

西武文理大学
自己評価報告書・本編
[日本高等教育評価機構]

BUNRI'S

平成 20 年 6 月
西武文理大学

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	1
II.西武文理大学の沿革と現況	3
III.「基準」ごとの自己評価	
基準1 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的	5
基準2 教育研究組織	9
基準3 教育課程	17
基準4 学生	33
基準5 教員	53
基準6 職員	61
基準7 管理運営	68
基準8 財務	73
基準9 教育研究環境	81
基準10 社会連携	87
基準11 社会的責務	94
IV.特記事項	101
1 初年次教育の取組み	101
2 「キャリア開発Ⅰ～Ⅳ」の体系	109
3 学生参画型イベント	114
4 「サービス・イノベーション人材育成のための 教育プログラムの開発」事業	116

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・大学の基本理念

本学園は、昭和 50(1975)年に学校法人「西武学園」(昭和 56(1981)年現名称に変更)として設立認可を得て、同年、西武学園西武調理師専門学校を、さらに昭和 53(1978)年に西武学園医学技術専門学校(栄養士科・臨床検査技師科)を相次いで開設し、実学教育の基礎を築いた。

本学園は、「学識と技術の錬磨」「報恩の精神」「不撓不屈の精神」を建学の精神に掲げ、「すべてに誠を尽くし、最後までやり抜く強い意志を養う」を教育方針に、「誠実、信頼、奉仕」を校訓とし、この建学の精神、教育方針、校訓からなる教育理念のもとに、教職員と学生が一体となって真摯な勉学の場を築いてきた。

その後、昭和 56(1981)年に西武学園文理高等学校を開設し、それを機に、学校法人名を「文理佐藤学園」と改称した。

昭和 63(1988)年に実学志向の高等教育機関として、本学の前身である文理情報短期大学(経営情報学科)を開設し、さらに、平成 5(1993)年には西武学園文理中学校を開設し、中・高一貫教育を実現した。文理情報短期大学は、本学園の教育理念のもとに、実社会に役立つ、多くの有為な人材を育成して社会の発展に貢献してきた。

平成 11(1999)年には文理情報短期大学を西武文理大学に改組転換し、平成 16(2004)年には西武学園文理小学校を開学した。また、平成 17(2005)年には、西武学園医学技術専門学校に義肢装具学科および言語聴覚学科を開設した。

さらに平成 19(2007)年には西武文理大学サービス経営学部に、健康福祉の実践的手法とマネジメントを学ぶ健康福祉マネジメント学科を設置した。

このように本学園は、開設以来、上記の「建学の精神」と「教育理念」のもとにそれぞれの専門分野における教育・研究機関としての役割を果たしてきた。

2. 大学の使命・目的

本学は、文理情報短期大学における経営情報教育の経験と実績をもとに、教育内容の向上をはかり、社会のニーズに沿ったサービス経営の教育を実践する機関として 4 年制大学に改組転換した。本学は、今日的経営の基礎理念であるホスピタリティを具現化する目的を持って日本で初めてのサービス経営学部を開設したものであり、教育目標を「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人」の育成に置いている。これは、日本の産業・社会が直面するであろう様々な状況の中で、自主的に問題を発見し、対応策を検討し、関係する人々の合意を取り付けて実現していくことができるように、学生個々の態度と能力を磨き上げることを目指し、「生活者優先」「高学歴化」「国際化」などの社会動向に合致した態度と発想に立って、問題を解析する理論、方法、技術を身につけた学生を育成することを意味している。

このような教育目標とともに、学則では本学の使命・目的を「教育基本法及び学校教育法に基づき、学生に幅広い教養教育を授けるとともに、サービス経営に関する専門学術の理論と実践的応用を教授し、不撓不屈の精神と、報恩、誠実、奉仕の心をもって、社会の発展に寄与しうる学力と見識を有する人材を育成することを目的とす

る。」と明記している。

3. 大学の個性・特色等

本学の設立母体である学校法人の萌芽は、昭和 41(1966)年の小規模な調理学校の創設に求めることができるが、当時掲げられた建学の精神や教育方針は脈々と受け継がれ、本学設立の土台ともなっている。創立者である理事長が現在も大学学長を兼務し、その強力なリーダーシップで建学の精神は継承されている。

本学は、日本で初めて認可された「サービス経営学部」を擁するが、建学の理念を最高学府の場に具現化し、ホスピタリティやサービス経営という日本ではまだ未完の分野を教育研究し、さらに育て社会に発信・還元していくという高邁な思いが設置の背景にある。

本学の個性・特色は、人を思いやり、温かくもてなし、ともに感動を味わおうとする「ホスピタリティ精神」の養成を核としていることである。この特色は、人間・社会・環境・文化などについての幅広い知識を学び、豊かな人間性を育む「人間教育」と、社会や企業が抱える問題を発見し解決できる思考力や実践力を養う「実学教育」をバランスよく結合し、良識ある人材を育成する教育プログラムに見ることができる。

実学重視を背景に掲げる関係から実業界出身の教職員の割合が多く、研究志向の教員との絶妙なバランスの上に、学生重視の、いわゆる「面倒見の良い」教育が行われているのも本学の特色である。1年次はFA(Faculty Adviser)制度(クラス担任制)、2年次以降はゼミナール担当教員による学生とのきめ細かな人格的交流が機能している。就職希望者就職率が第1期卒業生の97%を皮切りに、2期生以降5年連続で98%を上回っているという事実とその成果を見ることができる。

教授会は学長以下の全教員はもとより事務局課長以上の役職者で構成されるなど、教員と職員がそれぞれの立場を十分尊重しながらも、対等の立場で大学の運営を一体的に図っているのも特色である。

本学は今年で開学10年目を迎えたが、その間、母体の学校法人は専門学校2校と小学校を相次いで開設し、常に社会の新しい潮流を見極め、それに対応する事業展開を図ってきた。

大学も平成18(2006)年に健康福祉マネジメント学科を設置し、同時に従来の教育プログラムに対する全学的な点検・評価を行ない、ホスピタリティ精神に基づく、自立した精神と時代を生き抜く人材を育成するための教養教育を再構築し、その科目群を学部共通で平成19(2007)年度から実施している。

併せて、健康福祉マネジメント学科には社会福祉士や診療情報管理士の受験資格を取得するカリキュラムを設け、平成21(2009)年度には看護師・保健師の養成を目的とする新学部を設置する(平成20年5月設置認可申請予定)など、時代の要請に応える形で健康、福祉、医療分野への進出を図り、建学の精神の更なる発展を目指しているところである。

Ⅱ. 西武文理大学（文理佐藤学園）の沿革と現況

1. 本学の主な沿革

昭和 41(1966)年 4 月	西武栄養料理学院創設
昭和 42(1967)年 4 月	西武栄養料理学院東京校開校
昭和 44(1969)年 4 月	西武栄養料理学院東京校に調理師養成講座を開講
昭和 45(1970)年 4 月	西武栄養料理学院東京第 2 校開校
昭和 46(1971)年 3 月	西武調理師専門学校認可
昭和 47(1972)年 4 月	西武調理師専門学校所沢校開校
昭和 50(1975)年 4 月	学校法人「西武学園」設立認可
昭和 50(1975)年 4 月	西武学園西武調理師専門学校上福岡校開校
昭和 53(1978)年 4 月	西武学園医学技術専門学校「栄養士科・臨床検査技師科」開校
昭和 55(1980)年 3 月	西武学園文理高等学校設置認可
昭和 56(1981)年 4 月	西武学園文理高等学校開校
昭和 56(1981)年 4 月	学校法人「西武学園」を改め「文理佐藤学園」設立
昭和 59(1984)年 10 月	西武学園医学技術専門学校 2 号館完成
昭和 60(1985)年 11 月	西武学園文理高等学校進学情報センター完成
昭和 62(1987)年 12 月	文理情報短期大学設置認可
昭和 63(1988)年 4 月	文理情報短期大学開学
平成 3(1991)年 7 月	文理情報短期大学ハミングバード（学生食堂）完成
平成 5(1993)年 4 月	西武学園文理中学校開校
平成 10(1998)年 8 月	文理総合学習センター完成
平成 10(1998)年 12 月	西武文理大学サービス経営学部サービス経営学科設置認可
平成 11(1999)年 4 月	西武文理大学開学
平成 11(1999)年 4 月	文理情報短期大学学生募集を停止
平成 12(2000)年 4 月	西武学園西武調理師専門学校を西武文理大学附属調理師専門学校へ名称変更
平成 14(2002)年 3 月	文理ハイテクリサーチミュージアム I I YOU 館完成
平成 14(2002)年 4 月	彩の国大学コンソーシアム単位互換制度開始
平成 14(2002)年 4 月	西武文理大学山中湖ホテル研修所完成
平成 16(2004)年 3 月	西武文理大学イタリア館（学生食堂）完成
平成 16(2004)年 4 月	西武学園文理小学校開校
平成 17(2005)年 4 月	西武学園医学技術専門学校東京新宿校に義肢装具学科開設
平成 17(2005)年 4 月	西武学園医学技術専門学校東京池袋校に言語聴覚学科開設
平成 18(2006)年 4 月	西武文理大学収容定員の増加（1,000 人→1,160 人）
平成 18(2006)年 6 月	学園創立 40 周年記念式典開催

- 平成 19(2007)年 4 月 西武文理大学サービス経営学部健康福祉マネジメント
学科設置
- 平成 19(2007)年 12 月 サービス経営学部健康福祉マネジメント学科 診療情
報管理士養成校認定
- 平成 21(2009)年 4 月 西武文理大学ヒューマン看護学部設置予定

2. 本学の現況

- (1) 大学名 西武文理大学
- (2) 所在地 埼玉県狭山市柏原新田 3 1 1 - 1
- (3) 学部の構成

平成 20(2008)年 5 月 1 日現在 (単位: 人)

学部	学科	入学定員	編入学定員
サービス 経営学部	サービス 経営学科	200	20
	健康福祉マネジメン ト学科	80	—

- (4) 学生数、教員数、職員数

①学生数

平成 20(2008)年 5 月 1 日現在 (単位: 人)

学部	学科	1 年	2 年	3 年	4 年	合計
サービス 経営学部	サービス 経営学科	345	240	311	344	1,315
	健康福祉マネジ メント学科		75*			

*平成 19(2007)年度開設 学部一括募集(2 年次に学科選択)

②専任教員数、職員数

平成 20(2008)年 5 月 1 日現在 (単位: 人)

学部	学科	教授	准教授	講師	助教	職員	合計
サービス 経営学部	サービス 経営学科	15	4	3	1	18	53
	健康福祉マネ ジメント学科	4	4	4	0		

Ⅲ. 「基準」ごとの自己評価

【基準1 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的】

1-1 建学の精神・大学の基本理念が学内外に示されていること。

(1) 1-1の事実の説明(現状)

1-1-① 建学の精神、大学の基本理念が学内外に示されているか。

- ・西武文理大学は、学校法人文理佐藤学園を母体として平成11(1999)年に創立された。
- ・文理佐藤学園は「学識と技術の錬磨」「報恩の精神」「不撓不屈の精神」を建学の精神に掲げ、「すべてに誠を尽くし、最後までやり抜く強い意志を養う」を教育方針に、「誠実」「信頼」「奉仕」を校訓とし、この建学の精神、教育方針、校訓からなる教育理念のもとに、真摯な勉学の場を築いてきた。西武文理大学においてもこの伝統を踏襲している。
- ・学内及び学外それぞれに対し、建学の精神・大学の理念を以下のように示している。

<学内>

- ・教職員に対しては、毎年仕事始めに全教職員出席のもと、理事長による年頭挨拶があり、建学の精神を礎にその年の目標が発表される。この年頭挨拶には必ず「学園の歴史」が配布され、全教職員にとって建学の精神を再認識する機会となっている。
- ・学生及び教職員に対しては、毎年配布される BUNRI CAMPUS LIFE GUIDEBOOK (学生便覧) や西武文理大学情報マガジン (アルクトス) 等に掲載するとともに、全教室や廊下にも掲示して周知徹底を図っている。



図 1-1-1 教室に掲示された建学の精神・教育方針・学訓

- ・新入生に対しては、入学式の式辞のなかで学長が、建学の精神・大学の基本理念・大学の特色について触れるのが恒例となっており、さらに新入生オリエンテーション等の機会にも説明している。
- ・2年次以上の学生に対しても、毎学期の始めに行われるオリエンテーションにおいて改めて説明している。
- ・学生に対する正課の教育の一環で、1年次必修科目として「キャリア開発Ⅰ」を開

講している。この教科の前半にあたる導入部分で建学の精神・大学の基本理念を正しく理解させ、大学における学修の基本的な指針を与えている。

<学外>

- ・ 本学の建学の精神、教育方針、学訓からなる教育理念は、学園のホームページはもとより HISTORY OF BUNRI SATO GAKUEN、The Spirit of Hospitality、BUNRIS WORLD（学園創立 40 周年記念誌）や西武文理大学情報マガジン（アルクトス）等の広報誌に掲載し、広く学外に示している。
- ・ 建学の精神や教育理念は、高校生やその保護者を対象にしたオープンキャンパス、高校の進路指導教員を対象にした教員対象説明会、在学生の保護者を対象にした保護者連絡会などで出席者に対して積極的に示している。
- ・ 受験生に対しては、入学試験要項に建学の精神、教育方針、学訓を記載している。

（2） 1-1 の自己評価

- ・ 学内においては、建学の精神・大学の基本理念をさまざまな媒体を通じて示すとともに、折に触れ言及している。さらに正課の授業の一環として建学の精神や大学の基本理念を取り上げ、その内容を正しく理解させ、学修の基本的な指針を与える取り組みを行っている。
- ・ 学外に対しても、諸行事における説明や各種広報誌、ホームページ等多くの媒体を通じて建学の精神・大学の基本理念を積極的に示している。

（3） 1-1 の改善・向上方策（将来計画）

- ・ 本学は、創立10年目の大学であるが、サービス経営学部健康福祉マネジメント学科を増設し、さらにヒューマン看護学部の増設も予定されているなどまさに発展途上にある。今後、本学を取り巻く状況がどのように変化していこうとも、建学の精神を堅持しつつ、本学独自の個性を発揮していかなければならない。そのためにも引き続き、建学の精神・大学の基本理念がより理解されるよう、伝達方法を工夫し、周知徹底を図ることとしたい。

1-2 大学の使命・目的が明確に定められ、かつ学内外に周知されていること。

（1） 1-2 の事実の説明（現状）

1-2-① 建学の精神・大学の基本理念を踏まえた、大学の使命・目的が明確に定められているか。

- ・ 本学の使命・目的は、西武文理大学学則に次のように明記されている。

「西武文理大学（以下「本学」という。）は、教育基本法（昭和 22 年法律第 25 号）及び学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）に基づき、学生に幅広い教養教育を授けるとともに、サービス経営に関する専門学術の理論と実践的応用を教授研究し、不撓不屈の精神と、報恩、誠実、奉仕の心をもって、社会の発展に寄与しうる学力と見識を有する人材を育成することを目的とする。

- ・ 「西武文理大学就業規則第 2 条」に「学園と教職員は、相互にその人格を尊重し、法

令ならびに学園の建学の精神および学園の定める諸規程を遵守し」と定め、建学の精神の教職員による遵守を義務づけている。

- ・学園の建学の精神および学則に示した目的を達成するため、本学は目的に即した名称を学部に与えるとともに、この目的を「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人の育成」という教育目標をもって端的に表現することとした。本学の教育課程はこの目標に向けて編成され、実施されている。

1-2-② 大学の使命・目的が学生及び教職員に周知されているか。

- ・学生及び教職員に対しては、建学の精神・大学の基本理念と同様に、毎年配布される BUNRI CAMPUS LIFE GUIDEBOOK（学生便覧）や西武文理大学情報マガジン（アルクトス）等に掲載するとともに、各教室や廊下にも掲示し周知している。
- ・新入生に対しては、毎年、入学式における学長式辞及び入学式に引き続いて行われる入門式において、新入生、保護者、来賓および教職員に対し学長が本学の特色として自ら説明している。さらに新入生オリエンテーション等の機会にも詳細に説明している。

1-2-③ 大学の使命・目的が学外に公表されているか。

- ・本学の使命・目的は、建学の精神・教育理念と同様に、大学のホームページはもとより HISTORY OF BUNRI SATO GAKUEN、The Spirit of Hospitality、BUNRI WORLD（学園創立 40 周年記念誌）、西武文理大学情報マガジン（アルクトス）等の広報誌に掲載し広く学外に示している。
- ・本学の使命・目的は、建学の精神・教育理念と同様に、高校生やその保護者を対象にしたオープンキャンパス、高校の進路指導教員を対象にした教員対象説明会、在学生の保護者を対象にした保護者連絡会などを通して直接示している。
- ・大学の募集パンフレット（Guide Book 2009）に本学の教育目標を示している。

（2）1-2の自己評価

- ・大学の使命・目的は、建学の精神に基づき、学則に明確に示している。
- ・学内においては、大学の目的をさまざまな媒体や、教室を始めとする学内の掲示を通じて積極的に伝えている。
- ・学外に対しても、諸行事における説明や各種広報誌、ホームページ、募集パンフレット等多くの媒体を通じて大学の目的を積極的に示している。

（3）1-2の改善・向上方策（将来計画）

- ・本学は、平成 19(2007)年度にサービス経営学部健康福祉マネジメント学科を増設した。さらに平成 21(2009)年度にはヒューマン看護学部の増設も予定しており、まさに発展途上にある。このような状況を鑑み、建学の精神及び大学の使命・目的を教職員はもとより学内外に対し、より一層の周知を図ることとしたい。

【基準 1 の自己評価】

- ・ 建学の精神や大学の使命・目的については、学則に明確に定められており、本学の大きな特色の一つとなっている。正課の授業をはじめ入学式・卒業式・オリエンテーション等の行事や各種印刷物、ホームページ、学内掲示等を通じて機会あるごとに示しており意識の徹底を図っている。
- ・ 本学の教育目標を具現化するオアシス運動（「オハヨウゴザイマス・アリガトウゴザイマス・シツレイシマス・スミマセン・ハウコク・レンラク・ソウダン・オアシスにホーレンソー(報告・連絡・相談)を育てよう」と全員で唱和する）は、入学式・卒業式などの学内行事においてはもちろん、「キャリア開発」などの授業の開始時などに折に触れて行なわれている。また、教職員に関しても、教授会（本学では教育サービス協議会と称している）や朝礼時には必ず唱和されており、学内への意識の徹底を図っている。

【基準 1 の改善・向上方策（将来計画）】

- ・ 建学の精神や使命・目的の周知については、現在の広報活動を継続するなかで、あらゆる機会に学内外に開示していくことによって、より一層の周知を図るとともにより深く根付いていくよう努力を継続する。

【基準 2 教育研究組織】

2-1 教育研究の基本的な組織（学部、学科、研究科、附属機関等）が、大学の使命・目的を達成するための組織として適切に構成され、かつ、各組織相互の適切な関連性が保たれていること。

（1）2-1の事実の説明（現状）

2-1-①教育研究上の目的を達成するために必要な学部、学科、研究科、附属機関等の教育研究組織が、適切な規模、構成を有しているか。

- ・ 本学の目的は「学生に幅広い教養教育を授けるとともに、サービス経営に関する専門学術の理論と実践的応用を教授研究し、不撓不屈の精神と、報恩、誠実、奉仕の心をもって、社会の発展に寄与しうる学力と見識を有する人材を育成すること」と学則に定められている。この目的に従い本学は、平成 11(1999)年にサービス経営学部サービス経営学科の単科大学として開学した。
- ・ サービス経営学科は、「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人」をサービス産業の担い手として輩出することを目指してきた。サービス精神と経営感覚を養うため、「ホスピタリティとコミュニケーション」を重視した教養科目群と、ホテル・フード、観光、流通、健康、情報の 5 つの「サービス総論」を軸にサービス経営学を修得する専門科目群、そしてキャリア教育に関する科目群を開講している。入学定員は 200 人、教員数 23 人である。
- ・ 平成 19（2007）年にはサービス経営学部に健康福祉マネジメント学科を開設した。それまでサービス経営学科に設けられていた 5 領域の進路・履修モデルの中から、「医療・健康・福祉ビジネスコース」を、学生の動向と社会の情勢に応える形で、学科として再構成したものである。サービス経営学部の特質を活かしながら福祉・健康サービスの教育や実習を充実させることにより、「専門知識とマネジメント能力」を併せ持つ職業人の育成を図ったものである。健康福祉マネジメント学科の入学定員は 80 人、教員数 12 人である。社会福祉士受験資格、診療情報管理士受験資格、健康管理士一般指導員受験資格を得るために必要な科目を開講している。

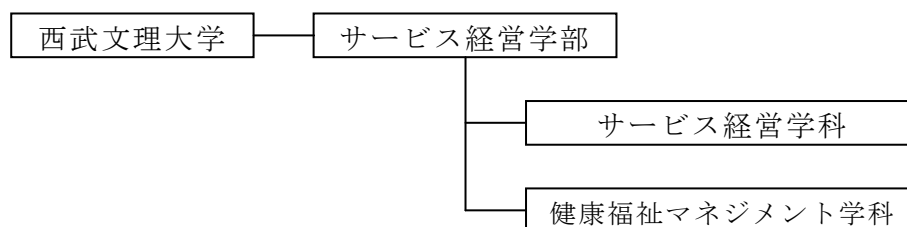


図 2-1-1 学部・学科構成

- ・ 本学は、図 2-1-1「学部・学科構成」に示すように、サービス経営学部、サービス経営学科及び健康福祉マネジメント学科の 1 学部 2 学科からなっている。ただし、健康福祉マネジメント学科は平成 19(2007)年度開設したもので、学部一括募集とし

た関係で学科としての在籍数は2年生のみである。

- ・また、それぞれの学科は表 2-1-1「規模及び構成」に示すように適切な規模を有している。

表 2-1-1 規模及び構成 (平成 20(2008)年 5 月 1 日現在)

学部・学科		入学定員	編入学定員	収容定員	在籍学生総数	備考
サービス経営学部	サービス経営学科	200	20	960	1,141 (246*)	4年生の入学定員は240人 3年生の入学定員は280人
	健康福祉 マネジメント学科	80	—	160	75 (99*)	2007年度開設・学部一括 募集(2年次に学科選択)
	計	280	20	1,120	1,315	—

(注) *学科ごとの学生数は1年生を学科定員で按分して算出している。

2-1-②教育研究の基本的な組織(学部、学科、研究科、附属機関等)が教育研究上の目的に照らして、それぞれ相互に適切な関連性を保っているか。

- ・平成 11 (1999) 年の開学以来、サービス経営学部サービス経営学科の単科大学として教育研究活動を行ってきた。平成 19 (2007) 年には健康福祉マネジメント学科を開設して1学部2学科の組織になった。
- ・健康福祉マネジメント学科は、福祉・健康サービスの専門知識とマネジメント知識を併せ持つ人材を育成するために開設された。これは従来サービス経営学科においてもこの分野を志望する学生が存在していたことに由来している。
- ・1学部2学科体制であるが学生募集は学部一括で行い、学生は1年間学部共通科目を履修して様々な授業を履修しながら、2年次の学科選択に臨む。サービス経営学部として、両学科協力して教育研究活動に当たっている。
- ・本学全体の運営は、学長のリーダーシップのもとで、図 2-1-2 に示されているような各組織体が相互に連携して適切に行われている。

<教授会>

- ・教授会は、学長、教授、准教授、専任講師及び助教はもとより事務局からも事務局長及び事務局各課長以上の職位の役職者で組織され、教員と職員が対等の立場で、一体となって大学の重要事項を決定し、将来の方向性を摸索している。審議事項は、学則及び教授会規程の中で(1)教育課程、授業科目及び単位認定に関する事、(2)教員の採用及び昇任に関する事、(3)学則その他の諸規程の制定、改廃に関する事、(4)学生の入学、退学、休学、その他学生の身分に関する事、(5)学生の厚生及び補導に関する事、(6)学生の賞罰に関する事、(7)学生の就職等進路に関する事、(8)その外、学長が諮問した事項と規定しているが、後述する委員会がそれぞれの専管事項について委員会内で協議した内容を付議し、主に委員長の説明のあと意見聴取を行い、議長(学長)が取りまとめるという方式で運営している。
- ・教授会および各種委員会活動は学科ごとではなくサービス経営学部として一体的に組織されている。

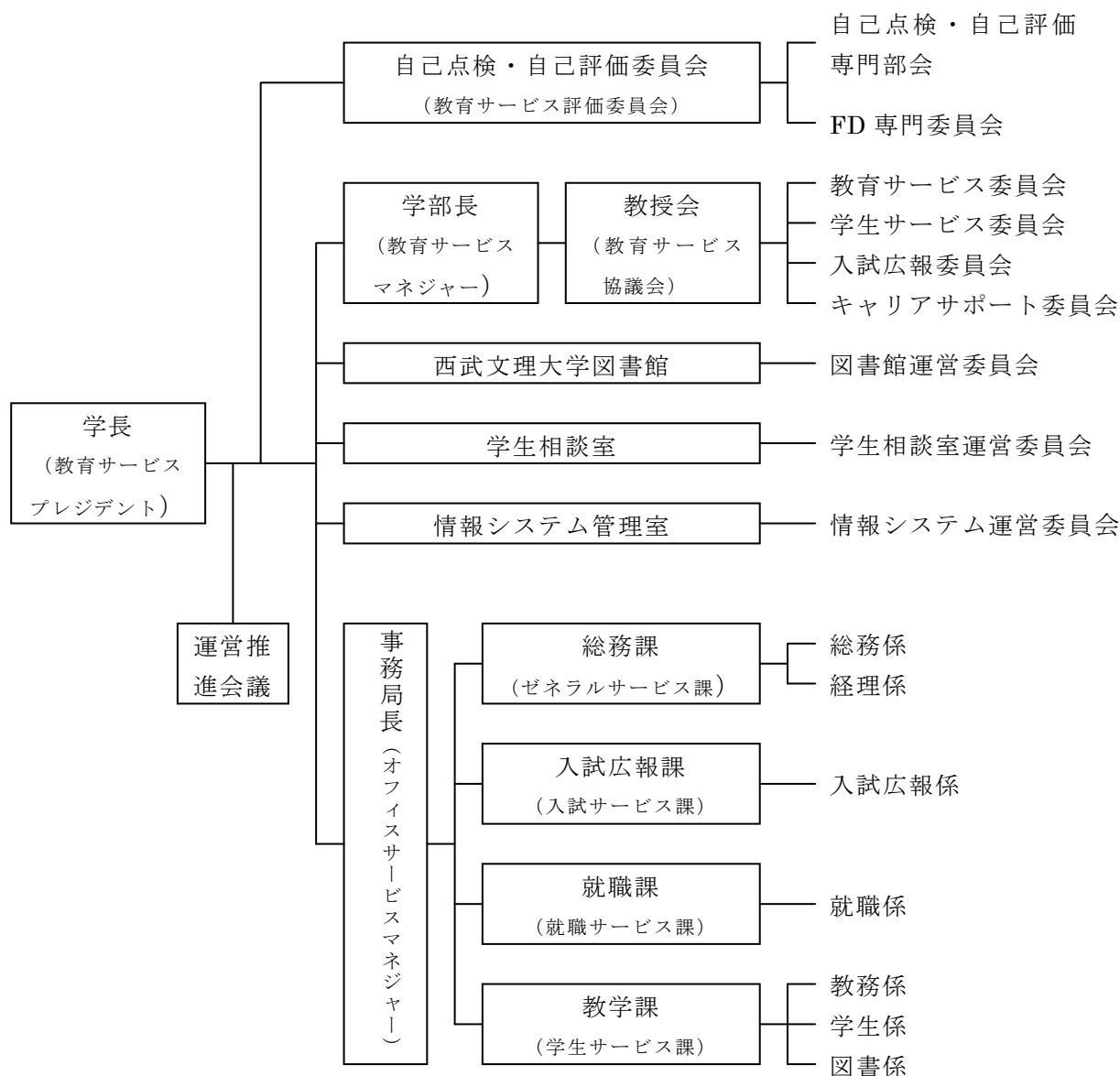


図 2-1-2 本学全体の運営組織

<運営推進会議>

- ・運営推進会議は、学長、学部長、基本委員会委員長及び副委員長（表 2-3-1 参照）、法人本部事務局長、大学事務局長、事務局各課長以上の職位の役職者及びその他学長の指名する教職員で組織することとしている。毎月第二火曜日に開催する定例会

議では、各委員会及び事務局の報告、連絡、協議の調整及び意見交換を行っているが、毎月第三木曜日に開催する教授会の議題や内容の擦り合わせが主要協議事項であり、教授会の円滑な運営に資している。

(2) 2-1の自己評価

- ・平成 19(2007)年度からサービス経営学部健康福祉マネジメント学科を設置し、1学部 2 学科体制とした。2 つの学科はそれぞれ大学設置基準が求める教育研究上の基本組織に関する規模及び構成を整えながらサービス経営学部として統合され、学長のリーダーシップのもと教授会が中心的役割を担い、両学科の教職員が連携して運営がなされていると評価している。
- ・サービス経営学部健康福祉マネジメント学科を擁する1学部2学科の組織構成については、学則に照らして本学の目的に即しており、また入学定員を充足していること、卒業生の就職希望者就職率は、第1期卒業生97%、第2期以降98%を維持していることから、社会的ニーズにも十分即しているものと評価している。
- ・サービス経営学部健康福祉マネジメント学科は少子高齢化社会におけるサービスを考察する上で有益であり、健康福祉マネジメント学科にとってサービス経営学部健康福祉マネジメント学科は経営に関する考察をする上で有益である、という意味で相互補完的であり、両組織の教育研究上の関連性についても適切なものと評価する。

(3) 2-1の改善・向上方策（将来計画）

- ・健康福祉マネジメント学科は平成 19(2007)年度に開設したばかりであり、組織としてはまだ未整備なところが多いが、完成年度を目途に教育研究環境の充実を進めている。そのために、教育研究組織の連携をより一層強化する予定である。

2-2 人間形成のための教養教育が十分できるような組織上の措置がとられていること。

(1) 2-2の事実の説明（現状）

2-2-①教養教育が十分できるような組織上の措置がとられているか。

- ・入学試験においてサービス経営学部として一括募集しており、学科選択は 2 年次進級時に行うことから、教養教育を中心とした初年次教育は学部共通で行われている。
- ・学則において「幅広い教養教育を授ける」ことを目的としているため、小規模の大学であるが幅広い教養科目を用意している。
- ・2 年次に配当している基礎ゼミナールは、教養教育と専門教育の架橋を目指したもので高校教育までに積み残したリメディアル教育も行っている。専門教育の担当教員も含めたほぼ全員の専任教員が当該科目を担当している。
- ・本学の〈対人〉〈言語〉〈英語〉〈数値〉〈情報〉等にかかる基礎演習科目（各必修）は、その多くを専任教員が担当している。
- ・また「インターンシップ」や、全学年必修である「キャリア開発 I～IV」も専任教員が担当し、それをキャリアサポートセンターがバックアップをしている。特に「キ

「キャリア開発Ⅰ～Ⅳ」については1年次FAによるクラスアワー、2年次～4年次によるゼミナールとも連携する形態をとっていることから、まさに全学を挙げて実施する体制となっている。

- ・本学は埼玉県西部所在の大学で構成する「彩の国大学コンソーシアム」に加盟しており、9大学と単位互換協定を結んでいる。より幅広く教養科目を修得したい学生はこの単位互換制度により、他大学の科目を選択肢に加えることができる。
- ・また本学は放送大学との単位互換協定を結んでいる。

2-2-②教養教育の運営上の責任体制が確立されているか。

- ・教養教育の運営上の管理は、全学の教育研究事項を掌る教育サービス委員会が行っており、同委員長の責任において運営されている。
- ・平成19(2007)年度健康福祉マネジメント学科設置にあわせて従来からのサービス経営学科も新カリキュラムをスタートさせた。その際、新たな教養教育の内容や実施方法については、「新学科設立検討委員会」及び「新カリキュラム検討委員会(2007年委員会)」において検討してきたが、これらは、一時的に設置された組織であるため現在は解散し、教育サービス委員会が一元的に管理運営を行っている。

(2) 2-2の自己評価

- ・新たな教養教育の実施を真に効果的なものにするためには、担当教員間、科目間の連携・協力・調整が必要となる。現在でも〈対人〉〈言語〉〈英語〉〈数値〉〈情報〉など同一系統科目を担当する教員間で指導方法や教育内容を検討する委員会が兼任講師も含めて持たれているが、各科目群を有機的に結合し、教育全体を包括的に管理する機能を果たすことを期待するには、現状の教育サービス委員会のみでは十分とはいえない。

(3) 2-2の改善・向上方策(将来計画)

- ・新たな教養科目の担当教員間、科目間の連携・協力・調整は、各分野の責任者の選任とそれらの調整機関の設置が必要と考えられる。これについては、教育サービス委員会の中にその責を担う新たな機関・ワーキンググループ等の編成を検討している。

2-3 教育方針等を形成する組織と意思決定過程が、大学の使命・目的及び学習者の要求に対応できるよう整備され、十分に機能していること。

(1) 2-3の事実の説明(現状)

2-3-①教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が適切に整備されているか。

- ・教育研究に関する意思決定機関としては、運営推進会議、教授会及び各委員会が設置されている。
- ・運営推進会議及び教授会は、原則月1回開催され、全学的問題の審議と意思決定を行っている。
- ・表2-3-1「平成20(2008)年度委員会構成」に示すように、教授会及び事務局から選出の委員からなる全学的な各種委員会(5つの基本委員会、6つの専門委員会、5

- つの特別委員会)が常設され、教育研究に関する事項が検討・協議されている。
- ・各種委員会は、月1回の開催を原則としているが、業務の性質に応じた頻度で開催されている。また、必要に応じて各委員会の下に、専門的内容を審議検討するための少人数からなるワーキンググループが設置されることがある。

表 2-3-1 平成 20(2008)年度 委員会構成

＜基本委員会＞

委員会名	主な担当業務
教育サービス委員会	教育体制、カリキュラム、時間割、オリエンテーション、成績評価、紀要、基礎学力向上、進路相談、入学前課題
学生サービス委員会	学生指導、学生相談、イベント企画、ポイントプログラム運営、学生用駐車場管理、同窓会、留学生の学修・生活支援
入試広報委員会	オープンキャンパス・相談会等学生募集の企画・実施、入試の企画・実施、センター試験実施
キャリアサポート委員会	就職指導・相談、就職先開拓、企業説明会の企画・開催、インターンシップ、資格取得支援
図書館運営委員会	図書館の管理運営

＜専門委員会＞

委員会名	主な担当業務
国際交流委員会	国際交流・海外留学・語学研修等の企画・実施
学生相談室運営委員会	学生の精神生活面に対する相談・サポート等の実施
ハラスメント防止委員会	セクハラ等のハラスメント防止のための諸活動、ハラスメント発生時の対応
個人情報保護小委員会	個人情報保護規程の実施・運用
地域交流委員会	公開講座等の企画・実施、地域との交流企画・実施
情報システム運営委員会	情報システムおよびソフトウェア等の管理・運営

＜特別委員会＞

委員会名	主な業務
西武文理大学自己点検・自己評価委員会	自己点検・自己評価の基本的な方針・実施計画の策定、自己点検・自己評価専門部会の総括
西武文理大学自己点検・自己評価専門部会	自己点検・自己評価の実施及び自己点検・自己評価報告書の作成等
西武文理大学 FD 専門委員会	授業内容・方法の改善・向上方策に関する事項、研修会の開催等
イノベーション委員会	サービス・イノベーション人材育成に関する調査研究の企画・実施
研究受託検討委員会	競争的研究資金獲得に向けた企画・提案及び実施

2-3-②教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が大学の使命・目的及び学習者の要求に対応できるよう十分に機能しているか。

- ・教員組織と職員組織は、本学の使命・目的を達成し、学習者の要求に対応するためにお互いに協力・連携体制をとっている。具体的には、教授会の運営を円滑に行うために教員組織及び職員組織の代表からなる運営推進会議を設置している。また、すべての委員会は教員と事務職員で組織され教職員の協力体制が整っている。
- ・入学前教育は、教育サービス委員会、入試広報委員会及び教学課が連携している。
- ・新入生オリエンテーションでは、教育サービス委員会、学生サービス委員会及び教学課が連携し、授業評価アンケートの実施はFD専門委員会と教学課が、就職指導はキャリアサポート委員会と就職課が、それぞれ連携し業務を遂行している。
- ・今年度は、昨年度の国際交流・留学生委員会から国際交流、海外留学、語学研修を強化するため、それらを中心に行う国際交流委員会を独立させ、その一方、留学生の学習・生活支援、留学生イベント等留学生交流については、基本委員会の学生サービス委員会に委ねることに変更している。

(2) 2-3の自己評価

- ・月に1回開催される教授会を通して、各種委員会の審議経過や決定事項が適切に報告され、また学長や運営推進会議からの連絡事項も各委員会より教職員に迅速に伝えられている。小規模な大学であるため、各種委員の兼任が多く、委員会間の連携は効率的に果たされ、また学科間での問題点の共有が良好になされている。反面、教職員の負担増にもつながっており検討の余地がある。
- ・各種委員会の議事録は、事務局に設置され教職員は自由に閲覧できる。

(3) 2-3の改善・向上方策（将来計画）

- ・本学は1学部2学科体制が発足して2年目であり、これから運営していくことにより問題点が生じてくると思われる。それらについては、教職員一体となって改善策を検討していくこととする。

【基準2の自己評価】

- ・小規模であることは、教職員が複数の委員を兼ねており効率的に全学的な意識の共有を図ることができる反面、教職員の負荷の増大にもつながっている。この点を解決するために、一人1委員会の原則を指向したが実現していない。
- ・教育機能を十分に発揮するために、授業形態に相応しいクラスサイズと履修人数の条件を整備し、受講学生の出席状況の把握、FAやゼミナール担当による個別指導が行われていることは評価できる。
- ・平成19(2007)年度から、健康福祉マネジメント学科を設置するとともに、それに伴う全学的なカリキュラム改定が行われ、新カリキュラムがスタートし、教養教育の新たな試みとして「ネオ・リベラル・アーツ」を導入した。このように全学的に教養教育の改革に取り組んでいることは評価できる。

【基準2の改善・向上計画（将来計画）】

- ・大学を取り巻く環境は、大きく変化しそのスピードは極めて速い。これに大学が対応していくためには少人数で機動的な組織が求められる。本学のような小規模大学では、従前からの大学組織を踏襲することなく、小規模の特性を活かした組織運営の検討を行っていく。
- ・委員会のメンバー構成については、一人1委員会を原則とし、かつ効率的な問題意識の共有を可能にする方法を検討していく。
- ・規程については、適宜現状に即した内容に整備・改定することとする。
- ・継続的な教育研究の向上に関わるシステム作りは、教育サービス委員会やその他関連委員会が中心となって今後とも進めていく予定である。
- ・各委員会活動を活発に行うほか、各教科・科目について教育の責任体制を確立するために、教科担当者会議の組織化を検討する予定である。
- ・本学の教育目標の達成と社会要請に対応するため、平成19(2007)年度にはサービス経営学部内に健康福祉マネジメント学科を設置したが、ヒューマン看護学部の設置など、学部、学科構成のさらなる充実を図っていく。

【基準3 教育課程】

3-1 教育目的が教育課程や教育方法等に十分反映されていること。

(1) 3-1の事実の説明(現状)

3-1-① 建学の精神・大学の基本理念及び学生のニーズや社会的需要に基づき、学部、研究科ごとの教育目的・目標が設定されているか。

＜西武文理大学の目的＞

- ・本学の目的は「教育基本法及び学校教育法に基づき、学生に幅広い教養教育を授けるとともに、サービス経営に関する専門学術の理論と実践的応用を教授研究し、不撓不屈の精神と、報恩、誠実、奉仕の心をもって、社会の発展に寄与しうる学力と見識を有する人材を育成すること」(学則第1条)である。
- ・ここでは建学の精神(学識と技術の錬磨、報恩の精神、不撓不屈の精神)および学訓(誠実、信頼、奉仕＝サービス)に準拠して有為の人材を輩出することが、西武文理大学の目的として示されている。
- ・この目的を「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人の育成」と端的に表現し、本学の教育目標として周知している。

＜サービス経営学部の教育の目的＞

- ・サービス経営学部は、21世紀のグローバルソサエティに適応できる知性と判断力、豊かな人間性をそなえ、誠心誠意人々の幸せのために奉仕するサービス精神に基づいて、人類愛の立場から社会に貢献することを通じて、生活者に信頼されるサービス経営の実践的スペシャリストを育成することを目的とする。
- ・この目的を達成するため、学生の主体的な問題意識を高揚すること、学生の自発的な学習を奨励すること、ならびに、学生が修得した知識や技術を積極的に活用することが可能な場を提供することを基本方針として教育体制を確立することを目指す。

＜サービス経営学部の教育方針＞

- ・経済社会のサービス化に伴って「生産者の収益と効率を考える経営と、生活者に奉仕できる経営とを、バランスさせつつ統合できる人材」へのニーズが急速に高まることが予想される。本学は、このニーズに合致する価値ある人材を育成することを目指して教育体制を構築することを教育方針としている。
- ・「経営が持続できる条件を満たしながらサービスを遂行していく」ことを可能にする人材を育成するという観点から、すでに確立している「経営」の理念、理論、方法、技術に加えて「サービス」の理念、理論、方法、技術、技能を学生に修得させるために十分な教育カリキュラムを用意する。
- ・特に「サービス」のなかでも「ホスピタリティ」を課題とする対人サービス分野については実社会の人材ニーズが強力であるとみられることから、「ホスピタリティ」に関する研究を深め、学生に伝達していくことも課題としている。
- ・サービス経営学部の目的は従来の「経営学部」との違いによって明確に示される。従来の「経営学部」は収益性や効率性の向上を目標として諸理論や方法論を体系化して教育している。しかるに、生活者優先社会という時代認識のもと、「サービス経営学部」は顧客に奉仕するという視点で、新たに解明されつつある理論や新たに開

発されつつある方法論を集約し、経営学の教育内容に付加するとともに、顧客の満足や感動の向上という目標と、業務の収益性や効率性の向上とを調和的に統合し、教育することを目指している。

- ・現在サービス経営学部は収容定員、入学定員ともに満たしていることから、学生ニーズに合致していると言える。また就職実績も好調であることから、教育目的・目標・そしてその成果は社会的需要にも合致しているものと経験主義的に言うこともできる。

3-1-② 教育目的の達成のために、課程別の教育課程の編成方針が適切に設定されているか。

<サービス経営学部の教育課程編成の考え方>

- ・学則第 21 条により、本学は教育上の目的を達成するため、専門教育に関しては、学科ごとにそれぞれの特色を活かした専門科目を設置するとともに、学部共通科目として教養教育に関する授業科目及び各学科の専門科目とを連結する科目群を設けることにより、学部としての体系的な教育課程を編成することとしている。
- ・サービス経営学部の教育課程は、健全な社会人としての態度と能力、ならびに豊かな常識と判断の基礎を築かせるための「教養教育」と、産業・社会の構造と仕組みへの理解を深めさせ、行動の指針を与え、職業人としての態度と能力を形成させるための「専門教育」で構成するとともに、「教養教育」の成果と「専門教育」の成果を個々の学生の心身において有機的に連結する場として「キャリア教育」を設定する。

<編成方針>

- ・サービス経営学部はサービス経営学科と健康福祉マネジメント学科を有し、それぞれの専門科目と学部共通科目を開講する。
- ・授業科目は、学部共通科目として「教養科目」、「体験・実習教育科目」、「キャリア教育科目」、「留学生科目」及び「経営基盤科目」を配置するとともに、専門科目については、サービス経営学科は「サービス専門科目」及び「経営学専門科目」により、また健康福祉マネジメント学科は「健康福祉マネジメント専門科目」、「健康福祉専門科目」及び「実習・演習科目」で構成する（学則第 22 条の 1）。
- ・そして、「学部共通科目」及び専門科目に属する個々の授業科目を、必修科目及び選択科目に分け、これらを各年次に適切に配当して教育課程を編成するものとしている（学則第 22 条の 2）。
- ・学部共通「経営基盤科目」群は、サービス・マネジメントを探究するための基礎を作ることを目的とし、従来の経営学、サービス論関係の諸科目を新たな視点から再編成するものとしている。

3-1-③ 教育目的が教育方法等に十分反映されているか

- ・「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人の育成」という教育目標を有し、「学生が修得した知識や技術を積極的に活用することが可能な場を提供すること」を目的とすることから、「インターンシップ」を始めとする「キャリア教育科目」や「サ

ービス・ラーニング」を含む「体験・実習教育科目」を配置して、実践の機会を用意している。

- ・「グローバルソサエティに適応できる知性と判断力」の養成を目的の一つとすることから、英語（必修）を少人数制授業で行い、複数の外国語を学ぶ機会を提供するほか、留学生を受け入れてともに学ぶこととしている。
- ・「学識と技術の錬磨」という建学の精神に基づき、情報処理、言語表現、英語、数値処理、対人関係といったスキルを重視した科目群を必修としている。
- ・「学生の自発的な学習を奨励すること」という目的に即して、履修科目数上限設定を伴う Semester 制とし、学習の深化を促している。
- ・「幅広く深い教養」を可能にするため、くさび型カリキュラムとして教養と専門の往還を可能にしている。

（２） 3-1 の自己評価

- ・本学の教育目標である「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人」は、学校教育法第 52 条に掲げる「学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させること」及び大学設置基準第 19 条の「学部等の専攻に係る専門の学芸を教授するとともに幅広く深い教養及び総合的な判断力を培い、豊かな人間性を涵養する」という教育理念を実現するものとして適切である。
- ・サービス経営学部の編成方針は、「教養科目」と「経営基盤科目」を踏まえて各学科の専門教育を適切に用意することとしており、サービス・マネジメントに関する科目を学部共通科目群として用意することは、学部の方針に即しており適切である。
- ・インターンシップを含む「キャリア教育科目」や「体験・実習教育科目」を置くことは「サービス経営の実践的スペシャリスト」を育成する上で適切であり、大学設置基準第 19 条にある「総合的な判断力を培う」機会として適切である。

（３） 3-1 の改善・向上方策（将来計画）

- ・現行の教育課程は、平成 11(1999)年に本学が開学した時のカリキュラムを、完成年度を迎えた平成 15(2003)年に改定し、さらに平成 19(2007)年に改定したものである。
- ・現行の教育課程は二年度目であり、今後も教育課程編成の方針に従って順次予定の科目を開講するとともに、常に社会ニーズを的確に踏まえた教育課程であり続けることができるよう、サービス経営に関する教育研究を進める。
- ・併せて自己点検や FD 活動を通じて、教育方法へのフィードバックを行う。

3-2 教育課程の編成方針に即して、体系的かつ適切に教育課程が設定されていること。

（１） 3-2 の事実の説明（現状）

3-2-① 教育課程が体系的に編成され、その内容が適切であるか。

<1 学部 2 学科体制>

- ・本学はサービス経営に関する専門学術の理論と実践的応用を教授研究するためのサ

ービス経営学部サービス経営学科を開設し、サービス産業を大きく 5 領域に分類して履修モデルを学生に示すとともに、各領域の特質を考究してきた。

- ・平成 19（2007）年度に、この 5 領域の中から医療・健康・福祉サービス領域を独立させ、サービス経営学部健康福祉マネジメント学科を設置した。
- ・いずれの学科もサービス経営学を根底においていることや、その教育のために学生に求める基盤部分は共通であることから、1 年次については学科分けを行わず、学部共通科目を設けている。
- ・専門科目群については、2 つの学科の特色や教育目標に応じて高度な専門的知識と技能を修得できるよう、段階的、体系的に編成している。

<サービス経営学部の教育課程の体系>

- ・サービス経営学部には教養科目、専門科目、キャリア教育科目を置く。
- ・それぞれの配列にあたっては、教養教育内の科目相互の連関と、専門教育内の科目相互の連関とを等しく重視しており、段階的に学びを深めてもらうことができるような履修順序を検討したうえで年次配当を行い、学生に対してもわかりやすく科目連関表を示すとともに履修モデルを提示することとした。

<学部共通科目の体系>

ア. 教養教育

- ・本学の教養教育は、自律的な判断と実践の主体となる「自己」を、環境や他者との相互関係の中で形成するための基礎的な演習、物事や他者への対応態度のみならず、他者や情報に対する技能や手法の基盤を築くための諸演習に重点を置いて構成している。
- ・本学における教養教育は、単なる知識の修得に留まることなく、実践的な活動に向けて心を開くための教育課程である、と位置付けている。
- ・この編成の考え方に従い、教養科目に 1 年次必修の「ホスピタリティとコミュニケーション」科目群を置く。これは、サービス経営を学ぶ上で必須のホスピタリティとコミュニケーションを主題とする基礎演習科目群であり、対人関係の構築、自他の理解、言語による表現といった能動的な取り組みを求める。
- ・また「コミュニケーション技法」、「人間と思索」、「人間と文化」、「社会と人間」、「世界と日本」、「環境と社会」、「からだと健康」の 7 つの教養科目群を用意し、横断的・総合的な学びの姿勢を涵養する。履修に当たっては、これらを大きく「人間理解領域」、「社会理解領域」、「環境理解領域」の 3 つのカテゴリーに分類し、選択必修科目として単位数を設定し、特定領域に偏ることなく履修することを求めている（表 3-2-1 参照）。
- ・学部の目的が「グローバルソサエティに適應できる知性と判断力」の養成を前提としていることから、英語（必修）を始めとした「外国語」科目を設ける。

イ. キャリア教育科目／体験・実習教育科目

- ・学則に従い、教養教育に関する授業科目及び各学科の専門科目を連結する科目群を、学部共通科目として設けている。科目で身につける能力を、社会において個々の学

生が発揮する方法を考える機会として、「キャリア教育科目」と「体験・実習教育科目」を設置する。

- ・キャリア教育科目として「キャリア開発」や「インターンシップ」のほか、仕事の内容を学ぶ科目を置き、社会における自分自身の在り方を考える機会を設ける。
- ・体験・実習教育科目として、ボランティア活動や異文化体験をテーマとする科目を、体験を通じた総合的な判断力の涵養を目指す科目として開講する。

ウ. 経営基盤科目（共通専門科目）

- ・サービス経営学部において4年間にわたりサービス経営学を探究するための基礎をつくるための科目を置く(表3-2-2参照)。
- ・従来の経営学、サービス論関係の諸科目を新たな視点から再構成したもので、より円滑にかつ効果的に専門科目の学習が行えるよう導くことを狙いとしている。
- ・全ての学生が3年間にわたって「ゼミナール」に参加し、成果を卒業研究としてまとめることとしている。

エ. 留学生科目

- ・サービス経営学部の専門科目の第1段階として、数字の取扱や、コンピュータによる情報処理のスキルを学ぶ科目のほか、「サービス産業論」「会計学」「経営学」「経済学」の基礎を学ぶ科目を配置する。
- エ. 留学生科目
- ・留学生の日本社会への適応を期して、日本事情および日本語を学ぶ科目を設ける。

<専門科目の体系>

ア. サービス経営学科の教育課程（専門科目）

- ・サービス経営学科の教育目的は「サービス経営の実践的スペシャリストを育成する」ことである。
- ・この教育目的を達成するため、専門科目を「学部共通経営基盤科目」、「サービス専門科目」、「経営学専門科目」に分類して体系的に展開する。
- ・学部共通経営基盤科目は、サービス経営学を探究するための基礎をつくることを目的とし、従来の経営学、サービス論関係の諸科目を新たな視点から再編成する。

表3-2-1 授業科目構成（新カリキュラム）

授業科目構成と卒業要件単位		2007年度以降入学生用(S071,S081)			
学部共通科目	科目群	必修	選択必修	選択	計
	教養	ホスピタリティとコミュニケーション	16		
人間理解領域			6		
社会理解領域		2	6		
環境理解領域			6		
外国語				6	
体験・実習教育科目			4		
キャリア教育		8			
留学生科目					
経営基盤科目	30	4			
学部共通科目計 (1)		56	26	6	88

サービス経営学科 専門科目	科目群	必修	選択必修	選択	計
	サービス専門科目	ホテル・フードサービス			
観光サービス					
流通サービス			18		
健康サービス				10	
情報サービス					
経営学専門科目		18			
サービス経営学科専門科目計 (2)			36	10	46

注) サービス専門科目の選択必修は、6単位以上が指定の科目(55ページ参照)であること。

健康福祉マネジメント学科 専門科目	科目群	必修	選択必修	選択	計
	健康福祉マネジメント専門科目	健康福祉マネジメント専門科目	8		
健康福祉専門科目		6		32	
実習・演習科目					
健康福祉マネジメント学科専門科目計 (3)		14		32	46

卒業要件単位数

学 科	必修	選択必修	選択	計
サービス経営学科 (1)+(2)	56	62	16	134
健康福祉マネジメント学科 (1)+(3)	70	26	38	134

【他学科履修について】

1) 両学科の学生は、所定の手続きにより他学科の専門科目を10単位を限度として履修することができる。取得単位は選択科目として卒業要件単位に算入することができる。

2) 10単位を超えて履修を希望する場合は、学部長に申請し承認を得なければならない。

- ・ サービス専門科目は、サービス産業における実践的スペシャリストを育成するためサービス産業を5領域に分類して5種類の総論を設けて3領域の学習を求めるとともに、各領域に4科目ずつの各論を設けて業界の特質を学ぶ（図3-2-2参照）。
- ・ 経営学専門科目は、より多角的な視点から経営学を考えるため、顧客満足をテーマとした科目や経営学、会計学等の専門的な科目を配する。

イ. 健康福祉マネジメント学科の教育課程（専門科目）

- ・ 健康福祉マネジメント学科の教育目的は「教育研究対象の重点を、医療福祉施設や医療・福祉行政機関、非営利組織（地域社会と連携した福祉 NPO など）のマネジメント、または営利を目的とする医療健康福祉分野の民間企業のマネジメントにおき、こうした多様な組織体において従事するために必須とされるホスピタリティ精神と高いコンピテンシーを兼ね備えた能動的な人材を育成する」ことである。
- ・ この教育目的を達成するため、専門科目は「学部共通経営基盤科目」、「健康福祉マネジメント専門科目」、「健康福祉専門科目」、「実習・演習科目」に分類して体系的に展開する。
- ・ 学部共通経営基盤科目は、サービス経営学を探究するための基礎をつくることを目的とし、従来 of 経営学、サービス論関係の諸科目を新たな視点から再編成する。
- ・ 健康福祉マネジメント専門科目では、学科の教育目的に示された分野の経営に関する知識の修得を目指す。
- ・ 健康福祉専門科目は、健康および福祉のそれぞれの関連ビジネスの現場で活躍するためのコンピテンシーを身につけることを目指した科目群である。ここには健康福祉関連施設における高度なマネジメントに従事するために必要な最低限の知識修得を目的とする医療関係科目を配する。さらに、所定の科目選択により、社会福祉士受験資格、診療情報管理士受験資格、健康管理士一般指導員受験資格を取得することを可能にする。
- ・ 実習・演習科目群は、社会福祉援助技術に関する実習、医療施設における実習を行うことで、専門職としてあるべき姿と必要な能力を学び、自己を客観視する機会を付与することを目指して開講する。

<科目の連関と配列>

- ・ 本学の教育課程は学則等の方針に従って設定されているが、平成 19（2007）年度の改定に際し、教養教育の中での科目連関、専門教育の中での科目連関の検討を行っている。授業内容と到達目標に基づく科目連関を学年進行と対応させて、段階的な積み重ねによって学習を深化できるように体系化を行った。この配列方針を「西武文理プリンシプル」と称する（図 3-2-1 参照）。
- ・ また、教養教育の科目連関図、各学科専門教育の科目連関図をそれぞれ作成して「履修要綱」に掲載しており、学生の履修計画の参考に供している。

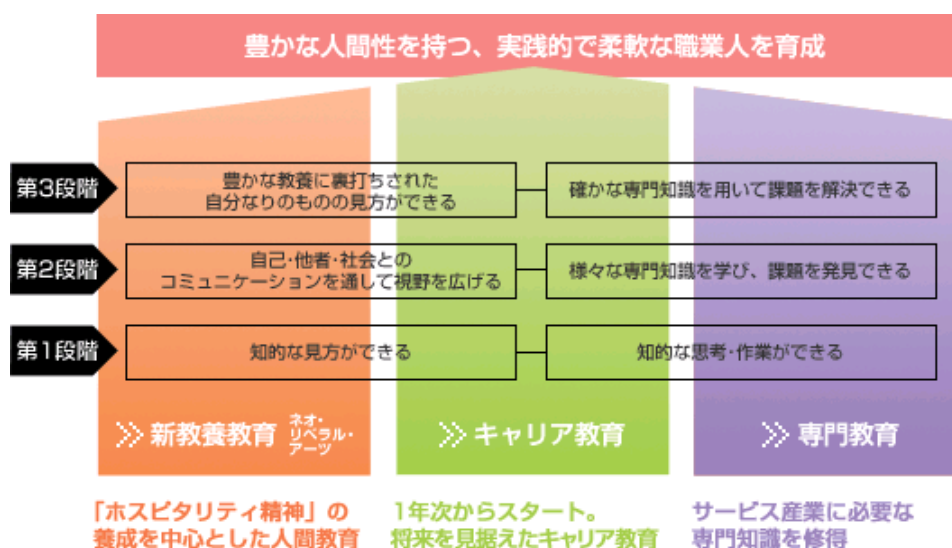


図 3-2-1 「西武文理プリンシプル」(科目配列の基本方針)

3-2-② 教育課程の編成方針に即した授業科目、授業の内容となっているか。

- ・サービス経営学部の編成方針に従い、学部共通科目と専門科目を開講している。
- ・学部共通科目は教養科目、体験・実習教育科目、キャリア教育、経営基盤科目から成る(図 3-2-1 参照)。専門科目は学科ごとに開講される。

<教養科目>

- ・教養科目は「ホスピタリティとコミュニケーション」分野を中核として、さまざまな現代的課題への対応をテーマとした3領域、すなわち人間理解領域、社会理解領域、環境理解領域の科目群を置く(表 3-2-2 参照)。
- ・「ホスピタリティとコミュニケーション」では、いずれも1年次必修の教養科目として「ホスピタリティ概論」「対人関係基礎演習」「同応用演習」「言語表現Ⅰ」「同Ⅱ」を用意している。これらは教養科目の第1段階「知的な見方ができる」段階に位置付けられている(図 3-2-1 参照)。「言語表現Ⅰ」はリメディアル教育をその役割の一つとして担っており、『入学事前課題』を教材として使用している。この科目群は本学の教育課程において大変重要な位置を占めることから、基本的に専任の教授および准教授が担当する。
- ・「英語Ⅰ」はクラス指定により半期週2コマ開講して短期間に密度の濃い学修を行うほか、外国語科目を2~4年次にかけて履修できるように配置している。
- ・教養科目の第2段階「自己・他者・社会とのコミュニケーションを通して視野を広げる」科目群として、「人間理解領域」「社会理解領域」「環境理解領域」の科目群を、2年次選択科目として開講している。
- ・人間理解領域の「サービス接遇Ⅰ」「同Ⅱ」は、「ホスピタリティ概論」と並んで、「ホスピタリティ精神」の理解と実践のための中核的科目である。
- ・社会理解領域の「社会と人間」分野、「経済と社会」(必修)は高校までの既習事項の再確認と大学における専門学習との橋渡しを目指したもので、中等教育との継続

性という役割を担っている。

- ・教養科目の第3段階「豊かな教養に裏打ちされた自分なりのものの見方ができる」ことを到達目標とする科目として、「人間理解特論」「社会理解特論」「環境理解特論」といった所謂グレート・ブックスを精読する科目や、「21世紀の教育学」「国際関係」「循環型社会論」といった学際的な科目を配置して、複合的な見方を養うことを目指している。

表 3-2-2 サービス経営学部共通科目

サービス経営学部共通項目

科目群		1年次	2年次	3年次	4年次
ネオ・リベラル・アーツ					
ホスピタリティとコミュニケーション		<ul style="list-style-type: none"> ●ホスピタリティ概論② ●対人関係基礎演習② ●対人関係応用演習② ●言語表現I② ●言語表現II② ●英語I(英語基礎表現)④ ●英語II(基礎英会話)② 	中級英会話(1) 上級英会話(1) 基礎フランス語I(2) 基礎フランス語II(2) ビジネス英語I(2) ビジネス英語II(2) 基礎中国語I(2) 基礎中国語II(2)		
人間理解領域	コミュニケーション技法		サービス接遇I(2) サービス接遇II(2) ビジネス日本語(2) プレゼンテーション法(2)		
	人間と思索		歴史と現在(2) 哲学と人生(2) 思考と論理(2) 頭脳と学習(2)		
	人間と文化		風土と伝統文化(2) 観光地理(2) 21世紀の教育学(2)		
	グレート・ブックス		人間理解特論(2)		
社会理解領域	社会と人間	●経済と社会② 法学概論(2)	社会学概論(2) 情報と社会(2) NPO論(2) ジェンダー論(2) 現代社会論(2) 憲法(2)		
	世界と日本		国際関係(2) 異文化理解(2)		
	グレート・ブックス		社会理解特論(2)		
環境理解領域	環境と社会		地球と環境(2) 都市生活環境論(2) 循環型社会論(2) 生活空間の快適性(2)		
	からだと健康	現代の医療と福祉(2) 病気の予防(2) ころとからだ(2) 生涯スポーツI(1) 生涯スポーツII(1)	心理学概論(2)		
	グレート・ブックス		環境理解特論(2)		
キャリア教育					
体験・実習教育科目		海外フィールドワーク(海外研修)(2) サービス・ラーニング(社会貢献)(1)			
キャリア開発		総合演習(2)			
		●キャリア開発I②	●キャリア開発II②	●キャリア開発III②	●キャリア開発IV②
インターンシップ		インターンシップI(2)		インターンシップII(2)	
共通専門科目					
経営基盤科目		<ul style="list-style-type: none"> ●サービス産業論② ●サービス・マネジメント論② ●数値処理I② ●数値処理II② ●情報処理I② ●情報処理II② ●経済学概論② ●基礎経営学④ ●簿記論I② ●会計学概論② 情報処理概論(2) 	企業倫理(2) 数値処理III(2) データベース論(2) 情報処理III(2) 公共経済学(2) サービス・マーケティング論(2)		
			●基礎ゼミナール②	●専門ゼミナール②	●卒業研究④

※留学生科目として、1年次に日本語I(2)・日本語II(2)、2~4年次に日本事情(2)を用意

凡例 ●:必修 ④・②:必修科目単位数 (4)・(2)・(1):選択科目単位数

<体験・実習教育科目>

- ・自己と社会の関わりについて考えを深めるため、社会での活動を目的とする科目を開講する。
- ・「サービス・ラーニング(社会貢献)」は教育学やコミュニティ心理学をベースに、地域のニーズを汲み取った奉仕活動に対して、アカデミックな視点から取り組む体験学習である。
- ・「海外フィールドワーク(海外研修)」は、語学学習や異文化理解、現地学生との交

流をオーストラリア・クイーンズランド大学において実施する。

<キャリア教育科目>

- ・「インターンシップⅠ」（1年後期）「同Ⅱ」（3年前期）の2回、インターンシップに参加することができる。学内での学習や学生の職業上の関心に関係した就業体験を通じて、具体的にその職務を知り、学生個人がそれぞれの今後の自己開発の課題や目標を掴むことを期待している。行動力や考える力、コミュニケーション力といった社会人基礎力を養う機会としている。
- ・全学必修の「キャリア開発Ⅰ」「同Ⅱ」「同Ⅲ」「同Ⅳ」を開講している。入学から卒業まで一貫して、サービス経営に携わる職業人として必要な事柄について、考える機会を提供することを目指す。「キャリア開発Ⅰ」ではアカデミック・スキルを取り上げるなど初年次教育の中核を担い、「同Ⅱ」では講義やゲスト・レクチャーを通して仕事の意味を考える。「同Ⅲ」ではキャリア・ガイダンスを行って主体的な職業意識の形成を目指すほか、進学希望者対象のプログラムを設定している。最後の「キャリア開発Ⅳ」では社会人に必要なスキル（英語、会計等）とマインド（リーガルマインド、ビジネスマインド等）の学習機会を用意し、「社会人基礎力」を持った卒業生を輩出することを期している。

<経営基盤科目>

- ・「西武文理プリンシプル」に基づいて専門科目の配列も3段階としているが、この経営基盤科目は、専門科目の第1段階「知的な思考・作業ができる」ようになることを目指す科目群である（図3-2-1参）。
- ・サービス経営学科、健康福祉マネジメント学科ともにこれを学ぶ。サービス経営学部で学ぶために基本的に必要とされる科目を配している。
- ・「数値処理Ⅰ」「同Ⅱ」「情報処理Ⅰ」「同Ⅱ」「基礎経営学」「サービス産業論」「サービス・マネジメント論」「経済学概論」「簿記論Ⅰ」「会計学概論」を1年次必修とし、各科目の発展段階を2年次以降の選択科目として配している。
- ・経営の基本的な考え方や知識の習得を狙いとする科目として「基礎経営学」（1年次必修・4単位）を置いている。「基礎経営学」では、講義と演習という二つの講義スタイルを週二回の授業によって実施している。講義の受講者（クラス指定）を2つに分けることで演習に適したクラス編成を行い「講義→演習」という流れを実現している。
- ・またサービス産業の基本的な考え方や知識の修得を狙いとして「サービス産業論」「サービス・マネジメント論」「サービス・マーケティング論」（いずれも専任教員のみが担当する）を経営基盤科目として開講している。製造業とサービス業の経営の違い、サービスの提供を企画し運営していくとはどのようなことかなど、サービス経営の根幹を知ることができる。
- ・「基礎ゼミナール」（2年次）「専門ゼミナール」（3年次）「卒業研究」（4年次）は必修としている。各学年10人前後の少人数制であることから、学生と専任教員の深いコミュニケーションの場となっている。全員が卒業研究を行う。

＜専門科目＞

（サービス経営学科）

- ・ サービス経営学科においては 1 年次に学部共通科目を学習した後、2 年次から学科ごとの専門科目を履修する。
- ・ 科目配列の方針「西武文理プリンシプル」における専門科目第 1 段階「知的な思考・作業ができる」ことを目指す科目として、上述のように学部共通科目「経営基盤科目」を土台として 1 年次に配置した。
- ・ 専門科目第 2 段階「様々な専門知識を学び、課題を発見できる」ことを目指す科目を 2 年次に配置する。
- ・ 専門科目第 3 段階「確かな専門知識を用いて課題を解決できる」ことを目指す科目を 3 年次、4 年次に配置している。

（サービス経営学科 2 年次＝「サービス専門科目」サービス産業 5 領域総論）

- ・ 2 年次にサービス経営学科を選択した学生は、「サービス専門科目」および「経営学専門科目」の履修を開始する。
- ・ 経営基盤科目の「サービス・マネジメント論」等を踏まえ、専門科目の第 2 段階としてサービス産業の 5 つの領域の特質について学ぶ。すなわち「ホテル・フードサービス総論」「観光サービス総論」「流通サービス総論」「健康サービス総論」「情報サービス総論」の 5 科目である。各産業の基本的特性や業界の動向、主要企業の戦略などを分析する。特に、主要先進国に比べ進展が遅れている対個人サービスの分野に重点を置きながら、サービス産業全体を俯瞰することを旨とする科目である。学生はこの 5 領域から 3 領域を選択することとしている。

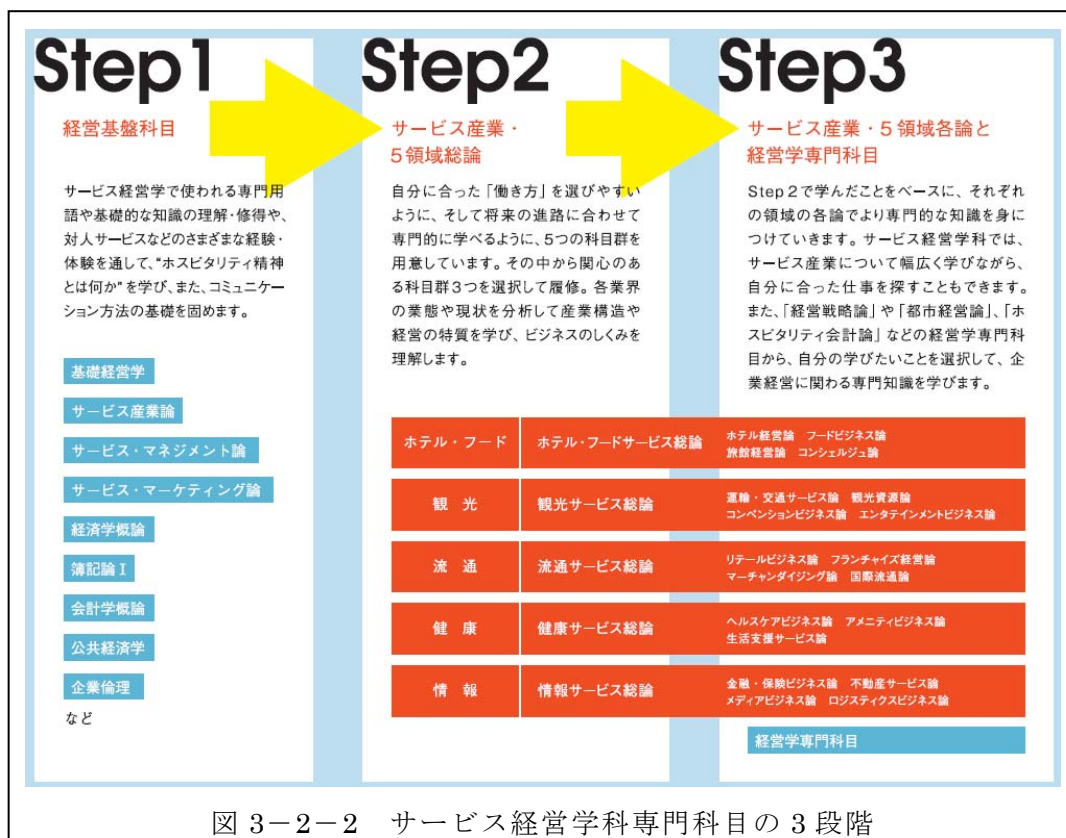


図 3-2-2 サービス経営学科専門科目の 3 段階

(サービス経営学科 3・4 年次 = 「サービス専門科目」 サービス産業 5 領域各論)

- ・専門科目の第 3 段階として、サービス産業の 5 領域の中から学生各人が興味を持った領域を更に深く探究していくため、19 科目からなる 5 領域の各論を配置する。「旅館経営論」や「フードビジネス論」「運輸・交通サービス論」「フランチャイズ経営論」「生活支援サービス論」「メディアビジネス論」等、業態別に様々な経営の実態に目を向けてもらうことを期待した専門科目群である。

(サービス経営学科 1~4 年次 = 経営学専門科目)

- ・さらに、より多角的な視点から経営を考えるために経営学専門科目を設ける。より高い顧客満足実現のためのマネジメントのあり方を探る「カスタマー・リレーションシップ・マネジメント」を始め、「意思決定論」「ホスピタリティ会計論」「クレーム・マネジメント」「ビジネス・シミュレーション」「経営情報システム論」「企業法」など 34 科目を設定する。

< 専門科目 >

(健康福祉マネジメント学科)

- ・健康福祉マネジメント学科においても 1 年次に学部共通科目を学習した後、2 年次から学科ごとの専門科目を履修する。
- ・科目配列の方針「西武文理プリンシプル」における専門科目の第 1 段階「経営基盤科目」を履修したのち、「健康福祉マネジメント学科専門科目」を履修する。



図 3-2-3 健康福祉マネジメント学科専門科目の 3 段階

(健康福祉マネジメント学科 2 年次＝モデル類型総論)

- ・ 専門科目の第 2 段階「様々な専門知識を学び、課題を発見できる」段階としての学習が 2 年次に行われる。
- ・ 専門知識の基礎やそのためのマネジメントの基礎を学ぶ科目群として「健康福祉マネジメント専門科目」を配している。学科の共通基盤科目である「医療・福祉マネジメント論」「健康サービス概論」を 2 年次必修科目としている。
- ・ また、医療・健康・福祉分野における基本的理念や知識の理解のために「健康福祉専門科目」を配しており、そのうち「健康科学概論」「医学一般 I」「社会福祉原論 I」を 2 年次必修科目としている。
- ・ 社会福祉士、診療情報管理士、健康管理士一般指導員の 3 種類の資格試験について、その受験資格取得に必要な科目を開講している。すなわち、
 - ①福祉モデル（社会福祉士受験資格を得ることができる科目群）
 - ②医療モデル（診療情報管理士受験資格を得ることができる科目群）
 - ③健康モデル（健康管理士一般指導員受験資格を得ることができる科目群）
 - ④その他一般企業などへの就職も視野に入れて幅広く学ぶことができる履修モデルの 4 つの類型を用意する（図 3-2-3 参照）。
- ・ 2 年次には、各資格に関する分野それぞれの歴史、仕組み、現状、課題について理解を深めることを目指している。

(健康福祉マネジメント学科 3・4 年次＝モデル類型各論)

- ・ 健康福祉マネジメント専門科目の「医療倫理」「医療福祉政策論」を学科必修科目としている。
- ・ そのほか健康福祉専門科目から、希望する資格試験に関係する科目群を選択して履修することとしている。健康分野では「健康栄養管理論」などであり、福祉分野では「障害者福祉論 I・II」などである。

(健康福祉マネジメント学科 2~4 年次＝実習・演習科目)

- ・ 豊かな人間性と実践的で柔軟な職業人の育成を目指す本学において、専門学修によって学んだ理論や知識、技能の実践は重要であることから実習科目を置く。
- ・ 福祉分野に「社会福祉援助技術演習 I」（2 年次）、「同演習 II」（3、4 年次）、「同現場実習 I」（3 年次）、「同現場実習 II」（3 年次）、「同現場実習指導」（2~4 年次）を置く。実習科目は専任教員および実習助手が施設の協力を得ながら指導を行う。また、医療分野に「医療施設実習」（2 年次）を開講する。
- ・ 実習にあたっては科目ごとに基本的な知識・技能を教育するなど事前学習を十分行った上で実習に臨むこととしている。

3-2-③ 年間学事予定、授業期間が明示されており、適切に運営されているか。

- ・ 年間行事及び授業期間については、年度ごとに発行し全学生に配布している「学生便覧」および「履修要綱」の巻頭に明示するほか、掲示によって周知するなど適切に運営している。
- ・ 授業期間については曜日による授業回数の違いを解消するための工夫をしている。

3-2-④ 年次別履修科目の上限と進級・卒業・修了要件が適切に定められ、適用されているか。

- ・単位制の趣旨を実現すべく、セメスターごとに履修単位数の上限設定をしている。
- ・セメスターごとに、2年次 20 単位、3年次 20 単位、4年次以上 30 単位を上限としている。1年次では、必修科目の単位取得を優先し、無理のない計画的な選択科目の履修を指導している。
- ・卒業要件については、学則第 30 条に「学生は、第 22 条 4 項に規定する授業科目を履修し、134 単位以上修得しなければならない」と定めている。
- ・内訳を表 3-2-1 (p21) に示す。

3-2-⑤ 教育・学習結果の評価が適切になされており、その評価の結果が有効に活用されているか。

- ・「履修科目の修了の認定は、その授業科目についての出席及び試験の成績等に基づいて行うものとし、それに合格した学生には、所定の単位を与える（学則第 24 条）」及び「単位評定の評価は、優、良、可、不可とし、可以上を合格とする（同 24 条の 2）」の定めに基づいて実施している。
- ・成績評価の基準および表示方法は、以下のとおりとなっている。

表 3-2-2 成績評価基準

成績表示	評 点	評 価 の 内 容	合 否
S	100～90 点	要求された程度をはるかに超えた、きわめて優秀な成績である。	合 格
A	89～80 点	要求した水準を超えた成績である。	
B	79～70 点	要求した水準を満たす平均的な成績である。	
C	69～60 点	要求した水準をかるうじて満たす成績である。	
D	59～ 0 点	出席の基準を満たしているが、再履修することが望まれる。	不 合 格
F		出席の基準を満たしていない、正当な理由がなく評価試験を欠席した、課題が未提出である、のいずれかの理由で履修放棄とみなす。	
R		他大学等において履修した科目の単位を本学で認めたもの。	

※キャリア教育科目、体験・実習教育科目の成績は以下のとおりとなる。

成績表示	評 点	評 価 の 内 容	合 否
P	100～60 点	要求された水準を満たす成績である。	合 格
N	59～ 0 点	出席の基準を満たしているが、再履修することが望まれる。あるいは出席の基準を満たしていない、正当な理由がなく評価試験を欠席した、課題が未提出である、のいずれかの理由で履修放棄とみなす。	不 合 格

(P、N は GPA 計算式に加えない)

- ・履修要綱には、成績評価を受けるための前提として出席に関する考え方を以下のよう
に明記して、安易な欠席を避けるよう注意を喚起している。

各学期の最後には、それぞれの科目について成績評価（学習結果の評価）が行われ、合格した者にはその科目の単位が認定されます。単位を修得するためには、授業への出席が大前提です。少なくとも『授業の90%以上に出席すること』は当然です。授業に出席しない学生に対しては、成績評価は行われません。なお、多くの科目に出席しない学生は、学則上懲戒の対象になります。

また、『授業を理解できないから』という消極的態度で欠席するようであれば、本学で学ぶ意欲がないものとみなさざるを得ません。『理解するために何をすれば良いか』ということを考え、授業の予習復習に努め、担当教員に指示を仰ぐ等、積極的に行動してください。

成績評価を受けるためには、1) 当該科目について正しく履修登録されていること、2) 当該科目の総授業回数の3分の2以上出席していることが必要です。

後者の条件の「3分の2以上」という数値は、あくまで不可抗力による欠席の可能性を考慮した基準にすぎず、3分の1まで欠席しても良いというのでは決してありません。（履修要綱 V 成績評価よ

- ・最終評価は原則として筆記試験によるものとしている。場合により、筆記試験の他に、口述試験、コンピュータ等実技試験、提出物（レポート、課題・宿題）等により行われる。授業への出席状況、積極的な参加度や受講態度等も加味される。
- ・それぞれの科目における具体的な評価方法については、履修要綱及び学期初めに担当教員から配布されるシラバスにより、予め具体的に示される。
- ・成績証明書には、S及びAは優、Bは良、Cは可と表示し、D（不可）およびF（放棄）は表示していない。
- ・本学では、開学以来 GPA 制度を導入している。これは、本学における学習成果を学生自身が自己管理する際の、学習評価の尺度となるものと位置づけている。GPAは、成績通知書と共に、本人及び保護者に通知している。
- ・GPA の計算方法は、成績評価の S=4 点、A=3 点、B=2 点、C=1 点、D、F=0 点を成績評点とし、以下の計算方法で算出している。

$$\text{GPA} = \Sigma (\text{登録科目の成績評点} \times \text{登録科目の単位数}) \div \Sigma (\text{登録科目の単位数})$$

すなわち、最高は 4.0（全登録科目の成績が 90 点以上）、最低は 0.0（全登録科目の成績が 59 点以下か履修放棄）となる。

- ・GPA は、学園奨学生や他機関の奨学生への推薦、ゼミナール入室時の選考、インターンシップ参加の選考、卒業時の表彰などに利用している。ただし、現在のところは、卒業要件に GPA の最低点を定めておらず、それを根拠とした退学勧告の制度を導入していない。

3-2-⑥ 教育内容・方法に、特色ある工夫がなされているか。

（教養教育（ネオ・リベラル・アーツ））

- ・学則の定めるところの「幅広い教養教育を授ける」という目的に対して、本学の教養教育を以下の新しい観点に基づいて体系化している。
 1. 横断的、総合的な領域設定
 - ・並列的な教養科目編成ではなく、横断的・総合的な科目設定を行う。
 2. 科目相互の連関
 - ・開設科目相互の関係を明確にすることで、学習の積み重ねを可能にする。

- ・教養教育においても3段階の到達目標を設定して科目構成を行う。
3. 教育課題の継続性
- ・英語、数学、国語、公民について、サービス経営学部の専門的な学習に必要な水準に引き上げるための措置（リメディアル教育）を教養教育において行う。このために入学予定者に対して送付している『入学事前課題』を活用する。
 - ・『入学事前課題』の学習内容は1年次必修科目（「数値処理Ⅰ」「言語表現Ⅰ」「英語Ⅰ」「経済と社会」等）がカバーする。
 - ・所謂主要3教科だけでなく、高等学校の「総合的な学習の時間」および「特別活動（A.ホームルーム活動）」が扱う諸テーマについても、学習指導要領を参照し、本学の教養教育において継続的に取り上げることとした。「世界と日本」「環境と社会」「からだと健康」といった教養科目区分はその反映である。

（西武文理プリンシプル）

- ・教養教育、専門教育ともに3段階の到達目標を設定し、それぞれの段階を担う科目設定を行った。より上の段階へと学習を積み重ね、深化することができるカリキュラム構成を行った。

（科目連関による履修モデルの例示）

- ・西武文理プリンシプルに基づいて、科目間の連関が図られたことを受けて、科目連関図の作成が可能になった。これにより履修計画が容易になった。

（少人数制）

- ・必修科目のうち、「基礎ゼミナール」「専門ゼミナール」「卒業研究」においては各10人前後の履修者になる。同じく必修科目のうちスキル科目群や経営基盤科目においては、1クラスの履修者を20人（「英語Ⅱ」等）、40人（「対人関係基礎演習」「情報処理Ⅰ・Ⅱ」「簿記Ⅰ」等）、80人と40人の2回（「基礎経営学」等）などのパターンで開講するほか、可能な限り少人数制教育を行うこととしている。

3-2-⑦ 学士課程、大学院課程、専門職大学院課程等において通信教育を行っている場合には、それぞれの添削等による指導を含む印刷教材等による授業、添削等による指導を含む放送授業、面接授業もしくはメディアを利用して行う授業の実施方法が適切に整備されているか。

- ・本学では通信教育をおこなっていないため、本評価に該当しない。

（2）3-2の自己評価

- ・「西武文理プリンシプル」に基づいて教養科目と専門科目の到達目標が明示され、科目間の連関が明確にされたことは、学生にとっても履修計画が容易になるなど大きな意義を持つものとして評価できる。
- ・教養科目と専門科目の配置はそれぞれサービス経営学部、サービス経営学科、健康福祉マネジメント学科の目的に沿うもので、適切である。
- ・教養教育（ネオ・リベラル・アーツ）において中等教育からの継続性が図られたことは、中教審答申等と照らして適切な考え方だと判断する。
- ・教養科目における「ホスピタリティ概論」「サービス産業論」「サービス・マネジメント

ント論」、サービス経営学科における 5 領域の「サービス総論」、キャリア教育科目の全て、経営基盤科目における「基礎経営学」などの主要授業科目が専任の教授または准教授（一部講師）により担当されていることは適切である。

（3）3-2の改善・向上方策（将来計画）

- ・平成 19(2007)年 4 月に導入した今次教育課程は現在、第 1 学年と第 2 学年を対象に実施されている。「西武文理プリンシプル」に基づく科目配置、教養科目の体系化、健康福祉マネジメント学科の進行に関し、今後完成年度に向けて、それぞれ目指すところが教育課程においてどの程度実現されているか、また、教養教育と専門教育の到達目標がどの程度達成されているのかについても、学生の単位取得状況や成績分布等を指標に検証を行う。
- ・英語関連科目や数学関連科目において習熟度の差が見られることから、習熟度別クラス編成について教育サービス委員会に諮問する。
- ・未完成学科である健康福祉マネジメント学科の学科必修科目において兼任講師への依存が見られる。これを年次進行に従って解消する。
- ・健康福祉マネジメント学科のカリキュラムに関して、平成 20（2008）年度に社会福祉士受験資格の要件が改定される。速やかに対応して要件を充足する。
- ・履修単位の上限設定に伴い、学生への履修指導について GPA の取扱いも含めた検討を行う。

【基準 3 の自己評価】

- ・本学の建学の精神は、教育課程に十分に反映されていると判断できる。また、サービス経営学部、および各学科についても、その目的に則した教育課程が編成され、教育方法にも反映されているものと評価している。
- ・体系化された教養教育、インターンシップや「キャリア開発」など実践的キャリア教育、少人数のゼミ教育など、本学の基本理念を踏まえ学生や社会のニーズに対応する教育を目指した取り組みが行われていると判断する。
- ・新カリキュラムの 2 年目であるため課程全体を評価することはできないが、現在までのところ、学部共通科目も学科専門科目も、開講科目・内容ともに目的に合致しており、授業評価も適切に運用されているものと評価できる。

【基準 3 の改善・向上方策（将来計画）】

- ・健康福祉マネジメント学科の完成年度に向け、計画に即して教育を遂行する。
- ・平成 19(2007)年度後期に始めた履修単位の上限設定については、今後、学生の単位取得状況や GPA 等、さまざまな角度からその効果の検証を行う。

【基準 4. 学生】

4-1 アドミッションポリシー（受入れ方針・入学者選抜方針）が明確にされ、適切に運用されていること。

(1) 4-1 の事実の説明(現状)

4-1-① アドミッションポリシーが明確にされているか。

- ・本学は「豊かな人間性を持つ実践的で柔軟な職業人」の育成を教育目標としている。ホスピタリティ精神を身につけた高いコンピテンシーを持つアクティブな人間の育成を目指す。一方では、大学全入時代という現実があり、従来の入学者選抜から志願者と大学の相互承認へと発想の転換が求められている。
- ・教育目標達成のためには一人ひとりの個性を活かし可能性を広げる教育がその基盤となる。一人ひとりの多様な個性や適性、意欲、豊かな人間性を、幅広く評価することを狙いとした複数の入学者選抜方法が必要となる。本学では入学者選抜試験ごとに求める学生像を明示し、それを選抜基準に反映させている。表 4-1-1 は、各選抜方法で共通して求める学生像と、個々の選抜方法において求める固有の学生像を示した本学のアドミッションポリシーである。

表 4-1-1 選抜方法に共通して求める学生像と各選抜方法において求める固有の学生像

選抜方法	求める学生像	
すべての入試で共通して最も重視する能力	【人間性・良識】	<ul style="list-style-type: none"> ・豊かな人間性や感性を内に秘めている人 ・あらゆる人と分け隔てなく接することができる人 ・礼儀や態度について自覚のある人 ・物事に真摯に取り組む人
	【ホスピタリティ・マインド】	<ul style="list-style-type: none"> ・相手のことを思いやる ・相手の立場に立って物事を考え、何ができるか考える
	【コミュニケーション能力】	<ul style="list-style-type: none"> ・状況に応じて行動のできる人 ・自己・他者・社会とのコミュニケーションを通じて視野を広げる人
	【柔軟な思考力】	<ul style="list-style-type: none"> ・柔軟にものを考えることができる人
	【主体性】	<ul style="list-style-type: none"> ・西武文理大学で学ぶ意欲を持っている人
一般入試・センター試験利用入試で最も重視する能力	【教科学力】	<ul style="list-style-type: none"> ・専門教育に必要な教科学力を有している人
	【基礎学力】	<ul style="list-style-type: none"> ・教科全般にかかわる基礎学力を有している人
AO入試で最も重視する能力	【固有の価値観】	<ul style="list-style-type: none"> ・時流に迎合せず自らの価値観を持つ人 ・既存の知識を鵜呑みにしない人 ・自分なりのものの見方ができる人
	【クラブ活動・資格】	<ul style="list-style-type: none"> ・積極的にクラブ・ボランティア活動を実践している人 ・各種資格試験を取得している、あるいは合格を目指している人

	【チャレンジ精神】	・自ら課題を設定し解明していく人 ・探究心や好奇心を持って取り組んでいる人
推薦入試で最も重視する能力	【専門への興味関心】	・サービス経営学の学修を通じて知的な作業ができる、課題を発見し解決できるようになりたい人
	【目的意識】	・進学に対して確かな目的意識を持ち、学ぶ姿勢を大切にしている人

- ・本学では、入試広報委員会を中心に本学教育の理解とアドミッションポリシーを広く受験生や高等学校および社会に周知するための活動を次のように行っている。

<広報媒体（大学案内、雑誌、新聞、ラジオ、ホームページ等）>

- ・大学案内ではサービス経営学の説明を中心に、教育上の特徴についての理解を促している。さらに入学試験要項で入試情報を提供している。また、受験雑誌、新聞、公共交通機関への広告掲出、ラジオ、ホームページ等を利用し広く本学の教育の理解浸透に努めている。

<入試説明会および進学相談会>

- ・高等学校等教員対象説明会を毎年度5月下旬に実施し、進路担当教員に対して本学の教育課程の特徴、教育方法、入試制度、就職実績等を説明するとともに、意見交換を行っている。
- ・受験生対象には前年度3月末から12月まで計12回オープンキャンパスを開催している。平成19(2007)年度のオープンキャンパスの来校者はのべ1,110人であった。
- ・業者主催の進学相談会で教職員が大学の概要と入試説明を行っている。
- ・高校内説明会に参加し、職業理解、模擬授業、個別相談を行っている。

<高校訪問>

- ・各年度5月と9月に全教職員による高等学校訪問を実施している。本学の教育上の特徴、教育課程の内容、入試制度の変更点を説明している。実施に当たっては、全教職員間で本学のアドミッションポリシー、入試制度の変更点等を確認している。

<大学見学の受入れ>

- ・高校生あるいは保護者の個別またはグループによる本学見学が頻繁に行われている。教職員によるキャンパスガイドを実施して見学者の対応をしている。

4-1-② アドミッションポリシーに沿って、入学要件、入学試験等が適切に運用されているか。

- ・本学では先に示したように求める学生像に基づく入学者選抜方法の策定、受験機会の複数化への対応および入学者の決定等を、次のような組織、学生募集、入学者選抜方法、実施体制、選抜者基準によりその運用を行っている。

<組織>

- ・学生募集方法と入学者選抜方法および合格者の決定などの原案は入試広報委員会で作成され、教授会に協議事項として提案され決定されている。同委員会は、入学試験を含む学生募集全般の計画と実施を担当している。また、実施後はその検証を行い、その後の募集活動や新たな選抜方法を検討している。

- ・入学試験問題は入試広報委員会担当者と作問担当者が当該年度の作問について検討し、作問担当者が作成している。当該担当者とは別に入試広報委員長が入学試験問題検討者を委嘱し、入学試験問題の適正性を担保している。

＜入学者選抜方法＞

- ・アドミッションポリシーに従い、多様な入学者選抜を実施している。

○推薦入学試験

- ・本学では推薦入学試験は、指定校推薦と公募推薦を実施している。
指定校推薦は過去の実績に基づき指定校を定めて高等学校長に依頼して行っている。受験生に対し面接及び調査書等の書類審査を行い、求める学生像との合致を判定基準としている。
- ・指定校には専門高校・総合学科からの推薦枠を設定している。
- ・公募推薦は専願制と併願制を実施し、面接及び調査等の書類審査を行い同様に求める学生像との合致を判定基準としている。

○一般入学試験

- ・本学独自の学力考査による一般入試と大学入試センター試験利用入試がある。
- ・一般入試 A 日程においては国語（必須）と外国語、数学、公民、地理歴史のうちから 1 科目選択の 2 科目を課し、B 日程および C 日程は国語（必須）と外国語、数学から 1 科目選択の 2 科目を課し、合否判定を行っている。なお、A 日程合格者のうち成績優秀者を奨学生としている。
- ・大学入試センター試験利用入試では、国語（必須）と他の科目から 1 科目選択の 2 科目により合否判定を行い、本学独自の 2 次試験は課していない。大学入試センター試験利用入試の 1 期試験合格者のうち、成績優秀者を奨学生としている。

○AO 入学試験

- ・本学では多様な個性や適性、意欲、豊かな人間性を、幅広く評価することを狙いとして、評価視点の多元化や、受験機会の複数化に対応することにも配慮して AO 入学試験を実施している。
- ・AO 奨学生入試は「一般奨学生」と「英語奨学生」の 2 種類を実施、「一般奨学生」は 2 段階によりその選抜を行っている。9 月下旬に個別面談を実施し、AO 入学試験として本学の求める学生像との合致を確認し、その結果出願の可否を通知する。出願を許可した志願者に対して課題を課し、10 月上旬に面接を行い課題についての発表と口頭試問を行う。同時に小論文を実施することで、志願者の理解力や表現力を評価し AO 奨学生の判定を行っている。「英語奨学生」は、本学が定めた英語の資格取得者に限られる。英語エッセイ、英語での自己紹介と面接にて判定を行なう。両奨学生入学者は、2 年次以降毎年、人物的に優れ、学年内の通算成績上位 10% 以内であることを条件に奨学生としての権利が継続される。
- ・AO 入試面談方式には「課題型」と「資格型」があり、いずれも 7 月初旬より 3 月上旬までの期間を 4 期に分けて募集を行っている。「課題型」は課題提出および面談を行い本学の求める人物像との合致を確認し、出願の可否を決定する。「資格型」は本学が定めた資格取得者に限られ、面談のみで出願の可否を決定する。出願を許可された場合には所定の書類の提出を求め、書類審査との総合判定により合否を決定

している。

○特別入学試験

- ・特別入学試験は、指定校推薦、一般1期、同2期を行っている。指定校推薦は面接、志望理由書および書類審査で総合判定を行い、一般入学試験は作文(日本語)、面接、志望理由書および書類審査で総合判定を行い、本学の求める人物像との合致を確認している。
- ・各入試形態とも、入学試験要項に募集定員、選考方法、出願資格等を明示している。

＜留学生に対する入学者選抜方法＞

- ・留学生の受け入れは、日本留学試験の受験を出願要件とし、本学への志望の熱意や適合性、勉学を継続する意思を確認している。指定校推薦受験者は日本語教育機関の学校長又は教務主任が推薦する者とし、一般入試受験者には作文および面接の試験を課して日本語能力の確認を行っている。私費外国人留学生に対しては申請に基づいて授業料等の半額を減免することにより、その経済的負担を軽減している。

＜実施体制と選抜基準の透明性・公平性＞

- ・全ての入学試験は学長を入試責任者とし、学部長および入試広報委員長の実務指揮のもとで実施されている。
- ・推薦入学試験においては、面接担当者は指定校推薦については志願者一人に対して1人、公募推薦では2人の教職員を当てて実施している。面接内容も、面接者による差異を少なくするため統一的な評価の観点を設定し、評価判定の公平性を担保している。
- ・一般入学試験では試験監督には教員が、その他の業務には職員があたり全学体制により実施し、万全を期している。
- ・AO入学試験では実施期間が長期にわたること、および評価判定の統一性・公平性をはかるために入試広報委員を専任の面談担当者として任命している。AO面談は1人の志願者に2人の面談担当者をあて、面談の結果、必要と認められる場合には他の担当者による面談を行うことで慎重性を期している。面談票は担当者による評価の差異を少なくするために評価の観点を統一化している。

4-1-③ 教育にふさわしい環境の確保のため、収容定員と入学定員及び在籍学生数並びに授業を行う学生数が適切に管理されているか。

＜収容定員、入学定員および在籍学生数並びに学生数の管理＞

- ・本学の収容定員は1,120人、入学定員280人、編入の受入はサービス経営学科のみ、3年次に20人である。在籍学生総数は平成20(2008)年5月1日現在1,315人。内訳は1年次345人、2年次315人、3年次311人、4年次344人である。収容定員に対する在籍学生数は1.17倍。教育環境設備に対する収容数として良好な環境と言える。また35人の専任教員で学生指導にあたっており、専任教員1人あたりの学生数は37.6人となる。一学年あたりに換算すれば、教員一人に対し9.4人と10人以下であり、FA制度などきめ細やかな指導体制をとることが出来ている。

＜留学生に関する収容定員、入学定員および在籍学生数並びに学生数の管理＞

- ・本学における留学生数は、平成20(2008)年5月1日現在207人であり、在籍学生数

の 15.7%を占める。男女別では女子が 70.1%を占めている。中国出身者が 82.6%を占めるが、最近では東南アジア諸国からの留学生も増えている。

(2) 4-1の自己評価

<アドミッションポリシーの明確化>

- ・アドミッションポリシーは、選抜方法に共通して求める学生像と各選抜方法において求める固有の学生像をともに明示している。
- ・学内においても、年度当初に教職員に対する本学の教育理念、教育目標とアドミッションポリシーの周知を目的とした説明会を行っている。全学を挙げて学生募集活動と教育に当たるといふ本学の教育に対する姿勢を反映したものである。

<学生募集方法>

- ・大学案内などは毎年内容の見直しを図り、最新の学内情報ならびにアドミッションポリシーの周知に努めている。
- ・高校訪問を全教職員参加により実施していることは、全教職員が等しく本学の教育に責任を負っていることの現われである。
- ・オープンキャンパス等で、本学に来校する見学者が毎年 1,000 人を越え、その多くが志願者となり入学している。募集方法として一定の成果を上げている。
- ・また高校内模擬授業により本学の教育内容に関心をもった生徒が志願者となり入学した例も少なくない。この点も評価でき、今後積極的に取り組む考えである。

<入学者選抜試験実施体制の適切性>

- ・入学試験はアドミッションポリシーに従い、公平・公正に実施され、点検と改善を繰り返し、遺漏のない効率的な実施体制を維持している。

<入学者選抜方法の有効性と検証>

- ・複数の入学試験をそれぞれ適切な時期に実施することで多様な人材の受入れが可能になっている。
- ・AO 入学試験の志願者数は前年比約 1.1 倍と増加している。AO 入学試験は志願者が入学前に大学の教育内容を確認し、面談による相互理解を実現するという点で、大学にとって志願者の意欲や人柄を把握する上で有効な制度である。また、AO 奨学生入学試験では、これまでも入学後の学業成績が優良な学生が多い。
- ・一般入学試験による入学者は、ここ 4 年間減少傾向にある。入学者総数に対する一般入試入学者の比率は低いが、多様な学生の確保という点から一般入学試験の志願者増は、今後の課題である。

(3) 4-1の改善・向上方策(将来計画)

<アドミッションポリシーの明確化>

- ・本学ではアドミッションポリシーを高等学校等教員対象説明会等で公表しており、より広範な周知の為の努力を続ける。
- ・学内においても全教職員に対する周知を継続的に実施する。

<学生募集方法>

- ・大学案内やホームページなどの広報媒体のリニューアルを適宜行なう。

- ・オープンキャンパスなどへの見学者の動員を強化し、本学の教育の特徴およびアドミッションポリシーを周知する努力を行う。

<入学者選抜試験実施体制の適切性>

- ・本学では複数の入学試験を長期間にわたって実施している。各入学試験における実施にはこれまで同様慎重な姿勢が求められる。

<入学者選抜基準の透明性・公平性>

- ・アドミッションポリシーの周知をより心がけ、面接がある入学試験においては、客観性を担保する更なる方策を検討する。特に奨学生に対する判定において厳密となる方策を検討する。

<入学者選抜方法の有効性>

- ・AO 入学試験による入学者が増加していることを受けて、AO 入試の改善を目指して様々な改革を行っている。

<収容定員、入学定員および在籍学生数並びに学生数の管理>

- ・収容定員および入学定員は満たしている。この点は本学の教職員全員による募集活動と教育活動の成果であると考え、更なる努力を不断に続ける必要がある。
- ・退学者減少への取り組みを検討しなければならない。

4-2 学生への学習支援の体制が整備され、適切に運営されていること。

(1) 4-2の事実の説明（現状）

4-2-① 学生への学習支援体制が整備され、適切に運営されているか。

- ・本学は1学部2学科の大学であり、1年次はサービス経営学部共通で履修を行っていることから、学生への学習支援は学科によらず学部全体として行われている。
- ・方針については教育サービス委員会が中心となって策定しており、カリキュラム自体にリメディアル教育を盛り込んでいるほか、ゼミナール（必修）における細やかな指導、セメスター開始時の履修ガイダンス、全教員による日常的なFA活動としての対応等が行われている。
- ・本学の学習支援は初年次教育を充実させる取組として進展してきた。FAによる人的支援やITを活用した学習環境支援がこれに加わる。いずれも全教員が取り組んでいる教育活動であり、その意味で全学的な学習支援体制になっていると言ってよい。
- ・本学の退学者数は決して少なくない。その理由は、大学生活への不適應、経済的困窮等が挙げられる。本学では、退学者を減少させる方策として種々試みているが効果が出ていないのが現状である。

<初年次教育>

- ・入学式直後の新入生宿泊オリエンテーションや新入生ガイダンスにおいて、単位制や履修登録、カリキュラムの仕組みといった大学独特のシステムについて啓蒙を行うとともに、クラス内の関係構築を図る。
- ・1年次必修「キャリア開発Ⅰ」において、アカデミック・スキルや図書館の利用法、タイムマネジメントなど、大学における学習に必要な基礎的スキルを取り上げる。
- ・入学予定者に課している『入学事前課題』は、英語、数値処理（数学）、言語表現（国語）、経済と社会（公民）等、1年次必修科目に対応する構成をとっている。リ

メディア教材として既習事項の再確認を促すとともに、入学後の必修科目の教材として使用し、高校までの学習と大学の専門教育を架橋する内容構成を目指している。

- ・1年次必修の経営基盤科目の履修により、専門科目への導入を図る。
- ・これらの取り組みを通じて自立的な学習態度の涵養を図ることを目指している。

<FAによる支援>

- ・学習相談は、教育サービス委員会が相談窓口となり、学習上の悩みについての相談を受けている。本学ではFA制度を敷いており、1年次については、全学を1クラス40人程度のクラスに、さらにそれを3つのサブクラスにわけ、学生の修学に関する相談にのっている。2年次以降はゼミナール担当教員がその任に当たっている。

<授業支援システム IT's class の導入>

- ・平成17(2005)年度から導入した「Web対応授業支援システム」である。
- ・学生は自宅や大学のパソコンからアクセスすることができ、科目ごとのページに教員が登載した各回ごとの講義内容の記載の確認、配布資料や課題のダウンロード、レポート提出、自分の出席状況の確認などをすることが可能なシステムである。
- ・この仕組みにより、コンピュータリテラシーが向上するとともに、課題や資料についての遺漏を防ぐことができ、また授業の予習・復習にも便宜である。

<学業成績の比較・追跡調査>

- ・学業成績の比較・追跡調査については、新入学時に英数国の基礎学力テストを実施し、それを起点に経年変化の調査やその後の追跡調査をするものである。

<出席状況調査>

- ・教育サービス委員会と教学課が主催。授業開始後5週が経過した段階で、学生の出席状況確認のための調査を全開講科目を対象に実施している。個々の科目としては当該単位取得条件を満たすために早期の軌道修正を学生に求める目的があるが、複数の科目において欠席が多い学生については退学等の懸念が加わるため、早期発見早期対応によって学生の学習活動を旧に復すことを目指している。

<ガラス張りの研究室>

- ・本学の教員研究室は廊下に向けて腰から上の高さがガラス張りになっている。教員と学生との敷居を極力低くしようとした設計段階からの取り組みであり、このことにより教員が研究室に在室している間は常にオフィスアワーとなっている。学生にとっては質問等に訪れやすい物理的な環境となっており、特筆に値する。

4-2-② 学士課程、大学院課程、専門職大学院課程等において通信教育を実施している場合には、学習支援・教育相談を行うための適切な組織を設けているか。

- ・該当なし

4-2-③ 学生への学習支援に対する学生の意見等を汲み上げるシステムが適切に整備されているか。

＜学習相談＞

- ・学習相談では、学生固有の内容とともに他に広く一般化できるものも見受けられる。また、個別対応的に情報を収集することが可能で、より深い部分での意見をくみ上げる重要な場となっている。

＜FA 制度＞

- ・FA 制度は、学生と教員との関係強化に大きな効果を発揮している。

＜学修満足度調査＞

- ・学修満足度調査は、匿名で行なわれる。個人が特定出来ない調査であるが、より広範な意見を集めるツールとしての役割を果たしている。
- ・本学では、FA 制度等による親密な関係からの情報収集と匿名性のある調査方法を合わせる事により、多くの学生の意見を汲み上げる仕組みを導入している。

（２） ４－２の自己評価

- ・本学の初年次教育は文部科学省先導的の大学改革推進委託事業の研究対象として取り上げられるなど、1年生への配慮を具体化してきた取組であると評価している。
- ・学修相談については、その利用がそれほど活発とはいえないが、それは別にFAが存在しており、その段階で各種相談に対応出来ていると考えている。
- ・学修満足度調査により、示唆に富むさまざまなデータを得ている。入学事前課題は、リメディアル教育として有効に機能しているといえる。
- ・学生への学習支援に対する意見の汲み上げは、学習相談、FA 制度、学修満足度調査等により、多面的に対応することができるようになっている。

（３） ４－２の改善・向上方策（将来計画）

- ・FA の機能が学習支援の中核になるので、そのサポート体制の充実と委員会としてのサポートを計画的に行なうことが課題である。
- ・学修満足度調査の有効活用についても検討し、退学者の減少や更なる授業内容の向上などを教育サービス委員会で討議し、全学にむけて改善を促す。
- ・入学事前課題は一定の効果を果たしているが、そのフォローアップの方法についてクラス編制や授業内容の改善、英語等能力別の授業内容などで学生それぞれの状況に合わせた展開をするべく、教育サービス委員会で素案を作成している。
- ・進学情報については、3年次必修科目の「キャリア開発Ⅲ」との連絡・調整を行ない、広く学生に周知し、現在の「就職希望者」と「進学希望者」との2クラス運営をさらに発展させ、進学希望者の支援を行なえる体制を整える。

4-3 学生サービスの体制が整備され、適切に運営されていること。

（１） 4-3の事実の説明（現状）

4-3-① 学生サービス、厚生補導のための組織が設置され、適切に機能しているか。

- ・学生指導及び学生サービス等を効果的に実施するために、学生サービス委員会を設置しており、平成20(2008)年度の構成は教員6人、事務職員2人であり、月1回の定例会議を開催し、具体的な計画を策定している。

- ・学生サービス委員会の機能・活動は、①学生規則の遵守・励行 ②学生の課外活動 ③学生の厚生福祉 ④奨学援護 ⑤留学生に関する事項 ⑥その他学生生活に関する事項とされ、学生指導及び学生サービスの概要は、以下のとおりである。

<挨拶運動及び学生指導>

- ・本学は、サービス精神に富んだ人材を輩出するという学部の精神に基づき、「挨拶ができる」、「身だしなみの良い」学生を育てることを目標としている。その一環として、朝の登校時間帯に全教員が交代で、正門と2号館正面で挨拶運動を実施している。朝の挨拶、服装・頭髮の乱れや歩行喫煙学生への指導が主たる内容である。
- ・日常的に頭髮や服装の乱れている学生に対して注意を与えるだけでなく、「キャリア開発Ⅰ・Ⅱ」の授業時に指導を行っている。また、「キャリア開発Ⅰ～Ⅳ」の授業曜日には、全学生にビジネススーツを着用させ、授業開始時にはオアシス運動の唱和をさせることで、サービスを学ぶ者としての意識を涵養している。
- ・健康増進法に基づく受動喫煙防止対策を重点項目として位置づけ、禁煙分煙指導を徹底することや、講話やアンケートの実施などさまざまな機会を通じて啓発活動に取り組み、学園内全面禁煙に向けての第一歩を踏み出した。現在、建物内は全面禁煙であるが、屋外に喫煙場所を指定している。

<車両通学者及び駐車場指導>

- ・学生の利便を考え、学生用駐車場を整備している。学内での事故防止、近隣地域でのトラブルを防止するなどのために、「西武文理大学学生の自動車使用に関する規程」(平成13(2001)年度制定)に基づき、車両通学希望の学生から申請を受け、駐車許可証を発行し駐車場所を指定している。同6条に基づき別に定められた駐車場使用規程により、本学2号館の北西にある駐車場に、決められた進入方法で駐車することを義務づけている。平成20(2008)年5月時点での申請登録者は、自動車65台、バイク13台であった。
- ・自転車通学者にも同様に申請させている。申請者には登録シールを発行し、自転車に貼付させ、指定の駐輪場に駐輪させている。
- ・職員は、定期的に駐車場・駐輪場を巡回し、迷惑駐車、不法駐車等の指導に当たっている。また、朝の挨拶運動の時間帯には、当番教員による指導も行われている。

<スクールバスの運行>

- ・通学用のバスは、スクールバスと公共乗合バスが利用可能である。スクールバスは中学・高校の生徒との共同利用であり、乗車の際には施設利用証の提出が求められる。5本の鉄道路線の最寄りの5つの駅からキャンパスへの往復便で運行している。

<学生食堂の設置>

- ・構内に1号館ハミングバード、2号館イタリア館の2カ所の学生食堂を設けている。また、2号館多目的棟(アーモンド館)や、1号館広場、2号館広場には椅子とテーブルが置かれ、休憩スペースとして利用できる。

<ハラスメント対策>

- ・ハラスメント対策として、ハラスメント防止委員会が設置され、教員及び職員により運営されている。同委員会は、平成16(2004)年4月にワーキンググループとして発足し、同年10月よりセクシュアル・ハラスメント防止委員会としてスタートした。

ハラスメント概念の拡充に伴い、平成 18(2006)年度にハラスメント防止委員会と名称変更して再スタートを切った。原則として月 1 回程度の定例会議を開催している。

- ・ 上述のワーキンググループが「西武文理大学セクシュアル・ハラスメント防止等に関する規程」の原案を作成し、法人本部の了解の下、平成 16(2004)年 7 月における教授会において正式決定され、同 9 月より施行されている。
- ・ 「キャリア開発」の授業内でハラスメント防止講座（委員による講演、ビデオ教材視聴等）を毎年実施しており、平成 19(2007)年度も各学年に対して実施した。
- ・ 教職員に対して、毎年講師を招きハラスメント防止研修を実施している。
- ・ 学生相談室に寄せられた DV(Domestic Violence)の事例、授業中に学生から教員に訴えのあったハラスメント事例、その他個人的に教員に寄せられた事例などがあり、その多くは、学生相談室との連携により解決されている。したがって、ハラスメント防止規程 17 条に基づき「調査委員会」が設置されるには至っていない。
- ・ 平成 16(2004)年度にセクシュアル・ハラスメント防止ワーキンググループが予防相談パンフレットを作成して以来、所要の修正を行いつつこれを全学生に配布している。

<同窓会>

- ・ 本学には本学の前身である文理情報短期大学の卒業生が設立した同窓会と、西武文理大学同窓会がある。現在、両者とも具体的な活動をしていない。同窓会は本学を支える重要な組織であることに鑑み、その活性化の努力が必要であると考えられる。

<ポイントプログラム>

- ・ 学生によるさまざまな活動に対して、一定の基準でポイントを与え表彰を行う、ポイントプログラムを導入している。具体的には、サークル活動やボランティア活動、委員会活動、地域交流などにおけるイベントスタッフ、各種資格試験の合格者などに対して、本人からの申請によりポイントを付与するとともに、1 年間の成績優秀者、皆勤者ならびに、FA やゼミ担当教員の推薦を受けた学生にもポイントを付与するものである。累積ポイントが 300 ポイントを達成した学生には「ポイントプログラム学長賞」を授与し特別に表彰する。本プログラムはあらゆる場面で学生のモチベーションを高める結果となっている。平成 19(2007)年度終了時の 300 ポイント達成者は 4 人であった。

<留学生支援>

- ・ 本学の留学生は、日本語学校や専門学校の比較的上位の学生が入学していることもあって、授業の出席や学習意欲も高く、成績も平均的に優れている学生が多い。結果として卒業の際には学長賞を受賞するような留学生も出ている。
- ・ カリキュラム面では「日本事情」および「日本語□、□」を留学生科目として用意し、日本文化の理解とそれへの適応を期している。
- ・ 強い学習意欲をもって入学した学生も、生活費を補填するためのアルバイトを余儀なくされているのが現状である。本学ではそのような留学生を経済的に支援するため授業料の減免制度を設けている。また新入留学生歓迎パーティ、餅つき大会、バーベキュー大会、学園祭、スポーツ大会などを催し、留学生同士あるいは留学生と日本人学生との交流を密にし、互いの学習意欲を高め合えるような機会を積極的に

行なっている。

- ・地域交流委員会の企画により、留学生が講師となって母国の言語や文化を紹介する交流会を近隣市民対象に開講しており、留学生の活躍場面としての効果がある。
- ・毎月1回の在籍確認を義務付け、留学生としての本分から外れた方向に進むのを早期に防止するように努めている。

4-3-② 学生に対する経済的な支援が適切になされているか。

学生の経済的困難に対して本学独自の奨学金制度を設け、教学課及び学生サービス委員会が相談・助言にあたっている。また独立行政法人日本学生支援機構の奨学金についても、必要な事務手続きを行っている。

<緊急対応奨学金>

- ・罹災など突発的な経済的支障による学生の学業継続を支援する為、平成14(2002)年度に設けられた制度で、新潟中越地震の際に適用された実績がある。

<奨学生>

- ・AO入試、一般入試、センター試験利用入試において奨学生枠を設けている。これは志願者の特性ごとに奨学生枠を設けることで、年ごとに多様化する入学者の層に柔軟に対応するもので入学後も上位の成績を継続している者については、2年次以降も授業料減免を継続できるようになっている。奨学生入学者は成績上位10%以内を入学後も概ね維持しており、奨学生制度が十分に機能していることを示している。

<学校法人文理佐藤学園学業特待奨学金>

- ・入学後の学生の努力を評価し、その経済的困難を緩和して一層の精進を期待する制度である。選考にあたっては教学課が希望者の申込を受け付け、家庭の経済的状況や学内成績ならびにFA担当、ゼミナール担当教員の意見も参考として学生サービス委員会が選考の上、教授会に諮り決定する。

<就職対策支援奨学金>

- ・上記のような特定学生に対する奨学金に加え、就職対策支援奨学金として以下の3種類の奨学金を全学生対象に支給している。
- ・「資格取得奨励金」は本学が指定する各種試験において、合格あるいは高得点を獲得した学生に奨励金を給付することで更なる努力を促すことを目的とした制度である。
- ・「資格検定試験受験援助奨学金」は、本学が指定する資格検定試験の受験者を対象に、資格検定試験受験料の50%を補助する制度である。
- ・「講座受講援助奨学金」は、キャリアサポート委員会が主催する就職支援講座や資格取得講座を受講した全学生に対し、年額2万円を上限に補助する制度である。

<留学生への支援>

- ・留学生に対しては授業料等の減免や教科書購入時の半額補助など、厚く補助などを行っている。また「学校法人文理佐藤学園私費外国人留学生奨学金」の受給者は10人に達しており、このほか文部科学省の学習奨励費やロータリー米山記念奨学金などを受給している留学生も毎年20人を越えている。受給者はいずれも成績優秀で出席率も良好であり、日本との架け橋になって活躍することが期待される。

<公的奨学金>

- ・日本学生支援機構奨学金をはじめとする公的な奨学制度について、掲示や説明会等で案内している。また教学課において常時相談に応じるとともに、随時説明会や必要な事務手続きを行うほか、卒業年度には返還説明会を開催し、滞納の防止など正常な返還を促すよう努めている。

4-3-③ 学生の課外活動への支援が適切になされているか。

本学では、学友会に対する指導および学園祭実行委員会等の主催するイベントの企画・運営についての指導・助言を、学生サービス委員会と教学課が行っている。

<学友会組織に対する支援>

- ・学友会は学生自治の精神に基づき、学園生活の向上を目的として設置され、委員長及び役員は学生の立候補による選挙で選出される。
- ・学友会には、毎年一定額の予算が配分され、クラブやサークル等の学生団体を統括するとともに助成金の交付を行い、また学生主催の各種行事を企画・運営している。学生サービス委員会は、このような学友会活動に対する指導・助言を行っている。

<学生サークル等に対する支援>

- ・現在の学生団体は部、同好会、サークルの3種類があり、数は29団体である。学生団体の設立は、学友会の推薦により学生サービス委員会および教授会の承認のうち、学長の許可が必要である。学生団体はその活動内容、実績等に応じて、学友会からの推薦によりサークル→同好会→部の順に昇格することができ、部となった場合は、学友会からの助成金を受けることができる。

<学園祭（ホスピタル）の支援>

- ・学園祭では学生の企画により結婚式や花火大会など様々なイベントを行っている。イベント出店は1年次必修「キャリア開発Ⅰ」の授業と連動し、1年生のクラス単位で、FAの指導の下に実施した。各店30,000円の資金を学友会から借り入れる形式を採用し、学生たちに実際の事業として体験させる工夫を行っている。

<バーベキュー大会の支援>

- ・年間2回のバーベキュー大会を実施し、学生相互、教員間との親睦を図るとともに実践的なサービス研修の場を体験させる工夫を行っている。

<ボランティア活動の支援>

- ・大学宛に届いたボランティア募集の情報を所定の場所に掲示して周知している。

<運動用具の貸し出し>

- ・教学課窓口でグローブ等運動用具の貸し出しを行っている。

<山中湖ホテル研修所>

- ・ゼミ合宿やサークルの合宿等の利便を図るため、山中湖畔に本学が有する研修所を夏季休業期間中に開放している。

4-3-④ 学生に対する健康相談、心的支援、生活相談等が適切に行われているか。

<学生相談室>

- ・学生が精神衛生、生活面において抱える問題に対応するために、学生相談室を設け

ている。学生相談室は、室長と相談員（カウンセラーおよび教員アドバイザー）で構成され、週 3 回 9:00 から 17:00 まで開室している。教員アドバイザーは、相談室運営の協力、他の教員とカウンセラーとのパイプ役、相談活動を行っている。

- ・平成 19（2007）年度ののべ相談者数は 169 人と前年比 1.86 倍になったほか、相談以外の来訪者数も 100 人を超えた。新規来談者の 2 割弱は「キャリア開発 I」で実施した心理テスト後の呼びかけに応じた来談と分析されている。相談室の存在が認知されてきた結果といえ、学生の心理的問題の解決に大きな役割を果たしている。
- ・学生相談室では、「学生相談室だより」の発行、校内巡回による声かけなどの〈意識啓発〉、ポスター、チラシの配布などによる〈広報〉、ニーズ調査などの〈調査研究〉、近隣の関連医療機関との〈リエゾン〉など幅広い活動を担っている。
- ・ハラスメント防止委員の教職員とともに、学生相談室はハラスメント被害の相談窓口となっており、必要な場合には連携をとってこれに対処することとしている。

<FA による相談対応>

- ・学生相談室以外の対応としては、1 年次におけるクラス担任（FA）、2 年次から 4 年次までのゼミナール担当教員が個々の学生の学習面の支援に加え、心的・生活面での問題についても支援している。

<教学課窓口における生活相談対応>

- ・学生生活全般について教学課が相談窓口の役割を担っている。生活相談に対しては奨学金制度を紹介する等対応にあたっている。

4-3-⑤ 学生サービスに対する学生の意見等を汲み上げるシステムが適切に整備されているか。

<FA 制度の活用>

- ・本学では 1 年次からクラス担任を定め、クラスアワーで学習上の指導を行なっているほか、2 年次では基礎ゼミ、3 年次では専門ゼミ、4 年次では卒業研究という形でそれぞれの担当教員が学生とのコミュニケーションを図り、きめ細かい指導を行なっている。学生の方も教員との深い信頼関係に基づき気兼ねなく教員と意見を交わしている。また就職課でも、職員が個別に学生との相談・対応を行なっており、本学においては教職員ともに学生とのコミュニケーションは緊密である。

<授業評価アンケート>

- ・FD 専門委員会が「学生による授業評価アンケート」を定期的に行なっているほか、卒業予定者を対象とした「学修満足度調査」を教育サービス委員会が毎年度行なっており、調査結果は教授会で公表し、授業改善計画書の提出を義務付けている。

（2）4-3 の自己評価

<挨拶運動・学生指導>

- ・登校学生に対する挨拶運動を、全教員の協力のもと毎朝実施している。ホスピタリティ教育の実践と位置付けられており、公式なデータはないが外部からの来校者より「すれちがう学生さんが挨拶してくれるので驚いた」との感想が度々寄せられる。
- ・新入生における服装・頭髪の乱れが学年を追うごとに改善され、4 年次には、社会人と

なるための準備が形成されているのが見て取れる。

- ・禁煙・分煙については、ポスター等による啓蒙活動、教職員一丸となった恒常的な注意・指導を行っている。学内全面禁煙へ向けての取り組みも検討課題と言える。

<学生イベント企画・運営補助>

- ・開学以来まだ日が浅く、各サークルの活動実績は多いとは言えない。サークル活動の場所確保も課題の一つである。
- ・学園祭におけるイベント出店は、学生の自主的な運営に任せるのではなく、クラス担任やゼミ担当の教員が関与しているのが現状といえる。また、ホスピタルがここ数年、学生数、地域住民等の来客者数において、やや頭打ちになってきている。

<車両通学者及び駐車場指導>

- ・新入生オリエンテーション時に、申請方法および利用方法について説明を行っている。しかし、実際の駐車数に比し登録が伸びておらず、学内におけるルールの厳守が課題と言える。また、学生駐車場以外の場所への駐車も目立ち、特に近隣の路上駐車などへの対応が必要となっている。

<ポイントプログラム>

- ・昨年度は、300ポイント達成者が出たが、ポイント申請をしない者もあり、プログラムの認知度を高めるとともに学生にとって魅力的なシステムを探る必要がある。

<学生相談>

- ・教学課に相談にきた学生には、学生サービス委員会やハラスメント委員会など適切な相談窓口を紹介し、学生の精神的な支えとなっていると評価する。
- ・学生相談室が平成18(2006)年度に実施した『学生支援サービスに関する調査』（全学生、全教職員対象）において、相談曜日や時間帯の増加の要望があることを確認している。平成19(2007)年度における相談件数の大幅な増加に関して、学生相談室運営委員会において分析を行うとともに対応策の検討を行い、平成19(2007)年度までは週2回であった開室日を、今年度からは週3回に改善した。
- ・本学で導入しているFA制度は、こうした領域の問題に対してサポートに寄与しており、よりきめ細やかな対応ができる体制が整いつつある。

<同窓会>

- ・選出されている同窓会会長と総会の開催について話し合っている。短大の同窓会との統合も視野に入れ、学内の体制を整備する必要がある。

<スクールバス>

- ・スクールバスの運行は、時間割の決定など学生の利便を考慮して運行計画が立てられなければならないが、利用者数の関係から中学・高校の希望が優先され、大学生の希望が反映されにくい状況にある。学生から、増便や、適時運行などの要望を受けて平成19(2007)年度に学園全体の話し合いを行い、平成20(2008)年度より利用者が最も多い川越駅発の増便と運行ダイヤの改正を行った。

<ハラスメント対策>

- ・ハラスメント防止規程の作成・改訂
「西武文理大学セクシュアル・ハラスメント防止等に関する規程」は、施行2年で見直しされ、その後不都合が生じなかったため、改訂作業は行なわなかったが、セ

クシュアル・ハラスメントに限らず、広範なハラスメント行為を網羅した規程の策定を行う必要がある。

- ・学生に対するハラスメント防止の啓発・指導

平成 19(2007)年度は DVD ビデオによる研修を行なった。学生アンケートには、「ハラスメントと知らずに行動するかもしれない」「泣き寝入りせず声を上げたい」等の回答が目立った。学生の参加率からも高い効果が上げられたと言える。

- ・教職員に対する研修の実施

引き続き平成 19(2007)年度には全教職員を対象に外部講師によるハラスメント研修会を実施し、本人が意識しないで行っている言葉や態度によるハラスメントの認識を深めた。意識的にハラスメント防止に取り組む態度が涵養されたと言える。

- ・ハラスメント事案に対する相談業務

平成 19(2007)年度は 2 件の訴えがあったが、ハラスメント防止委員会にてその対策が講じられた。調査委員会を設置するまでの事例はなく、相談業務は相談室との連携の下で行われ、ハラスメント相談者のケアも含め問題解決をみた。

(3) 4-3 の改善・向上方策 (将来計画)

<学生指導>

- ・受動喫煙を防ぐために、教職員による日常的な指導を徹底したい。また、禁煙場所や 1・2 号館の往復時における歩行喫煙の根絶を図る。今後キャンパス全面禁煙へ向けての方策を検討する。当面は、ポスターの貼付、講演会等の実施を行い、喫煙に関するアンケート調査の結果をふまえて、その分析を行う。他校の実態調査を行い、本学の現状にあった喫煙指導体制を敷いていく。違反喫煙者に対する処分の検討も慎重に行いたい。

<学生イベント企画・運営に対する指導助言>

- ・学友会活動・サークル活動の活動実態の把握と、活動場所の確保を課題とする。活動団体の報告書提出義務を強化し、活動報告と更新届を提出させる。また、サークル顧問の役割と責任の明確化を図り、積極的な活動を促していきたい。そのために全教員が何らかのサークルの顧問を引き受ける仕組みを確立していきたい。
- ・各イベントにおける実行委員の確保は、ゼミ単位で各教員の協力の下、学生の適性をふまえた選出方法を強化していきたい。また、ホスピタルは、いかに学生の主体性を発揮させるかを検討していく必要がある。どのようなイベントが、学生や地域住民にとって魅力があるのかを含め、再検討を図っていきたい。

<車両通学者及び駐車場指導>

- ・駐車場等の使用に関する諸規程を遵守させることが肝要である。新入生オリエンテーションだけでなく、クラス及びゼミのオリエンテーション時に、駐車場等の使用に関する諸規程の周知を図る。違反者には保護者へ通知するとともに、度重なる違反については教授会報告事項とし、始末書、訓告等の措置を検討したい。総合的なマナー向上策としては、近隣住民や地域警察との連携を図り、施設付近交差点における交通指導を行う。未登録車両・構内不法駐車車両に対する対処を徹底していく。
- ・自転車通学者の申請を徹底させるための方法を検討したい。手続きをしている学生

には盗難等への対応などきちんとしたメリットがあることを理解させていく。平成19(2007)年度においては、1号館東側に、新たに屋根付きの駐輪場を建設したが、平成20(2008)年度は2号館に同様の駐輪場を整備したい。

<ポイントプログラム>

- ・ポイントプログラム300点達成者を、ポスターや学内広報誌において積極的に顕彰し、学生の意欲を喚起したい。より魅力的なプログラムの在り方を検討していく。

<学生相談>

- ・今後も、進路や出欠席などで問題を抱えた学生への相談及びアドバイスを行い、適切な相談部門への振り分けを行うことで、退学者の減少につなげたい。教育サービス委員会による調査を参考にするなど、退学者の分析も行っていく。
- ・学生相談室の開室日、時間について、曜日や時間帯につき柔軟な対応が必要であると考えており、今後検討していかなければならない。また相談室の存在が学生の目に触れる機会を増やしていく必要がある。

<同窓会>

- ・平成20(2008)年度中に、両同窓会の統合することを前提として、第1回の役員会を実施し、開学10周年にあわせて総会を開催する予定である。学園祭などにホームカミングディを実施し、卒業生が気軽に母校に立ち寄ってもらえるよう検討するとともに、同窓会費の有効活用の方途として同窓会報の発行を企画したい。

<スクールバス>

- ・スクールバスの運行に関しては、中学・高校のバス運行担当者との合同会議を定期的に開催し、大学の意見も取り入れた適切な運行計画を立てていきたい。各駅に発着する電車の時刻等の兼ね合いを考え、待ち時間の軽減等学生の利便性を高めるよう努めていく。

<学生食堂など>

- ・食堂のメニュー、味、価格等についても、業者との会合を重ね、学生の参加を求めて忌憚のない意見を述べてもらう機会をつくるなどして、改善を図っていく。

<ハラスメント対策>

- ・現行の「セクシュアル・ハラスメントの防止に関する規程」に立脚しつつ、ハラスメント概念の拡大に対応した新たなハラスメント防止規程の策定を早急に検討する。
- ・クラス、ゼミ単位で啓発活動を行い、細かな指導をしていくものとする。また、「キャリア開発」の時間を用いて、全体へのハラスメント防止に関する理解を深めさせるとともに、アンケート調査などを行い、潜在的な被害者の保護にも目を向けたい。
- ・教職員に対する研修を定期的実施し、ハラスメント防止に関する意識を高めていくとともに、ワークショップ方式などの実践的な研修も行っていきたい。
- ・学生の身近な相談窓口である教学課や学生相談室との連携を強め、情報の共有を図り学生の相談に当たっていききたい。
- ・パンフレットの改訂版を発行し、ポスターやチラシも効果的なものとしていく。
- ・相談受理簿などの様式作成を含むハラスメント処理の手順を確立する必要がある。

4-4 就職・進学支援等の体制が整備され、適切に運営されていること。

(1) 4-4 の事実の説明（現状）

4-4-① 就職・進学に対する相談・助言体制が整備され、適切に運営されているか。

<基本組織体制／指導体制>

- ・本学における学生への就職活動支援は、学生の総合的なキャリア形成に寄与する組織としてキャリアサポート委員会が行う。学生の就職活動やキャリア開発の支援はもとより、学生の卒業後のキャリアパスの構築まで長期的に見据え、生涯教育に向けた知識や技能の習得を指導支援する活動をその目的としている。具体的には、「キャリア開発Ⅲ・Ⅳ」と連携した就職指導・相談業務、就職先開拓、学内企業説明会企画・開催、インターンシップに関する業務、資格取得講座の実施等を行う。
- ・「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人の育成」を教育目標としていることから、社会人として役に立つ実践教育に重きを置いており、入学と同時に、将来の進路を意識したキャリア形成教育が正課授業として設けられている。必修の「キャリア開発Ⅰ～Ⅳ」の体系がそれである。
- ・特に3年次の「キャリア開発Ⅲ」は就職ガイダンスとしての役割も担っており、就職活動の具体的なノウハウについても触れるが、その一方で進学希望者を対象としたコースを別教室において運営するなど、きめ細かな対応を行っている。
- ・3年生対象「キャリア開発Ⅲ」の担当はキャリアサポート委員会所属の専任教員であるが、就職課長以下のスタッフもその運営に携わっている。学生に就職課の存在を知ってもらうと同時に、就職課スタッフにとっても3年生の顔や名前、様子を知る機会となっており、学生と就職課の関係を構築する場となっている。
- ・4年生対象「キャリア開発Ⅳ」はリーガルマインドや財務会計スキル、ビジネスマナーといった、社会人として必要なスキルとマインドを身に付けて卒業してもらうことを期待して構成されている。社会人としてのスタートも支援する取組である。
- ・平成17（2005）年度から、2号館中庭の多目的ホールの一角に「キャリアサポートセンター」を設置している。就職課スタッフが常駐して相談への対応や就職活動に関する助言を行うほか、求人票や情報端末により情報検索が行える環境と体制を整えた。
- ・本学では2年次より「ゼミナール」に全員が所属する。ゼミ担当教員がゼミ活動の実施と同時に就職活動指導を行うこととし、ゼミ学生の個性把握をもとに、キャリアサポート委員会及び就職課と連携して、学生の就職意識の高揚と適性に合った就職支援を実施している。

<就職活動支援>

- ・本格的な就職活動に入る3年次の秋から「学内企業説明会」を開催している。平成19（2007）年度には6回開催された。毎回30～35社、合計200社以上の新卒採用予定企業が来学し、希望学生と企業との情報交換、個別面談の場となった。就職内定者の約35%がこの学内企業説明会参加企業への内定であり、企業にとっても学生にとっても非常に有効な機会となっている。
- ・本学においては就職先企業開拓を重要な就職支援活動と位置づけ、ゼミ担当教員と全職員が夏休み期間（8月～9月）を活用して卒業生の就職先企業を個別訪問し、企

業との情報交換活動を行っている。このような教職員全員による企業訪問により、本学学生の企業人としての活動状況把握と次年度の採用計画等の情報収集を図ることが可能となり、また採用企業との信頼関係の構築にも役立っている。

<西武文理大学就職懇談会>

- ・ 例年 9 月には、大学と就職先企業との「西武文理大学就職懇談会」を開催し、企業の採用担当者の参加を得ている。この懇談会では本学インターンシップ体験者の「インターンシップ成果発表会」、および採用担当者と本学教員による「就職情報交換会」が実施される。

4-4-② キャリア教育のための支援体制が整備されているか。

<インターンシップ>

- ・ 本学においては、前身の文理情報短期大学時代から継続して、開学初年度から正規授業科目として実施されている。1 年次および 3 年次の選択科目として「インターンシップ I・II」が実施されており、その成果は毎年『インターンシップ報告書』にまとめられる。インターンシップ受入側の担当者を招いて行われる「就職懇談会」では就業体験者による成果発表が行われるとともに、本学教員と企業側担当者によるディスカッションが催され、フィードバックを得る仕組みとなっている。
- ・ 1 年次のインターンシップは初年次教育の成果を測るとともに、現実の企業活動と自身の能力・資質との距離を認識してその後の学業に資してもらうことを期待している。3 年次夏季のインターンシップはより就職活動の色彩の濃いものとなる。
- ・ 平成 20 (2008) 年度に旧来の産学交流委員会を改組して「キャリアサポート委員会」を設け、昨年度まで科目担当教員が担っていた「インターンシップ I・II」の運営・管理を、今年度からキャリアサポート委員会も協力して行うことになった。インターンシップの募集形態や実施形態が多様化する中、より学生のニーズに沿ったインターンシップの機会を提供することを目指している。
- ・ 同委員会の職員側のメンバーは就職課スタッフであり、インターンシップについて常時学生の相談に乗るほか、企業からの照会にも常時対応できる態勢となっている。

<資格取得支援>

- ・ 社会人として有用かつ本学のカリキュラムに親和的な資格・検定の受験を積極的に推進するため、学内において受験対策講座を開講し、準会場として検定試験を実施している。資格取得は学生達に目標達成感をもたらし、また正課授業の理解にも資するところも大きく、自己学習としての教育成果を生み出している。
- ・ 資格取得のみならず、ホテル実務の理解に資する講座など、サービス経営学部の学生にとって有益な学習パッケージの提供を心がけている。
- ・ 経済的な支援も、3 種類の就職対策支援奨学金を設けて実施している。
- ・ また実学教育の一環として、法人内の西武文理大学附属調理師専門学校および西武調理師専門学校と提携し、本学学生が両校の夜間部に通学することで在学中に調理師免許を取得できるよう、受験料・入学金を免除して資格取得を奨励している。

(2) 4-4の自己評価

<基本組織体制／指導体制>

- ・学生のキャリア形成に関するサポートは、キャリアサポートセンター（就職課）中心の支援体制を整え3年が経過し、今年度から、さらにキャリアサポート委員会を発展的に組織しさらに強力なものとした。前向きな就職希望者の増加や自らの生涯を考えた積極的な選択をする学生の増加など効果がみられる。キャリアパスの構築という、大学での学習を社会に還元する面でも評価ができる。

<就職状況>

- ・平成19（2007）年度は、就職希望者就職率99.1%、卒業生対就職率89.3%の結果となった。5期連続で98%を上回った。フリーターを減少させ、就職率を高める結果となり、本学の努力が一定の成果を上げたものといえる。これは、就職意識を早期から高めるためのキャリア開発教育の実践、教員と職員が一体となって推進する就職支援活動の成果の現れと認識している。
- ・サービスを学ぶ学生にとって必要な挨拶、礼儀正しさ、清潔感のある服装などに関する日常的な教育指導の成果が、本学学生の好印象づくりに少なからず貢献しているものと認識している。
- ・就職先事業分野は、比率の高い順で、トップは流通・小売業で31.7%、次いでホテル・レストラン業が15.4%、一般サービス事業が15.9%、製造業が7.9%などの構成になっている。入学生の希望も多く本学も力点を置いているホテルや旅行サービス関係への就職者が少ないが、この分野は大卒者の採用者数がそもそも少なく、大学としては業界自体の意識改革もすすめていきたい。
- ・平成19（2007）年度の第6期卒業生までの就職希望者就職率は、1期生の97%を皮切りに2期生以降連続して98%以上を達成した。5期、6期生の就職環境は、比較的景気の好い状況での採用増に恵まれた感がある。1期生から3期生までは就職氷河期といえる厳しい環境の中での高い就職率であり、評価できる。
- ・今年度の課題として、若干景気の後退局面を迎える中で、高い就職率を維持していくこととともに、知名度のある優良・有名企業への就職比率上昇も達成したい。

<キャリアサポート>

- ・日本商工会議所販売士講座やブライダル・プランナー講座など一部の講座や検定試験に希望者が集中している。学生への一層積極的な周知が必要と認識している。

(3) 4-4の改善・向上方策（将来計画）

<就職対策>

- ・「就職率の高い大学」という目標は達成できている。今後景気後退の局面に至っても就職率の高さを維持できるようにする。また航空サービス、旅行サービス、ホテルサービス分野におけるトップクラス企業への就職者を増やすためには、学力はもとより、英語力・サービス人材にふさわしい人間力等を高める必要がある。広くアドミッションポリシーを広め、サービス資質の高い学生を迎え入れ、入学後の継続的な学習を促すとともに、就職対策特別講座等で就職英才教育を実施するなどの対策を講じ、就職へ結びつける。

＜キャリアサポート＞

- ・現在行っている学生の資格取得や講習会開催の支援といった活動を今後も引き続き実施する。しかし、各種資格試験や講習会についての学生の関心度、認識度は必ずしも高いとはいえず、受験受講する学生を増やすための広報活動と指導の強化を継続する。また、現状ではキャリアアップに適した資格の選定がなされていると言えるが、常に見直しを図りながら、時代の要請に応えられる体制を整える。加えて、積極的に学生達の起業意欲などを促すような活動も視野に入れ、実学を建学の精神とする大学本来の目的達成を目指す。

【基準4の自己評価】

- ・高等教育機関にあって、入学前から卒業までの一貫した教育システムは、必要不可欠なものであり、教育の根幹をなす方針といえる。その意味で、アドミッションポリシーを明確に示し、本学の特徴的な「サービス経営学」を志向する学生の確保からはじまり、学内のサポートシステムの充実、就職、そして、同窓会ネットワークの整備までを高いレベルで体系化することが求められる。アドミッションポリシーに関しては、様々な方策を用い、広く知らしめている。結果的に、「サービス経営」を強く意識したコアとなり得る学生数が増加している。
- ・学内の学習サポートの面も充実してきたと言える。奨学金なども入学時に奨学生を設定するとともに、学内の成績優秀者を対象とした奨学金制度も用意されている。就職対策支援奨学金制度等対象も広く、大学の規模からみても充実度は高い。
- ・学生生活の支援の面からも、学友会組織、各種イベントのサポート等、付加価値の面と、ハラスメントに代表されるケアの面で、細かな改善の余地はあるものの順調なサポートがなされていると評価できる。
- ・同窓会組織の実質的な運営がなされていない点は、検討・対応をすべき問題である。
- ・就職支援の面についてはまず十分な取組であり、学生への一層の支援に努めたい。

【基準4の改善・向上方策（将来計画）】

- ・学生へのサポートはおおむね順調ではあるが、細かい項目ごとの見直しが図れる体制を整えておくことは重要であり、今後も委員会組織の運営を中心に更なる充実と、時代の要請にあった体制を常に整えて行く。
- ・喫煙の問題や車両通学の問題など、健康、安全を含む問題に関しては、現状で最低ラインの基準を満たしているに留まり、設備整備をはじめ人的な指導も新しい方策を検討しなければならない。
- ・ハラスメントなど現在では大きな問題が起きていない部分でも注意を怠る事無く、組織内の意識を高めていく。
- ・同窓会組織は、現在在学する学生と卒業生を結びつけるという在学生へも大きなメリットが見込めるものである。卒業生へのメリットを充実させるなどの対策を講じ、組織化ならびに運営を開始しなければならないと考えている。

【基準 5 教員】

5-1 教育課程を遂行するために必要な教員が適切に配置されていること。

(1) 5-1 の事実の説明（現状）

5-1-① 教育課程を適切に運営するために必要な教員が確保され、かつ適切に配置されているか。

- ・学部・学科別の教員構成を、表 5-1-1 に示す。本学の全教育課程における助教以上の専任教員は、35 人（平成 20(2008)年 5 月 1 日現在）で、大学設置基準による必要専任教員数を満たしている。
- ・専任教員における教授の比率は 54.3%となっている。
- ・本学における教養教育は、専任教員が全学横断的に授業を担当している。また、専任教員はそれぞれ各学科に所属し、FA、ゼミナール、各種委員等を分担し、各学科の学生に対する直接的な教育指導を担っている。
- ・健康福祉マネジメント学科は昨年度設置された学科であり、学年進行とともに専門科目を担当する教員の補充が計画されている。

表 5-1-1 教員構成

		平成 20(2008)年 5 月 1 日現在					設置基準 上必要専 任教員数
学部・学科		専任教員数 (単位：人)					
		教授	准教授	講師	助教	計	
サービ ス経営 学部	サービス経営学科	15	4	3	1	23	(12)
	健康福祉マネジ メント学科（未完成）	4	4	4	0	12	(8)
	計	19	8	7	1	35	35(20)

() 内は学科に必要な専任教員数

5-1-② 教員構成（専任・兼任、年齢、専門分野等）のバランスがとれているか。

- ・平成 20(2008)年度授業担当の専任・兼任の教員構成は、専任教員数が 35 人、兼任教員数が 49 人である。専任教員においては、定年退職の補充を含め、今年度新規に 6 人の教員を迎えた。
- ・必修科目及び選択科目における専任教員の授業担当率は、それぞれ 80.5%、44.2% であり、必修科目においては、ほとんどの科目を専任教員が担当しておりきめ細かな教育を実現している。
- ・教養科目及び専門科目における専任教員の授業担当率は、それぞれ 52.9%、50.0% であり、バランス取れた構成である。
- ・本学の教育目標が「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人の育成」であることを受けて、宿泊、旅行、航空、流通、マスコミ等実業界出身の教員を多く擁していることが本学教員構成の大きな特徴と言える。民間企業やシンクタンク、福祉施設等での実務経験を有する専任教員は 21 人で、60%に達する。このバランスは「学

識と技術の錬磨」という建学の精神を反映しており、学識と実務経験を併せ持つ教員の存在は学生のキャリア形成において大きな意義を有しているものと考えられる。

- ・専門分野別の専任教員の構成は表 5-1-2 に示すとおり、健康・福祉系を除きバランスの取れた構成であることがわかる。健康・福祉系の専任教員が少ないのは昨年度開設した健康福祉マネジメント学科が学年進行途中のためである。

表 5-1-2 平成 20 (2008) 年度の専門分野バランス (単位：人)

	教授	准教授	講師	助教	計
対人・一般教養系	6	3	2	1	12
経営・経済系	7	2	2		11
法律・情報・会計系	5	2	1		8
健康・福祉系	1	1	2		4

- ・健康・福祉系の専任教員については、健康福祉マネジメント学科の学年進行に合わせて補充していく計画であり、教育課程の遂行に支障のないバランスを確保する計画である。
- ・専任教員の年齢別構成は表 5-1-3 に示すとおり、40 代から 50 代が全体の 65.7% であり、40 歳以下の若手教員は 20% である。また 61 歳以上の教員が 14.3% を占めており近い将来、定年退職による後任の補充を検討する必要がある。
- ・男女別の構成は、全教員 35 人に対して女性は 8 人(22.9%)であり、女性教員の増加が望まれる。

表 5-1-3 専任教員の年齢構成 (平成 20(2008)年 5 月 1 日現在)

職位 年齢	教授		准教授		講師		助教		計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
26-30										
31-35					3	8.6	1	2.9	4	11.4
36-40			1	2.9	2	5.7			3	8.6
41-45			2	5.7					2	5.7
46-50	2	5.7	4	11.4	2	5.7			8	22.9
51-55	3	8.6	1	2.9					4	11.4
56-60	9	25.7							9	25.7
61-65	2	5.7							2	5.7
66-70	3	8.6							3	8.6

(2) 5-1 の自己評価

- ・専任教員数については、健康福祉マネジメント学科の完成年度を待たずに大学設置基準の下限を満たしている。
- ・サービス経営学科については、専任・兼任及び専門に関する教員構成のバランスは

保たれている。健康福祉マネジメント学科については、専門教員の強化など課題は残るものの、学年進行に伴う補充を計画している。

- ・教員の年齢別構成は 30 代から 60 代までほぼバランスがとれているが、61 歳以上が 14.3% を占めており、近い将来定年退職が見込まれる。また、男女比においては、女性が 22.9% とやや低く改善の余地がある。

(3) 5-1 の改善・向上方策（将来計画）

- ・新学部の設置構想や社会の要請、学生のニーズの変化に対応して教育課程の改善を進めていく。これとの整合性を図りながら教員の適切な配置計画を検討していく。また、定年退職教員の補充に際し、年齢構成・性別のバランスを考慮した計画的な採用人事を進めるよう努めることとする。
- ・健康福祉マネジメント学科の教員配置は、学年進行に合わせて適切に整備していくとともに、社会福祉士養成のカリキュラム改正に伴い、授業内容の再構築・充実を図っていく計画である。
- ・幅広い教養教育の実践、本学独自の魅力的な専門科目の提供を図るため、専任教員と兼任講師が協力して教育にあたるような環境作りを行っていく。

5-2 教員の採用・昇任の方針が明確に示され、かつ適切に運用されていること。

(1) 事実の説明（現状）

5-2-① 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。

- ・教員の採用については、「西武文理大学教員選考規程」および「西武文理大学教員選考基準」に基づき適正に行われている。
- ・教員の採用は、退職その他の事由による欠員の補充が主たる理由であり、公募制を原則としている。
- ・教員の任期制採用が「西武文理大学任期制教員規程」に基づいて行われている。
- ・教員の昇任については、採用の場合と同様に「西武文理大学教員選考基準」に基づき審査が行われ適正に運用されている。

5-2-② 教員の採用・昇任の方針に基づく規程が定められ、かつ適正に運用されているか。

- ・教員の採用手順は、「西武文理大学教員選考規程」に基づき、学部長が事務局長及び教育サービス委員長と協議し採用方針案を策定し、運営推進会議及び学長の承認を得て、教授会に諮り、その承認を得て教員選考委員会を組織する。教員選考委員会は、当年度の採用方針と「西武文理大学教員選考基準」とに基づき、応募者の教育・研究業績及び応募者の実践的なキャリア等を考慮し総合的に審査及び面接を行い、採用候補者を選定し教授会へ諮る。教授会で承認された採用候補者は、学長の承認を経て理事会の審査・承認を得て決定される。
- ・教員は「西武文理大学任期制教員規程」にしたがい、任期制を前提とした採用を原則として公募により行っている。
- ・平成 17(2005)年以降、教員公募に際しては独立行政法人科学技術振興機構の研究者

人材データベース等を活用して情報の提供を行っている。

- ・教員の昇任については、学部長が「西武文理大学教員選考規程」に基づき、該当者の教育・研究実績に加えて勤務実績、本学の諸活動への貢献度等を勘案して事務局長との協議により原案を策定し、人事教授会及び学長の承認を経た後理事会の承認を得て決定される。

(2) 5-2の自己評価

- ・教員の採用及び昇任の選考については、教員選考委員会を組織し公正に選考し、候補者が決定されている。また、募集については、公募制を原則とし、任期制を前提に広く人材を集めている。
- ・採用及び昇任審査においても、人事教授会において「西武文理大学教員選考規程」に基づき厳正な審査を行い、教授会及び学長の承認を得て理事会で決定されている。これらのことから、教員の採用及び昇任については、適切に運用されている。

(3) 5-2の改善・向上方策（将来計画）

- ・教員の採用に当たっては「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人の育成」という本学の教育目標に照らして、博士課程修了者はもとより産業界等からも様々な分野の人材を採用し、理論と実践の相互補完的な教育体制の実現を目指している。今後もこの方針を進めていく。
- ・昇任についても同様で、教育・研究実績、勤務実績、本学の諸活動への貢献度が良好であることは当然であるが、これらを公平・公正に評価するために多様な観点からの評価基準が必要である。「教員選考規程」に拠る評価基準の作成と組織に関する詳細規程、および任期制教員の評価体制のあり方について検討を続ける。

5-3 教員の教育担当時間が適切であること。同時に、教員の教育研究活動を支援する体制が整備されていること。

(1) 5-3の事実の説明（現状）

5-3-① 教育研究目的を達成するために、教員の教育担当時間が適切に配分されているか。

- ・平成20(2008)年度の教育担当時間は、表5-3-1に示すとおりである。授業時間表にある講義、演習などの担当時間だけでなく、FAやゼミナール担当とし学生とのコミュニケーションの充実を図るために週4日以上の出勤を原則としている。
- ・授業は Semester 制を原則としているが、教育効果を考慮し科目によっては通年制をとっているものもある。
- ・最高が教授の 8.5 授業時間となっている。これは、昨年度実施された全学的なカリキュラム改定による一時的な影響（新カリキュラム及び旧カリキュラムが同時に開講されているため）であるが、教育担当時間以外の業務とのバランスを考慮する必要がある。
- ・教授と講師において、担当時間数の範囲が大きく負担のアンバランスが発生しているが、これは今年度退職予定教員が卒業学年以外のゼミナールを持たないことと、

文部科学省委託事業の中心的メンバーの担当授業時間数を減じた措置に由来する。

表 5-3-1 専任教員の 1 週当たりの教育担当時間数

	教授	准教授	講師	助教	備考
最高	8.5	8.0	8.5	5.5	
最低	4.5	7.0	6.0	5.5	1 授業時間 90 分
平均	6.9	7.4	7.4	5.5	

5-3-② 教員の教育研究活動を支援するために、TA (Teaching Assistant) 等が適切に活用されているか。

- ・現在は情報処理関係の授業の一部において TA (専任職員が担当) を活用している例がある。

5-3-③ 教育研究目的を達成するための資源 (研究費等) が、適切に配分されているか。

- ・平成 19(2007)年度の専任教員に配分された研究費を表 5-3-2 に示す。
- ・平成 19(2007)年度の本学全体の研究費実績は、1,445 万円である。
- ・個人の研究用機器・備品、図書、研究用消耗品、学会活動費等に活用される研究費は、毎年「個人研究費」として教員個々に平等に配分し研究活動の基盤としている。
- ・専任教員一人当たりの研究旅費は、教員個々に一律 10 万円が支給されている。
- ・学内の共同研究を推奨する観点から、毎年 300 万円を原資として共同研究費の配分を行っている。本年度は 6 件、20~86 万円を配分した。共同研究に参加している教員は、専任 19 人、兼任 5 人、外部 2 人であり、研究成果は学内紀要等で公表することを義務付けている。

表 5-3-2 専任教員に配分される研究費

学部・学科	平成 19(2007)年度実績		専任教員数 (c)	教員 1 人当たりの額 (a/c)	教員 1 人当たりの額 (b/c)
	総額(a) (前年度実績・学科、研究室に支給されるものも含む)	総額(b) (前年度実績・講座、研究室等の共同研究費を除く)			
サービス経営学部	14,448,178	9,014,305	33	437,824	273,160

(2) 5-3 の自己評価

- ・教員の教育研究環境は、徐々に改善されつつある。
- ・健康福祉マネジメント学科の設置や全学的なカリキュラムの変更に伴い、専任教員の教育担当時間数の増加が生じている。
- ・個人研究費は、大学設立以来一定であり、ほぼ適正に配分されている。
- ・教員の教育研究環境をより改善していくためには、科学研究費補助金、産学連携による実践型人材育成事業 (サービス・イノベーション人材育成推進事業) をはじめ、

学外の様々な助成金を対象に、個人あるいは共同による教育研究活動の計画を申請し、その採択を得ることの必要性が多く教員に認識され、その成果が少しずつ出てきている。

(3) 5-3の改善・向上方策（将来計画）

- ・専任教員の教育担当時間数の適正化を図り、教育研究活動に集中できる環境を作り続けていく。
- ・教員の平均的教育担当時間を適正な値に保つとともに、教員間格差を是正するよう努力する。
- ・学外研究助成金採択実績の向上を目指し、教育研究活動の活性化を図り今後も助成金等の申請を継続する。
- ・本学は大学院を有しないため、学業成績優秀な4年生を活用して、「SA (Student Assistant)」を配置することを検討する。

5-4 教員の教育研究活動を活性化するための取組みがなされていること。

(1) 5-4の事実の説明（現状）

5-4-① 教育研究活動の向上のために、FDの取組みが適切になされているか。

- ・本学のFD活動は、平成16(2004)年度に発足したFD専門委員会を中心として行っている。委員会は、委員長として教育サービス委員長、教育学を専門とする教員1人、集計・分析やe-ラーニングを推進するための情報工学を専門とする教員1人の合計3人で構成している。
- ・年度初めに、その年に着任した初任者の教員を対象に、本学の教育方針やカリキュラムの考え方などについて解説する初任者研修を実施している。その際、『成長するティップス先生』（玉川大学出版局）を初任者全員に配布して教授法に関する意識の向上に役立てている。また、Web対応授業支援システムIT's classの使用法についてのガイダンスも併せて実施している。
- ・毎年度末にFD研修会を実施している。平成16(2004)年度、平成17(2005)年度と「FDとは何か、なぜFDが必要なのか」というテーマで、それぞれ名城大学の池田輝政教授の講演およびワークショップ、筑波大学の清水一彦教授による講演およびワークショップを行った。
- ・過去の研修によりFDの重要性と必要性は十分に学内に浸透したと判断したので、平成18(2006)年度は「教育技術の向上」をテーマとし、信州大学助教授の藤森裕治氏による「大学における協同学習型授業の展開」というテーマの講演会を開催した。
- ・平成19(2007)年度は、一部の教員より要請のあった「発達障害のある学生の理解」をテーマに学内の教員を講師に迎えて、研修を行った。テーマが教員より提案されたことは、FDの重要性と必要性が浸透した結果と考えられる。また、講師を担当した教員は、事前に研修会などに参加し十分な準備を行って臨んでいる。
- ・また、平成19(2007)年度には、兼任講師を対象とした研修会と懇談会が行われ、本学の教育目標の共有化なども図られている。

5-4-② 教員の教育研究活動を活性化するために評価体制が整備され、適切に運用されているか。

- ・各学期ごとに、学生による授業評価アンケートを実施している。兼任を含む全教員の授業1科目（希望者は複数科目を実施）を対象としている。その結果について本人に通知するとともに、全体の傾向を教授会で報告している。それを受けて専任教員全員が「授業改善計画書」を執筆している。兼任教員については、アンケートの個人データと、全体傾向を示す簡潔な報告書を同封し、送付している。
- ・授業評価アンケートの結果をもとに、教育サービス委員会へクラスサイズの見直しや教育環境の改善などの提案を行っている。
- ・授業評価アンケートと「授業改善計画書」をあわせて『FD活動報告書』を作成している。この報告書には、全体の傾向および教員の「授業改善計画書」、加えてFD研修会での講演の記録を収録している。

(2) 5-4の自己評価

- ・本学におけるFD活動の長所は、平成16(2004)年度から始めた授業評価アンケートの結果が、適切に教員にフィードバックされている点である。若手からベテランまで専任教員すべてが、授業に対する学生からのフィードバックを正面から受け止め、それらを踏まえて、今後の授業活動の改善を検討している。その成果が上述の「授業改善計画書」である。専任教員全員が自らの授業をふりかえり、今後の向上策を検討している。これに見られる様々な改善・工夫は、それぞれをお互いが披瀝しあうことで、大学全体としての授業力・教育力を高めることにつながっている。
- ・体系的な初任者研修を実施している点も長所である。初任者研修では、旧来の大学生イメージと昨今のそれとの間のイメージ・ギャップをできるだけ小さくし、かつ初任者の方々のモチベーションを高めるよう工夫している。さらに初任者へのピア・サポートも重視しており、比較的年齢や専門が近い教員がアドバイザーとして、日々の疑問や問題等に応えている。
- ・FD活動の中心が教育活動向上にあり、研究活動には焦点が当てられていないことが課題の一つとしてある。本学では、共同研究に対する助成制度があり、複数の教員がその専門の垣根を越えて共同研究を行っている。この共同研究こそ、大学全体の研究活動を推進するものと位置づけられるゆえ、この成果の共有方法、具体的には成果発表のあり方、その研究活動に対する評価等を検討する必要がある。
- ・教員の個人研究についても、それに対する評価体制は今後の大きな課題といえる。
- ・加えてFD専門委員会の活動やFD研修会に対する評価も十分おこなわれていない点を課題として挙げるができる。実際に研修を受けた教員からの感想や意見を聴取する組織的な機会や体制はいまだ整えられていない。一部教員から研修会テーマの提案が行われるなどFD活動への理解が深まっていると考えられる側面もあるが、FD活動への理解や協力を深める意味で、教授会時における質疑応答程度ではなく、恒常的かつ全学的な議論なり意見交換なりが必要である。

(3) 5-4の改善・向上方策（将来計画）

- ・本学全体として教育内容及び教育方法の向上を図るため、全教員による「授業改善

計画書」の作成は今後とも継続する。

- ・学生の意識や学力の変化に対応した、教員の意識変革と教育技術の向上に、組織的な取組みを図る。
- ・FD活動を兼任講師も含めた全教員に拡大するとともに、兼任講師を対象とした研修会の継続的な開催やアンケート調査等を行い本学の教育に対する意見を収集し改善方策を検討する。
- ・教員に対しては、教育活動、研究活動両面からの評価体制を整備する。

【基準5の自己評価】

- ・教員の年齢別構成においては、61歳以上が14.3%を占めており、今後の人事計画では年齢構成に対する配慮が必要であるが、全体としてはバランスよく配置されている。
- ・教員の採用及び昇任については、適切に運用されていると評価できるが、明確な方針の策定と、これに基づく規程の整備が必要である。
- ・教育担当時間数は、カリキュラム改革に伴う一時的な影響による超過傾向や教員格差が見られる。
- ・FD活動の充実については、今後更なる努力が必要であり、FD推進のための全学的な協力体制が必要である。
- ・教員の教育研究活動を活性化するための組織的な取組み及び評価体制は改善の余地がある。

【基準5の改善・向上方策（将来計画）】

- ・教員の年齢構成・男女比については、よりバランスの取れた構成にするための人事計画を検討する。
- ・専任教員数は健康福祉マネジメント学科の完成年度に向けて増員していく。
- ・教員の昇任については、研究業績、学生に対する教育活動及び本学への貢献度等を総合的に評価するための明確な方針の策定とこれに基づく規程の整備に取り組んでいく。
- ・教育担当時間数については、教育研究以外の業務との兼合いを考慮し、その適正化及び教員負担格差の是正を検討する。
- ・各教職員が科学研究費補助金や受託研究等の競争的資金の獲得に向けた努力をするとともに、そのような活動を支援する体制の整備に努める。
- ・教員の教育研究活動を活性化するために、FD活動を組織的に展開できる体制を整える。

【基準 6 職員】

6-1 職員の組織編制の基本視点及び採用・昇任・異動の方針が明確に示され、かつ適切に運営されていること。

(1) 6-1 の事実の説明（現状）

6-1-① 大学の目的を達成するために必要な職員が確保され、適切に配置されているか。

- ・本学校法人は「学校法人文理佐藤学園組織運営規程」に基づき職員の採用は法人本部で一括して行い、各校の実情に応じて適所に人材を配置している。ただし当初から大学事務職員への配置を前提として募集を行なう場合は、本学の求める人材像と建学の精神を明示し、大学の事務局が法人本部と協力して選考を行うことで大学の独自性を確保し、必要なときに必要に応じて採用活動が行える体制にしている。
- ・大学内事務組織の就業に関する事項は「西武文理大学就業規則」に定めている。
- ・平成 20 年 5 月 1 日現在、本学には専任職員 18 人、臨時職員 7 人、派遣職員 2 人、合わせて 27 人の職員が配置されている。

- ・「学部設置準備室」の 2 人は本部所属であるが大学業務も執り行っている。
- ・臨時職員は教学課臨時職員 2 人、図書館司書 2 人、文部科学省委託事業専従職員 2 人、実習助手 1 人である。
- ・大学の事務組織は「西武文理大学事務組織規程」にしたがい、事務局長を組織の長としてその下に総務課、教学課、入試広報課、就職課の 4 課を配置

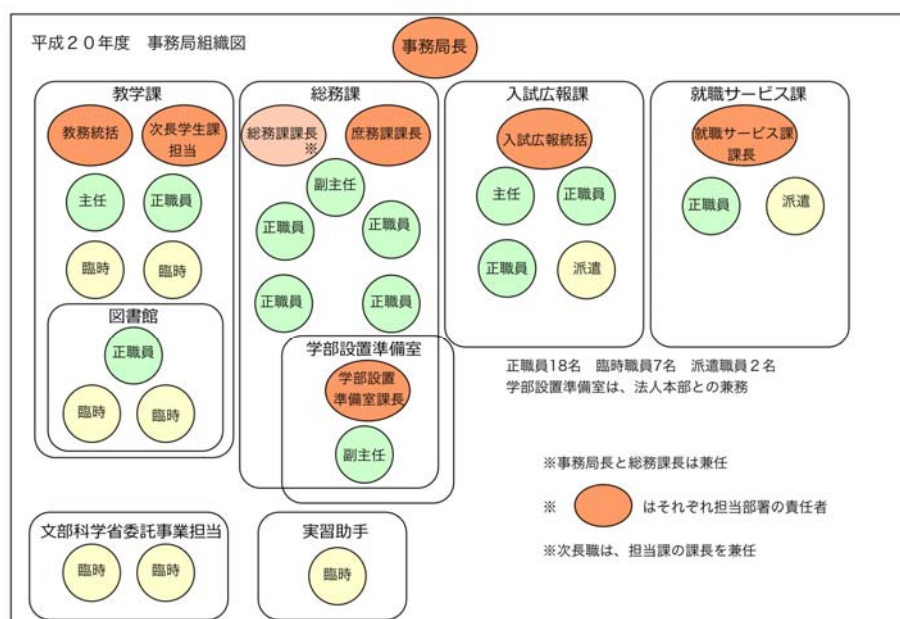


図6-1-1 事務組織図

し、課ごとに事務内容を定めている。それぞれの課に責任者を上の組織図の通り設置している。また、教学課内に図書館職員を配属している。

- ・組織上の業務分掌は別れているが、27 人という少人数の組織であり、またサービス経営学部の一学部の大学であることから、職務内容を相互に理解し合いながら、誰でも臨機応変に対応出来るよう人材の積極活用を行っている。
- ・職務間の垣根を低くして相互理解を進め、全員同一時間帯の休憩を避けることにより事務局の昼食時の窓口閉鎖時間を設けずに運営し、学生の利便性を確保している。
- ・事務職員の組織内部での動きは、常に「学生サービス」を念頭に入れて行動するよ

う徹底されており、人員バランスも含め、大学事務組織として必要な事務能力を満たしている。

6-1-② 職員の採用・昇任・異動の方針が明確にされているか。

- ・本学の教育する「サービス経営学」はホスピタリティを基軸とした学問であり、職員にもホスピタリティ精神を強く要求している。また、建学の精神を尊び、学園の諸規程を遵守することを求めている。これは、職員の採用・昇進・異動の全ての面における基準であり、職員向冊子『念ずれば花ひらく』の中にも示されている。また、職員の採用・異動については「西武文理大学就業規則」に示されている。
- ・昇進に関しては全職員が確認できるような明文化された規程はない。人事考課は賞与の査定を主たる目的として行なわれているが、事務局長が理事長に昇進・昇格を推薦し、本部に上申する際の判断材料としても扱われている。
- ・採用に関しては原則公募で行ない透明性・明確性を保つよう配慮している。職員の経歴はさまざまであるが、民間企業での実務経験のある職員が多く、学生との接点を極力持つように努めホスピタリティの実践教育を行なっている。
- ・職員の組織は小規模であるが、そのために風通しのよい横断的な組織運営が可能になっている。昇給等は官公庁を基準に水準を定め、手厚い処遇を行なっている。

6-1-③ 職員の採用・昇任・異動の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

- ・全ての職員にホスピタリティ精神を基軸に据えた学生サービスの履行を明確に求めており、正常に事務組織を機能させるべく適切な運営を心がけている。
- ・職員の採用は、「西武文理大学就業規則」にそって最終決定は理事長が行う。公募採用を原則としており、公募に当たっては学園の教育方針を明示して、これに共鳴してくれる職員を募集している。書類審査で学歴、職務経験を、面接審査で人物を検討・評価したうえで採用している。また、採用から6か月の試用期間を設け、業務上相応しく無い人材の正式採用を見送ることができるようにしている。
- ・職員の異動は、「服務規程」の定めにより、配置換え、職掌変更、出向その他の職務の変更を命ぜられる可能性を示している。異動は、前年度までの実績などを考慮しつつ、年度の当初計画により決定される。異動が発令された場合は速やかに事務引継を行い、新任務につくことが求められている。
- ・昇進に関しては、職務内容と業績などの人事考課をもとに所属長が判断し、最終決定は理事長がこれを行う。職員の採用から昇進にかかる一連の流れは、高等教育機関としての的確に運用されている。

(2) 6-1の自己評価

- ・創立10年目の大学であるが、民間企業での就業経験のある幹部職員が多く、組織的・協動的に就労し、社会の変化に敏感に対応できる組織になっている。
- ・各職員が大学の運営方針を理解し、共有している。業務目的が明確に示されているので各自の就業に対する目的意識が高く、少人数組織故の相互理解も深い。互いの

職務内容を理解していることで有機的な人材の交流がなされており、高等教育機関として高い事務機能を有している。

- ・昨年度に課題とされた「中堅・若手の人材の積極採用」について、平成 19（2007）年度に 30 歳代 2 人、20 歳代 2 人の採用を行った。
- ・学生サービス向上への意識は事務局開局時間にも現れている。通常午前 8 時 30 分から午後 6 時 30 分までオープンし、日中の窓口閉鎖時間は設けていない。ローカウンターで着席してゆったりと相談に応じるなど、学生にとっての利便性に配慮している。しかし、ホスピタリティにはゴールが無く、更にレベルの高い学生サービスを模索していく必要があると考えている。
- ・採用・異動基準に関しては、「就業規則」に明文化されている。昇進の基準は、口頭ではあるが各職員の共通認識化が進んでおり、規程の内容に関しては概ね不足の無いものになっている。しかしながら、昇進基準としても対応できる体系的な人事考課制度の整備が急務である。
- ・縦割りに陥らない横断的・効率的な事務組織運営が行なわれているが、現状が最善であるとはいえない。適切な制度の構築を模索しつつ改善を継続する。

（3）6-1 の改善・向上方策（将来計画）

- ・少子化に伴って大学入学者の学力や資質の幅が広がってきており、大学に求められる要求も極めて広範に及ぶ。時代の要請に応え、常に新しい機能を構築できる事務組織を目指していく。中でもホスピタリティの視点は本学の基軸であり、西武文理大学の事務組織に身を置く者として必要なサービスマインドをもった職員の育成を図っていく。
- ・本学の学生数からすると事務組織は現状のように小規模なものとならざるを得ず、一人ひとりの係分担が単独になりやすい。これを避けるためにも、各部署間の人事交流を盛んにし、複数の部署を経験することで職員の能力開発を進めていきたい。
- ・昇進基準を明確にしていく必要があり、人事考課の体系化を進めていく。
- ・人事政策としては、新卒者を含めた若手職員の採用と民間企業出身者の再雇用、出向者の受入をバランスよく行い、柔軟な組織運営を継続していく。

6-2 職員の資質向上のための取組みがなされていること。

（1）6-2 の事実の説明（現状）

6-2-① 職員の資質向上のための研修（SD 等）の取組みが適切になされているか。

- ・本学における職員の育成は、小規模組織であることから日常的な OJT（On the Job Training）を通じて行うことを基本としている。建学の精神等については、学内各所の掲示、仕事始めや各種式典における理事長挨拶、配布資料「学園の歴史」を通じて理解を深めている。
- ・事務職員の研修については「西武文理大学就業規則」第 13 章において研修の機会が保障されている。教育機関に携わる者としての自覚を深めるために法人本部主催の研修会が毎年実施される。また大学として独自に、高等教育機関の現代的課題の認識、業務上必要となる新知識の習得、他大学の先進的な取組の勉強、現状認識や改

善方策の検討などを期した研修派遣を行っている。

- ・平成 19(2007)年度実績では、文部科学省、日本私立大学連盟、日本学生支援機構、彩の国大学コンソーシアム、埼玉県大学・短期大学図書館協議会等の主催による研修会・説明会に担当部署職員を派遣し、業務にかかわる最新の情報や課題を持ち帰らせている。その成果は研修報告書もしくは出張報告書において報告されている。

<法人本部主催による研修>

- ・法人本部主催の研修を年に数回行っている。法人各校管理者を対象とする「管理者研修」においては顧問弁護士を講師として、平成 19(2007)年度は人事考課やリーダー論をテーマに 3 回催された。また「全体研修」を年 1 回開催し、教職員一同の教育への認識を深めるため現代的トピックを取り上げている。平成 19(2007)年度は大学経営をテーマに、埼玉大学前参与を講師に迎え、学校職員としての職務規範や地域における大学のプレゼンスについて講演会が開催された。

<彩の国大学コンソーシアム事務職員研修会>

- ・埼玉県西部18大学で構成される彩の国大学コンソーシアムでは各校持ち回りにより多彩なテーマの「事務職員研修会」を実施しており、本学がその幹事校を務めている。平成19(2007)年度には4回の研修会全てに、各テーマに関係する担当者のべ13人を派遣して他大学と課題を共有するとともに、業務知識・能力の向上に役立てる機会とした。

<教職員研修会>

- ・より高いレベルの学生サービスや対応は、ホスピタリティを標榜する本学において全教職員が共有する課題であることから、学生対応に関する FD 研修会については、同時に職員研修の機会としている。平成 19(2007)年度においては、ハラスメント対策に関する研修（外部講師）と発達障害への対応（本学教員、カウンセラー）に関する研修が実施された。
- ・平成 18(2006)年度に本学教員を講師として行った学内 SD 研修は、高等教育機関の社会的役割や、初年次教育の重要性、他大学の GP(Good Practice)の意義、職員の教育研究への貢献の可能性について一層理解を深める機会となった。

(2) 6-2 の自己評価

- ・彩の国大学コンソーシアム事務研修会や法人本部主催研修会に職員を派遣し、研修の機会を設けている。外部の研修会や説明会も含めて各担当部署の研修はあらゆる機会を利用して行われており、外部研修・OJT が有効に機能している。
- ・少人数体制であるため、式典や入学試験、新学期の繁忙期には同じ事務局内において相互に応援協力し、そのことを通じて大学事務全体の流れ、他部署の業務を体得する良い機会になっている。このことは、ホスピタリティの実践という意味でも職員間でのコミュニケーションや相互理解という意味でも大きな意義を有している。

(3) 6-2 の改善・向上方策（将来計画）

- ・職員の資質・能力の更なる向上のため、特に平成 19 (2007) 年度に採用された中堅・若手職員、また今年度以降採用が予定されている若手職員の育成に向けて、今後も

上司や先輩による丁寧な OJT を進める。

- ・担当職務の知識や事務処理方法の新たな習得や、一層の理解に資する外部の研修会・説明会にこれまで以上に職員を派遣する。
- ・他部署業務について理解を深めることは職員のキャリアプランを策定する助けとなるので、教職員の協力のもと、部署間の相互理解につながる学内研修を開催する。

6-3. 大学の教育研究支援のための事務体制が構築されていること。

(1) 6-3 の事実の説明(現状)

6-3-① 教育研究支援のための事務体制が構築され、適切に機能しているか。

- ・本学においては、教授会に事務職員も参加しているため、教育・研究活動についての要望や進捗状況、全体の中での仕事の位置付けも教員と職員との密接なコミュニケーションのもとで同時に共有され、必要な支援についての意思決定にも同じテーブルで関わっている。
- ・本学は全教職員がいずれかの委員会に所属し、一体となって委員会活動を展開しているのが特徴である。事務局長は全ての委員会に全般的に関与しており、教員組織との協働や整合性に関する問題は生じていない。
- ・教育上の支援については、教員と教学課で構成される教育サービス委員会が担当し、教育計画上必要な業務について、毎月の会議で対応策が検討されている。日常的な授業実施に関する支援については教学課が担当し、教室管理等も教学課員による毎朝の点検が行われている。清掃は、庶務課の手配により行われている。
- ・研究支援面については総務課で研究費の管理を行っている。公的研究費や委託事業費の申請手続き、説明会、執行管理は総務課が取扱要領に基づいて処理している。
- ・外部の研究助成情報については研究者の関心が高いことから、情報接受の都度総務課が専任教員に対してメーリングリストによる連絡を行っている。
- ・現在は一学部なので、教員職員問わずサービス経営学部の教育研究に特化できる状態にある。平成 18(2006)年度から平成 19(2007)年度にかけては、現代的教育ニーズ取組支援プログラムおよびサービス・イノベーション人材育成推進プログラムへの申請を行なった。教員組織と十分に連携を取りながら総務課が申請支援を行なった。前者は不採択であったが「創発力を活かしたキャリア教育の体系化」を志すもので、プランの構築に就職課が重要な位置を占めるなど、新規取組申請の嚆矢となった。後者は採択されて、現在総務課が支援にあたっている。

<キャリアサポート面での連携>

- ・キャリアサポートに関する体制の整備を平成 17(2005)年度に行なった。1 年から 4 年まで全員必修の「キャリア開発」というカリキュラムを設け、就職支援に加え学生自身のキャリアプランの構築支援をしている。「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人の育成」という教育目標のもと、就職課が教員との連携を密に取りながら授業運営の支援と学生対応にあたり、就職支援と学修支援とを兼ね備えた体制を整えている。

<図書館運営>

- ・図書館運営に関しては、図書館職員が最新の図書や情報の収集という観点から定期

的に選書を進めるとともに、教員にも学術的な選書依頼を行ない、学生が容易にサービス経営学を学修できるようなサポート体制を固めている。

(2) 6-3の自己評価

- ・ サービス経営学部一学部なので、全学挙げてサービス経営学部の教育研究に特化できているため、職員も教員の教育研究活動やカリキュラムについて相当程度理解して日々の業務が行えることは強みである。
- ・ 本学事務局は少人数ながらも教員組織と有機的な連携を図り、部署間の連絡協力体制も強固であり、小規模だが効率的な組織だと考えている。
- ・ 科学研究費の申請件数も過去3年で1件、3件、6件と増加し、現代GP、サービス・イノベーション人材育成推進プログラムなど、教育研究上の新たな取組みに積極性が増してきた。それに伴い事務職員の支援体制・管理体制も整備され、必要な規程もこれに平行して整えてきた。
- ・ 図書館の蔵書数は増加しているが、書架スペースの限界から開架できる書量に限界がある。現状では、司書による選書が有効に機能しており、学生からの不満が少ない点は選書能力を評価できる。しかし、設備面の改善にも通じるが、図書館の施設・設備の増強は今後の課題と言える。

(3) 6-3の改善・向上方策（将来計画）

- ・ 教育研究支援体制は、教員との連携も図られ現状では満足のいく状態であるが、大学としての価値をより高めるためにも、「報告・連絡・相談」をさらに緊密化していく。教員と職員は「車の両輪」として互いに情報を共有するとともに、お互いを高め合うパートナーとして一層の連携強化を図っていく。
- ・ キャリアサポートの強化は、常に時代の進歩と要請に応じた研修を重ねることで対応力の強化を図る。また学生募集段階から就職までの情報の共有を、個人情報保護の観点に充分配慮しながらもキャリアという側面から進めていく。
- ・ 図書館機能の充実について、施設面、予算面も考慮しながら司書の資質向上を継続していく。

【基準6の自己評価】

- ・ 事務組織は、正規職員・非正規職員合わせても27人という小規模な組織である。また現在サービス経営学部の特化した大学なので互いの職務領域への理解も深く、まとまりの良い組織運営がされており、現状では大学の目的を達するに十分な機能を有している。特に本学の教育の特徴とも言える「ホスピタリティ」への理解を事務組織内にも深めることで、学生サービス体制の整備も進んでいると評価できる。
- ・ 時代の変化に対応する柔軟性は常に求められるものであり、職員の更なる質的な向上と人員の増強は不可欠である。採用から、昇進、異動に関する体系的な人事管理は学校法人全体で取りまねばならない課題である。
- ・ 教職員全員が高校訪問と企業訪問を分担し、大学の入口と出口の両方で自覚を持って業務を遂行していることは強みであり今後も継続したい。

- ・ 研究支援体制は、ほぼ充分と評価している。今後更なる支援体制を整え、大学教育を行なう上で必要な支援体制を維持し続けることが重要であると認識している。
- ・ 本学の大きな特徴として、事務組織と教員組織との連携の良さがあげられる。本学では、大学最高意思決定機関である教授会に、全ての専任教員に加えて副主任以上の事務職員も構成員として加わっている。課長職以上には教授職と同等の発言権が与えられ、高いレベルでの連携が図られている。
- ・ 各種委員会は、教員と職員との混成で運営されており、それぞれの委員会の定める目標に向けて十分な連携を取りながら運営が進められている。

【基準6の改善・向上方策（将来計画）】

- ・ 今年、本学は開設10年目を迎えた。第三者評価の受信、新学科の運営や新学部設置準備、委託事業の受託、学生募集や就職活動を巡る社会状況の変化といった大学の新たな展開期を迎え、本学職員に求められる知識や能力も格段に大きくなっている。これを十全に遂行するためにも職員研修の一層の充実が必要であり、特に若手職員に対して学外研修の機会を与えていく。
- ・ これまでの職員配置では適材適所を主眼に、開学以来の職員が専門職的に各業務に携わってきた。しかしながら大学の業務内容が拡大し、中堅・若手職員の採用も行われるなか、各課で積み重ねてきた業務上のノウハウを共有可能な職務知識に整理していく時期を迎えている。一部属人的になっている職務については特に、業務処理要領を作成するなど、若手職員にも共有できるような体制作りを図る。
- ・ 教員組織との連携は現在高いレベルにあると言える。各種委員会運営などを中心にきめ細やかな連携を図り、教育研究活動への支援体制を維持していく。

【基準 7 管理運営】

7-1 大学の目的を達成するために、大学及びその設置者の管理運営体制が整備されており、適切に機能していること。

(1) 7-1の事実の説明(現状)

7-1-① 大学の目的を達成するために、大学及びその設置者の管理運営体制が整備されており、適切に機能していること

- ・法人の管理運営方針は、「建学の精神」「教育方針」等の教育理念に基づき、それぞれの設置校において行われる専門分野の教育・研究活動を統理する規範として「学校法人文理佐藤学園寄附行為」(以下「寄附行為」という)に定められている。この寄附行為に基づき「組織運営規程」、「事務組織規程」をはじめとする関連規程が定められると共に、理事会、評議員会が運営されている。
- ・寄附行為に基づき、理事会は業務決定機関として7人の理事(学内理事3人、学外理事4人)で、評議員会は諮問機関として15人の評議員(学内評議員11人、学外評議員4人)で構成されている。また、監事は2人(学外監事)を置いている。
- ・平成19年度の理事会は、理事長、常務理事、法人本部事務局長、設置各校の責任者・事務(局)長等で事前に上程議案の協議を行なったうえで5回開催された。
- ・主な議案は予算・補正予算・決算、大学の新学部設置及び新校舎建設、法人並びに設置各校の管理・運営に関する事項等で、それぞれ充分審議し決定されている。
- ・また、平成19年度の評議員会も5回開催され、予算・補正予算・決算、大学の新学部設置及び新校舎建設、その他法人並びに設置各校の管理・運営に関する事項等の諮問に同意している。
- ・非常勤理事(5人)に対する法人の管理運営状況についての報告は、原則として理事会開催時に行われているが、設置各校の行事等への参加を促し理事長等から積極的に情報提供するよう努めている。
- ・監事は2人で、本法人の業務、財産状況を監査し、これを当該会計年度終了後2ヶ月以内に理事会並びに評議員会に報告している。
- ・また、監事の内の1人は毎月数日間は理事長や常務理事に面談し、法人並びに設置各校の管理運営状況について聴取を行ない、理事会及び評議員会には必ず出席して業況報告を行なうと共に意見具申をしている。
- ・大学では、「西武文理大学学則」(以下「学則」という)第1条に本学の目的を定め、それを達成・具体化するために、教育研究活動を担う大学の基幹組織として教授会を設けている。その下に5つの基本委員会、6つの専門委員会、5つの特別委員会を置き、全教職員を分散配置して教学、就職指導などの具体的な課題に当たらせることで、適切かつ合理的に大学の管理運営が行われている。
- ・大学では、教授会の開催に先立ち、原則毎月1回定期的に学長、学部長、各委員会委員長、大学事務局長、次長・課長を構成メンバーとして運営推進会議が開催されている。大学の管理運営、教学上の問題につき協議・決定を行なうと共に、理事会・評議員会の審議・諮問事項について議案として取り上げ、大学の管理運営に反映させており、大学及びその設置者の管理運営体制は充分機能している。

7-1-② 管理運営に関わる役員等の選考や採用に関する規程が明確に示されているか

- ・役員等の選任について、寄附行為の定めは以下のとおりである。
理事及び監事定数は寄附行為でそれぞれ 7 人、2 人と定められており、理事の選任については第 6 条で内訳を次のように定めている。
 - ①学園長、学長及び校長のうちから互選した 2 人。
 - ②評議員のうちから評議員会において選出した者 3 人。
 - ③学識経験者のうちから理事会において選任した者 2 人。
 理事のうち 1 人を理事長とし、理事総数の過半数の議決により選任している。監事は「本学校法人の理事・評議員ならびに職員以外の者」で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いる。
第 8 条では役員（第 6 条 1 項第 1 号に掲げる理事を除く）の任期を 4 年と定めている。なお、補欠の役員の任期は、前任者の残任期間としている。
- ・評議員の選任については、寄附行為において
 - ①この法人の職員で理事会において推薦された者のうちから、評議員会において選任した者 6 人。
 - ②この法人の設置する学校を卒業した者で年齢 25 年以上のものの中から、理事会において選任した者 4 人。
 - ③学識経験者のうちから、理事会において選任した者 5 人。
 と人数を規定し、任期は役員と同じく 4 年と定めている。なお、補欠の評議員の任期は、前任者の残任期間としている。

(2) 7-1 の自己評価

- ・法人の管理運営は「建学の精神」「教育方針」等の教育理念を達成するため、寄附行為に基づいた各種規程を設け、理事会、評議員会を中心に適切に機能している。
- ・大学では、目的を達成するために西武文理大学学則に基づいた各種の運営規程が整備され、定例・非定例の委員会、会議が活発に開催される等、管理運営は適切に機能している。
- ・法人と大学の各種機関との連携に関しては、理事長が学長を兼務していることで強力なリーダーシップを発揮し、迅速な意思決定が行なわれ、実効性のある管理運営体制として機能している。

(3) 7-1 の改善・向上方策（将来計画）

- ・私学経営を取り巻く環境が厳しさを増すなかで、公共性の高い機関としての学校法人は、今後ますますガバナンスの強化が求められている。
- ・本法人は創立以来急速な拡大を続け、8 つの設置校を抱えるまでとなり、理事長兼学長・校長の強力なリーダーシップのもと管理運営体制は機能してきた。しかし、私学経営に対する社会的欲求は複雑多岐にわたり、法人の管理運営体制も一層の強化、見直しを迫られる時期にきている。
- ・今後は現状の体制に満足することなく、法人並びに設置各校に求められている様々

なニーズに応え、学園の「建学の精神」「教育方針」等の教育理念を達成するために、寄附行為・諸規程の制定・改廃、法人の管理運営体制の徹底・強化、そのための委員会や諸会議の設置、報告方法の見直しなどを行っていく必要がある。

7-2 管理部門と教学部門の連携が適切になされていること。

(1) 7-2の事実の説明(現状)

7-2-① 管理部門と教学部門の連携が適切になされているか。

- ・本学では、理事長が学長を兼務している。大学では学長として教学部門の最高責任者である一方、理事長として法人部門の最高責任者を兼ねており、法人と教学の間の連携、橋渡しという重要な役割を担っている。
- ・理事長とともに法人運営を司る常務理事、法人本部事務局長をはじめとする本部スタッフと、学長の補佐役である大学学部長、大学事務局長との接点は日常業務の様々な局面で頻繁に持たれている。いずれも理事会、評議員会などの意思決定、諮問会議など重要な会議にはすべて出席しており、管理部門と教学部門の連携はスムーズかつ適切に行われている。

(2) 7-2の自己評価

- ・大学の学長、学部長および事務局長は、教授会に出席し、理事会・評議員会等における審議結果の報告を適宜行い、学校法人部門と大学との連携、意思疎通を円滑なものにしている。
- ・管理部門と教学部門は互いにその役割を尊重しつつ、円滑かつ適切に機能すべきものであるが、本学においては学校法人創設者の理事長兼学長が強力なリーダーシップを発揮しており、意思疎通の問題は無い。教授会の議長も理事長を兼務している学長が行っており、適宜、大学事務局長が管理部門の情報や現状の報告、意見の開陳等を行っている。

(3) 7-2の改善・向上方策(将来計画)

- ・管理部門と教学部門の連携は、現状において特に問題なく行われているが、大学を取り巻く厳しい環境変化に対応するため、管理部門と教学部門との連携を更に強化していく。そのためには、意思決定機関である理事会の理事定数の増員(特に教学担当理事)等の検討が課題となる。
- ・学校法人の組織が大きくなるにつれ、従来の規程や組織対応では対処できない事態も予想されるため、管理部門と教学部門との連携強化を目指す新しい規程・組織作りを展開していく。

7-3 自己点検・評価等の結果が運営に反映されていること。

(1) 7-3の事実の説明(現状)

7-3-① 教育研究活動の改善及び水準の向上を図るために、自己点検・評価活動等の取組みがなされているか。

- ・自己点検・自己評価委員会の下に「自己点検・自己評価専門部会」が設置されてお

り、外部評価などに関わる問題に対応している。自己点検・自己評価専門部会で検討された諸事項は、教授会、学部長および各委員長を通じて大学全体に連絡され、テーマ・課題等の共有が図られている。

- ・平成 17(2005)年度以降は、同じく自己点検・自己評価委員会の下部組織である FD 専門委員会を中心に前期・後期それぞれ「学生による授業評価アンケート」調査を実施してきている。この分析結果は、教授会で発表されるとともに全専任教員にフィードバックされ、各専任教員はそれに基づき「授業改善計画書」を作成して授業改善に努めている。この「授業改善計画書」は、授業の概観→授業において工夫している点→授業評価アンケートにみる問題点→問題点の分析→今後の課題 and/or 改善策という構成となっており、調査の翌年度には『西武文理大学 FD 活動報告書』としてまとめられ、自己点検・自己評価に資している。
- ・卒業予定者を対象に「学修満足度調査」を毎年行なっており、調査結果は教授会で発表され、教職員による点検・認識が図られている。

7-3-② 自己点検・評価活動等の結果が学内外に公表され、かつ大学の運営に反映されているか。

- ・授業評価アンケート等の分析結果は、教授会でその内容が説明され、教職員全員が共通認識を持っている。各専任教員の「授業改善計画書」をまとめた『西武文理大学 FD 活動報告書』は、教職員全員に配布し授業改善計画の周知を図っている。また、学修満足度調査の集計結果は、学生の満足・不満足の状態を把握し、それに対応するためのデータとして、各委員会にフィードバックされている。
- ・また、平成 19(2007)年度には、自己点検・自己評価専門部会により『西武文理大学自己評価報告書』が作成され全教職員に配布され教育研究活動の改善に資している。

(2) 7-3 の自己評価

- ・「西武文理大学学則」第 2 章において、自己点検及び自己評価を実施することが定められており、自己点検・自己評価委員会を設置することも規定されている。自己点検・自己評価委員会に関しては「自己点検・自己評価規程」に組織などが定められているが、さらに「自己点検・自己評価専門部会規程」により、実質的な点検・評価活動を行なう専門部会の委員構成・所轄事項などが規定されており、自己評価報告書の作成等に関し検討が行われている。
- ・自己点検・自己評価活動は、アンケート調査等が継続的に実施されており、その結果については、FD 専門委員会、教育サービス委員会などから教授会で報告され、問題点や課題を教職員で共有化しており、大学の教育研究活動の改善や水準向上に役立っている。
- ・とりわけ、平成 18(2006)年以降毎年作成されている『西武文理大学 FD 活動報告書』は、学内における自己点検・自己評価の重要性に対する教職員の認識の成果として、評価できるものとする。

（３） 7-3の改善・向上方策（将来計画）

- ・評価活動は、本来、教員・職員などによる自己評価に加え、学生などの第三者、外部機関による第三者などによる多様な評価観点からなされるのが好ましい。自己点検業務および第三者評価などの重要性を認識し、学生による授業評価アンケートなど多様なFDの実施方法につき検討を進め、今後も継続的な点検・改善を行なっていく。
- ・今後とも自己点検・自己評価、第三者機関による評価に積極的に取組み、教育研究機関としての大学の資質及び学生満足度の向上を図るとともに、認証評価機関の評価基準による点検・評価活動の実施により、評価項目・視点の見直しを図り、課題の改善向上に努めたい。
- ・自己点検・自己評価専門部会は、継続的に自己点検・自己評価の体制や方法の検討を行なうが、とりわけ認証評価に向けての活動を参考にして、点検・評価の方式の整備を図るものとする。

【基準7の自己評価】

- ・管理運営については、理事会が定期的開催され、基本方針、予算、決算、重要事項について審議しており、評議員会においても、諮問事項を審議し適切に運営されている。
- ・役員等の選任も適切に実施されており、監事の監査体制も適切である。
- ・大学の事務部門と教学部門の連携という点では両部門のスタッフが各委員会のメンバーとなっており、責任と権限の明確化とともに、組織のスリム化、効率化が図られている。
- ・法人の管理部門である理事会の理事長が、大学の教学部門の最高責任者である学長を兼ねており、その強力なリーダーシップのもとで管理部門と教学部門の意思疎通、施策の決定など問題なく円滑に行われている。

【基準7の改善・向上方策（将来計画）】

- ・社会や学生のニーズに対応すべく、継続的な管理運営体制の見直しを図りながら、常に教育サービスの向上を図る努力を行っていく。
- ・今後の自己点検・評価活動においては、全教職員が一丸となって実行すべきであり、常に外部評価およびその基準を積極的に採り入れ具体的な改善策を図る努力をする。特に、認証評価に向けての活動を契機とし、点検・評価の方式の整備、組織的な活動を図る。
- ・理事長兼学長のリーダーシップと教職員側の意欲・行動力との前向きな改革改善努力が十分に発揮され、効率的で成果があがるような管理運営組織の構築が課題である。

【基準 8 財務】

8-1 大学の教育研究目的を達成するために必要な財政基盤を有し、収入と支出のバランスを考慮した運営がなされ、かつ適切に会計処理がなされていること。

(1) 8-1の事実の説明(現状)

8-1-① 大学の教育研究目的を達成するために、必要な経費が確保され、かつ収入と支出のバランスを考慮した運営がなされているか。

- ・本学は、平成 11(1999)年度に開設された歴史の浅い単一学部の大学であるが、開学以来、少子化の進展が深刻化する中においても学生数、入学者数は定員割れを起こすこともなく概ね順調に学校運営の収入基盤を形成してきた。
- ・これに伴い、本学の消費収支においては、収入面の基幹である学生生徒等納付金収入の安定性が保たれ、平成 15(2003)年度には開学当初の初期費用でもあった繰越消費支出超過額を解消することができた。その後も引続き業績は堅調に推移しているが、教育研究目的達成の主体でもある教育研究経費の支出が低位にあるなど、収支バランス面においては改善すべき点がある。

表 8-1-1 大学の収容定員、学生数、志願者数、入学者数の推移 (単位：人)

	平成 16 年度	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度
収容定員	1,000	1,000	1,040	1,080	1,120
学生数	1,185	1,196	1,231	1,283	1,315
志願者数	515	675	461	517	555
入学定員	240	240	280	280	280
入学者数	322	324	316	318	347

表 8-1-2 消費収支計算書(抜粋)の推移 (大学単独) (単位：百万円)

	平成 15 年度	平成 16 年度	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
学生生徒等納付金	1,157	1,212	1,212	1,260	1,304
その他	306	289	187	196	343
帰属収入の部計	1,463	1,501	1,399	1,456	1,647
基本金組入額	-79	-243	-123	-86	-84
消費収入の部計	1,384	1,258	1,276	1,370	1,563
人件費	541	510	522	561	580
教育研究経費	274	276	286	269	280
管理経費	249	309	284	359	346
その他	3	8	21	20	14
消費支出の部計	1,067	1,103	1,113	1,209	1,220
当年度消費収支差額	316	154	163	161	343
翌年度繰越消費収支差額	412	566	729	890	1,233

- ・ 本学の平成 19(2007)年度の資金収支計算書においては、資金フローの総額は 15 億 1,661 万円であり、収入面の主なものは、学生生徒等納付金収入が 13 億 383 万円、前受金収入が 7 億 6778 万円、寄附金収入が 9,678 万円、補助金収入が 9,153 万円、資金収入調整勘定がマイナス 8 億 4,277 万円であった。
- ・ 支出面の主なものは、人件費支出が 5 億 7,372 万円、管理経費支出が 3 億 3,080 万円、教育研究経費支出が 1 億 8,190 万円であった。
- ・ 次に、平成 19 年度の本学の消費収支計算書関係比率(データ編表 8-2)を検証する。比較する比率は日本私立学校振興・共済事業団発行の「平成 19 年度版 今日の私学財政」より「5ヶ年連続財務比率表(医歯系法人を除く)ー大学部門ー」欄の消費収支計算書 18 年度 521 校の平均比率(以下「大学平均」という。)とした。
- ・ また、法人全体(データ編表 8-1)の検証において比較する比率は、日本私立学校振興・共済事業団発行の「平成 19 年度版 今日の私学財政」より「5ヶ年連続財務比率表(医歯系法人を除く)ー大学法人ー」欄の消費収支計算書 18 年度 476 法人の平均比率(以下「法人平均」という。)とした。なお、法人全体の部門数は大学、高校、中学、小学校、専門学校 4 校、及び法人本部の 9 部門である。

①人件費比率、人件費依存率

本学の人件費比率、人件費依存率は大学平均に比較し 10 ポイント以上下回っているが、開学当初高めの水準にあった人件費が退職に伴う年齢構成の若返り化により人件費の削減が図れた結果といえる。

- ・ 人件費比率 本学 35.2% 大学平均 47.9%
- ・ 人件費依存率 本学 44.5% 大学平均 60.8%

法人全体では、6 割以上を占める小中高校の教職員の年齢構成が高いため両比率とも高めであるが、現状、財務運営上支障となるものではない。

- ・ 人件費比率 本法人 52.4% 法人平均 52.0%
- ・ 人件費依存率 本法人 81.1% 法人平均 71.3%

②教育研究経費比率、管理経費比率

本学の教育研究経費比率は 17.0%と大学平均に比較して大幅に低率で、しかも低下傾向にある。反面、管理経費比率は 21.0%と大学平均に比較し大幅に高率で支出内容がアンバランスとなっている。教育研究活動の在り方、部門内での教管経費配分の意識転換等を早急に是正するよう努力したい。

- ・ 教育研究経費比率 本学 17.0% 大学平均 31.2%
- ・ 管理経費比率 本学 21.0% 大学平均 6.9%

なお、教管比率のアンバランスは法人全体でも同様である。これは通学バス運行費用や学生生徒の募集経費が多額であることが主な要因である。

- ・ 教育研究経費比率 本法人 20.2% 法人平均 29.3%
- ・ 管理経費比率 本法人 18.2% 法人平均 8.5%

③消費支出比率、消費収支比率

本学の消費支出比率は 74.1%、消費収支比率は 78.1%で大学平均と比較し低い値にあり財務面での問題はない。

- ・ 消費支出比率 本学 74.1% 大学平均 87.2%

- ・消費収支比率 本学 78.1% 大学平均 99.9%

また、法人全体においても法人平均とほぼ同水準にあり特に問題はない。

- ・消費支出比率 本法人 92.8% 法人平均 92.0%
- ・消費収支比率 本法人 105.7% 法人平均 107.8%

④ 学生生徒等納付金比率、寄附金比率、補助金比率

学生生徒等納付金は、本学運営の重要な自己財源であるが、寄附金および補助金も重要な収入源であり、この3つを学校運営の収入源泉と考えれば本学の比率は大学平均と比較しても概ねバランスが取れており問題はない。

- ・学生生徒等納付金比率 本学 79.2% 大学平均 78.7%
- ・寄附金比率 本学 6.5% 大学平均 1.6%

・補助金比率 本学 5.6% 大学平均 9.1%

3比率計 本学 91.3% 大学平均 89.4%

法人全体では、収支の過半を占める小中高校の学生生徒等納付金比率が低く、補助金比率が高いので3比率にややバラツキがあるものの、学校法人運営の収入源泉として合計値でみれば平均的な値を示している。

- ・学生生徒等納付金比率 本法人 64.6% 法人平均 72.9%
- ・寄附金比率 本法人 6.8% 法人平均 2.3%

・補助金比率 本法人 16.3% 法人平均 12.3%

3比率計 本法人 87.7% 法人平均 87.5%

⑤ 借入金等利息比率、減価償却費比率

借入金等利息比率、減価償却費比率は、本学及び法人全体共にほぼ大学平均、法人平均と近似値である。

⑥ 基本金組入率

本学は開学間もなく基本金組入対象となるものは完成年度までに一段落しているため、基本金組入率は大学平均と比較し低率であるが、特に問題とはいえない。

- ・基本金組入率 本学 5.1% 大学平均 12.7%

法人全体においても直近決算では概ね法人平均であるが、年度により固定資産の取得に係る基本金組入額に大きな開きがある。

- ・最後に、貸借対照表比率(データ編表 8-3)の検証を行なうが、比較する比率は日本私立学校振興・共済事業団発行の「平成19年度版 今日私学財政」より「5ヶ年連続財務比率表(医歯系法人を除く)ー大学法人ー」欄の貸借対照表18年度476法人の平均比率(以下「法人平均」という。)とした。

① 本法人の貸借対照表関係比率は、全国の法人平均と比較して一部の比率に大きな差異が見られるが、総体的には財政面において特に問題となるものではない。

② 流動負債構成比率、流動比率、前受金保有率

これらの比率は、法人平均と比較して差異が大きいが、現金預金等の流動資産が少なく資金が固定化(施設設備の充実化)している結果である。しかし、資金流動性の欠如や資産内容の悪化を招く等、財務バランスを欠いているとはいえない。

③ 消費収支差額構成比率

本法人の消費収支差額構成比率は法人平均と比較して差異が大きいが、これは平

成 11 年の大学開設以降、短期間で小学校、専門学校 2 校の開校や固定資産取得事業が続いたために基本金組入額が膨らみ、消費支出超過が継続したことによるもので、今後の学校法人の資金繰りに直接影響するものではない。

8-1-② 適切に会計処理がなされているか。

- ・ 本法人の会計処理は一部を除き法人本部一括集中処理方式を採用している。予算編成については、毎年 11 月頃に法人本部より各部門に概略説明を行い、12 月に各部門の予算責任者(学長・校長)に予算策定を要請し、翌年 1 月～2 月に各部門との予算申請内容の査定、調整を行なったうえで予算原案を策定、3 月の評議員会で意見を求め、理事会にて決定されている。
- ・ 予算成立後は各部門の予算責任者に予算額を通知し、予算執行とその後の管理については予算責任者に一任している。
- ・ 会計処理については、学校法人会計基準、本法人の経理規程や経理規程施行細則、企業会計原則等の関連規則に準拠し、適正に行っている。

8-1-③ 会計監査等が適正に行われているか。

- ・ 決算については、毎会計年度終了後に監査法人、監事の監査を受け決算書案を理事会、評議員会の議案として上程し承認、同意を得ている。
- ・ 監査法人の監査は、毎年 10 月以降、学校法人会計基準に準拠し、収支計算書、貸借対照表、収益事業に係る計算書、財務計算に関する書類、収益事業の申告手続や学校法人会計への組入れ状況等について決算確定までの期間で実施されている。
- ・ 平成 19(2007)年度の監査は、監査法人の監査が 47 日間、延べ 41 人で実施され、適正であるとの監査報告を得た。
- ・ 監事の監査は、1 人の監事が毎月数日間、各部門の事業計画の推進状況や法人全体の資金繰り、資金動態等を聞き取り主体で調査し、他の 1 人は運営全体の監査、会計処理を含めた財政全体について監査法人からの聞き取り調査を行い、監事の監査結果として、「会計処理は適正に行われている」との監査報告書を理事会、評議員会で読み上げて報告している。

(2) 8-1 の自己評価

- ・ 本学は、平成11(1999)年度に開設された新設校であるが、完成翌年度の平成15(2003)年度には開学初期投資の繰越消費支出超過額を解消すると共に、開学以来、少子化の進展の中で入学定員並びに収容定員を確保し続け、財務面では安定性のある業態を形成している。しかし、本学の収支内容については、教育研究経費や管理経費面が全国の大学平均に比較してアンバランスな状態となっており、大学の教育研究目的を達成するために必要な資金量を確保しているとは言い難い。更なる教育の質的向上を図るためにも、教育研究用機器備品の充実と併せて教管比率の抜本的な構成の見直しが必須と考えている。
- ・ 法人全体では、新設校の設置や教育環境基盤の整備・拡充を相次いで行ったことで消費支出超過の状態が続き、累積の消費支出超過額が膨らみ財務内容を脆弱化させ

たことは否めない。また、平成 21(2009)年度には大学の新学部設置(仮称：ヒューマン看護学部)に伴う新校舎建設も進行しており、更に累積の消費支出超過額が増加するのも事実である。しかし、現状では本学及び法人全体の財務運営が著しく悪化することもなく、資金繰り、収支状況面においては問題のない繰り回しができると判断している。反面、財務体質面においては資産流動性がやや乏しく、今後新規事業を展開するには財源確保が難しくなる恐れがあり、設置校の定員確保の強化、収支分析による財務運営の見直し、財政基盤の構築を図る必要性に迫られている。

- ・会計処理、会計監査については、学校法人会計基準や本法人の経理規程等に基づいた処理がなされている。また、監査法人や監事による監査が適正に行われているが、引続き、学校法人としてのガバナンス、コンプライアンス、並びにアカウントビリティ等についてはより高度なものを探求していく。

(3) 8-1の改善・向上方策(将来計画)

- ・本学は、開学以来安定した業況を維持してきたが、全入時代が到来し、業態を越えた学校間競争が熾烈化する中で、生き残り策として平成 21(2009)年度には新学部(仮称：ヒューマン看護学部)を設置する。教育内容の充実・高度化、他校との差別化を如何に図ることができるかが課題である。
- ・このような状況下、当面は入学者の確保や財務面でのパーヘッド効率を意識した経営に加えて、独立採算制の推進、教管比率の見直しによる教育研究活動の強化を図っていく。教管比率については教育活動を更に発展させ、高度化を図ることで改善していきたい。
- ・法人全体においても、脆弱化した財務基盤を立て直すべく設置校の独立採算意識の醸成、減価償却引当特定資産や新規事業引当特定資産の積み増し、教管比率の見直しによる教育内容の質的向上、競争的要素を導入した人事政策の導入等を実現し、学校法人運営が厳しさを増す環境下で財務体質強化を推進する。

8-2 財務情報の公開が適切な方法でなされていること。

(1) 8-2の事実の説明(現状)

8-2-① 財務情報の公開が適切な方法でなされているか。

- ・財務情報の公開は、平成 17(2005)年 4 月施行の私立学校法の改正の趣旨、目的、様式に準拠し、備え置きによる公開(法人本部事務局、大学事務局、医学技術専門学校事務室の 3ヶ所)は、3 年度分の「学園の概要」「事業報告書」「事業計画書」「収支計算書」「財産目録」「監事の監査報告書」「法人税法上の損益計算書」を閲覧に供して公開している。加えて、法人のホームページにも直近年度の備え置き用公開資料を公開している。
- ・公開内容については、文部科学省の様式参考例(平成 16 年 7 月 23 日付、16 文科高第 304 号)に準拠すると共に、各財務書類においてはわかりやすい解説・説明を行い、重要な科目については小科目まで公開し第三者にも理解が得られるよう努力し、適切な財務情報の公開を実施している。

(2) 8-2の自己評価

- ・ 備え置き用の公開資料、ホームページ上の公開資料については文部科学省通知に準拠した様式を使用すると共に、公開資料の内容についても単なる様式の列挙に留まらず、建学の精神、教育方針、事業・収支計算等の説明を施し、多くの勘定科目で小科目までの公開を実施する等、公共性の高いアカウンタビリティに努めている。

(3) 8-2の改善・向上方策(将来計画)

- ・ 学校法人に対する近年の社会的関心の高まりや厳しさを増した教育活動環境下、財務情報の公開は更にその重要性を増し、より充実した内容が求められている。
- ・ 本法人においても、現状の公開方法、公開内容に満足することなく、理解しやすい充実した内容で情報開示できる方策を検討している。当面の方策として、①財務公開資料を企業会計基準に置き換えた計算書と並列例示する。②グラフや図による表示や解説・説明内容の更なる充実化を図る。③備え置きによる公開、ホームページ上の公開に止まらず広報誌や学内誌等にも公開する。④計算書は複数年度分、小科目まで公開する。これらを検討しているが可能なものから順次実施していく。

8-3 教育研究を充実させるために、外部資金の導入等の努力がなされていること。

(1) 8-3の事実の説明(現状)

8-3-① 教育研究を充実させるために、外部資金の導入(寄附金、委託事業、収益事業、資産運用等)努力がなされているか。

- ・ 平成 19(2007)年度の本学の教育研究に係る外部資金の導入については、開学間もない大学で、国内では歴史の浅い学問分野でもあることから、学術研究に関わる競争的資金である科学研究費補助金は増加傾向にあるとはいえ未だ少ない状況(表 8-3-1)である。文部科学省の委託事業として平成 19(2007)年度に初めて公募された「サービス・イノベーション人材育成推進プログラム」では、全国の国公立大学の応募の中から 6 校が選定されたが、その内の 1 校に本学の研究プログラムが選定されたのは、本学の教育研究の質の高さが外部資金の導入に結びついたものとして高く評価できる。
- ・ 寄附金、委託事業、収益事業、資産運用等の外部資金の導入についても年度によりバラツキはあるものの、ここ数年は増加傾向を示している。

表 8-3-1 外部資金の導入（大学単独）

（単位：千円）

	平成 15 年度	平成 16 年度	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
科学研究費補助金	700	0	0	1,370	2,040
文部科学省委託事業	—	—	—	—	17,404
寄附金収入	28,333	95,850	24,976	27,855	106,778
資産運用収入	4,116	202	1,964	33,081	59,451
受託事業収入	0	3,990	4,200	3,675	3,675
補助活動事業収入	13,031	18,391	19,925	19,196	19,946
収益事業収入	3,018	3,071	3,320	2,079	6,714
合 計	49,198	121,504	54,385	87,256	216,008
帰属収入に占める割合	3.4 %	8.1 %	3.9 %	6.0 %	13.1 %

※ 文部科学省委託事業は、平成 19 年度に初めて公募された「サービス・イノベーション人材育成推進プログラム」の開発委託事業である。

※ 資産運用収入には「受取利息・配当金」を記載し、「施設利用料」は収益事業として計上している。

※ 平成 19 年度の収益事業の増加は、税務署の指導により「大学入試センター試験実施手数料」3,314 千円を加算したことによる。

※ 平成 20 年度の「外部資金の導入」については、文部科学省委託事業 28,500 千円、科学研究費補助金 2,260 千円が既に確定している。

(2) 8-3 の自己評価

- ・ 本学の教育研究活動に係る外部資金の導入については、平成 19(2007)年度に文部科学省の委託事業に 1 件選定された結果、金額的には増加したものの科学研究費補助金の申請件数、採択件数は僅かであり、また、産学官連携研究や地域社会・企業等との共同研究、受託研究に伴う資金の導入は不十分である。
- ・ 寄附金収入、資産運用収入は増加傾向にあり、ここ数年は教育研究活動に対する安定的な資金供給源となりつつある。

(3) 8-3 の改善・向上方策(将来計画)

- ・ 少子化の進展や学校経営の競争激化等、近年の学校法人経営を取り巻く環境は激しいものがあり、特に、財政面の問題は小規模な学校法人から大規模な学校法人に至るまで私学経営を直撃している。
- ・ このような状況下、学生生徒等納付金収入や補助金収入に次ぐ外部資金の導入は私学経営の重要なテーマとなっており、早急な対応が求められている。
- ・ 本学においても、科学研究費補助金の申請増加、産学官連携研究や地域社会・企業等との共同研究、受託研究に伴う資金導入の更なる強化を図っていく。

[基準 8 の自己評価]

- ・ 本学は、開学以来安定した経営を維持し、財政面においても概ね良好な業況を継続している。しかし、収支バランス面においては教管比率の改善・是正を図る必要があると、教育研究活動に十分な資金提供をしているとは言い難い。
- ・ 法人全体の財務体質面においては、新設校の開設が相次いだことでやや弱体化して

いるが、総体的には安定的な状況にある。

- ・本学及び法人全体は、業況・業態面から教育研究目的を達成するために必要な財政基盤は有していると判断できるが、資金の活用配分方法に改善の余地があり、対応策を検討していく。
- ・会計処理、会計監査は適正である。
- ・外部資金の導入については、金額面で増加傾向にあるものの、教育研究の成果ともいえる「科学研究費補助金」等の採択や産学官連携研究、並びに地域社会・企業等との共同研究、受託研究による資金導入が少なく、今後はその対策を講じていく。

[基準 8 の改善・向上方策(将来計画)]

- ・私学経営を取り巻く学校間競争はますます熾烈化し、学校法人の管理運営は生き残りを賭けたものとなっている。
- ・このような情勢下、本学及び法人全体の業況が組織の生死を決するのは紛れもない事実である。最悪の事態を回避するために収入増強策の見直しを行うとともに、経費削減策の遂行が重要な課題である。具体的に、教職員にコスト意識の徹底を図り、費用対効果、パーヘッド効率の評価導入を検討していく。
- ・本学は、単一学部にもかかわらず安定した業況を維持してきたが、受験者数が頭打ちになるなど不安要素もあることから、平成 21(2009)年度には新学部(仮称：ヒューマン看護学部)を設置し、経営基盤の一層の強化を図る。
- ・既設学部の見直し・改善も収入増の重要な要素であり、入学者の確保と共に、教育研究活動の質的向上、学生の満足度を高めるような教育の充実、教育基盤整備及び教育研究経費の拡充が必要不可欠であり、これらは外部資金導入の呼び水にもなるので、従来にも増して重要課題として検討する。

【基準 9 教育研究環境】

9-1 教育研究目的を達成するために必要なキャンパス（校地、運動場、校舎等の施設設備）が整備され、適切に維持、運営されていること。

（1）9-1 の事実の説明（現状）

9-1-① 校地、運動場、校舎、図書館、体育施設、情報サービス施設、附属施設等、教育研究活動の目的を達成するための施設設備が適切に整備され、かつ有効に活用されているか。

- ・ 本学キャンパスは、秩父多摩国立公園の山並みを背負い、関東平野の広大な沃野が広がる埼玉県西部、狭山市の閑静な住宅地内にあり、入間川に隣接した約 82,000 m² の校地からなる。在学学生数は 1,315 人であるので、学生一人当たりの校地面積は 62m²を上回り、大学設置基準に定める面積上回る。・大学設置基準で定められた基準校舎面積は6,148m²であるのに対し校舎面積は8,106m²であり、要件を十分に満たしている。
- ・ 本学の敷地内には、1号館、2号館、食堂棟（2棟）及び体育館、全天候型テニスコート、芝生のグラウンド、屋外コート等が設置されている。

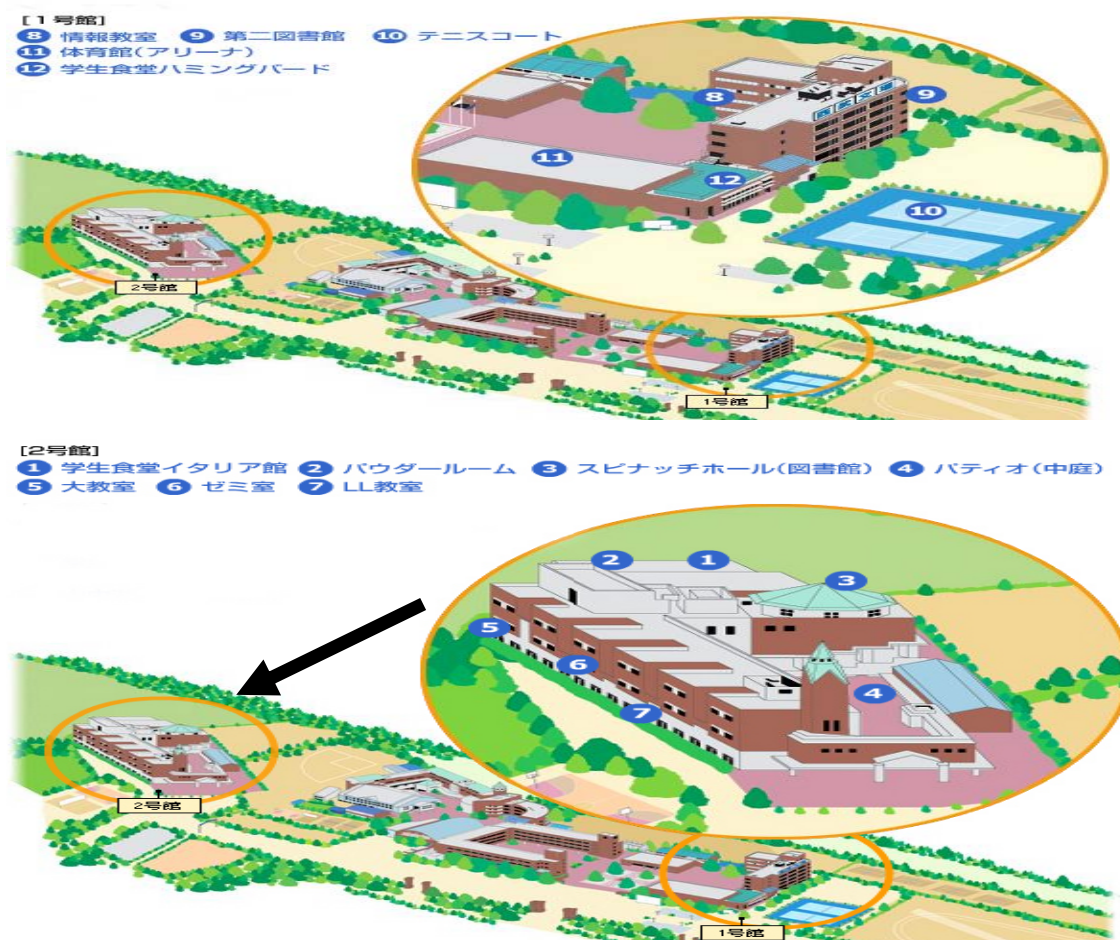


図 9-1-1 本学キャンパス

校地、校舎面積と主な施設の規模は以下のとおりである。

表 9-1-1 主な施設の規模

校地校舎別		名 称	規模
校地面積		校舎敷地	11,500 m ²
		屋外運動場敷地	14,285 m ²
		その他	55,923 m ²
		合 計	81,708 m ²
校舎等面積	1号館関係	校舎面積 (鉄筋コンクリート5階建)	3,165 m ²
		体育館 (鉄骨造平屋)	558 m ²
		茶室 (木造平屋)	30 m ²
		食堂棟 (鉄骨造2階建)	346 m ²
	2号館関係	校舎面積 (鉄筋コンクリート3階建)	4,941 m ²
		食堂棟 (イタリア館)	272 m ²
		ログハウス (学友会)	40 m ²
	山梨県	山中湖ホテル研修所	1,199 m ²
			合 計

<体育施設>

- ・運動場は、2号館校舎の隣に12,205 m²の広さを有する芝生のグラウンドがある。別にバレーボール、バスケットボール、バドミントン、フットサル兼用の全天候型屋外コートがあり、サークル活動のほか空き時間には一般学生も自由に利用できる。
- ・1号館隣には、2,080 m²の照明設備を備えた全天候型テニスコートが2面あり、いずれも学生が授業の合間や、サークル活動として自由に利用している。
- ・1号館に隣接する体育館 (アリーナ) は、バレーボール、バスケットボール、空手などのサークルで利用されており、授業や学校行事で使用されていなければ20時まで学生が自由に利用できる。

<図書館>

- ・図書館に関しては、1号館 (180 m²)、2号館 (568 m²) にある図書館を合計して、33,231冊の蔵書がある。また学生閲覧室の座席数は287席あり、収容定員に占める図書館の座席数は約25%となっている。また2号館図書館 (スピナッチホール) は吹き抜けのホールとなっており、自習や休憩場所として利用されるほか学園祭で学生が企画するプライダルの会場としても利用されるなど、多目的ホールとしての機能も果たしている。
- ・図書館の蔵書検索には、OPAC (西武文理大学図書館所蔵) システムを導入している。

また、他大学などの蔵書検索にはNACSIS-CAT（国立情報学研究所が提供する目録所在情報サービス）、NACSIS-ILL（図書館間で行われる電子化された相互貸借サービス）を活用している。

- ・毎年4月には、新生に対し図書館利用に関するオリエンテーションを実施し、さらに年2回程度発行する「大学図書館報」を通じて、学生に図書館の利用について関心を持つよう働きかけている。

<情報サービス施設>

- ・情報システム管理室を基点に1号館・2号館間に光ケーブルを敷設しており、各館内は高速LANで接続されている。
- ・開学当初から入学時に全学生にユーザー・アカウントを提供しているため、新生も入学直後から校内情報システムを利用することができる。
- ・情報処理演習室としてパソコン教室が4室（1号館301、302、303、304教室）、および英語教育用のCALL教室（2号館107教室）が整備され、インターネット及び校内LANに接続されたパソコンが約180台、学生7人に1台の利用環境となっている。
- ・学生がインターネットや校内LANに容易にアクセスできるように、2号館109教室、2号館スピナッチホールなどに情報コンセントを設置している。また一部の教室には無線LANも設置している。
- ・2号館全教室の教卓からは、インターネットや校内LANに接続することが可能となっており、多様な講義が実施できる環境を整えている。
- ・講義に必要な教材の提示やレポートの提出といった学生とのコミュニケーションのために、Webを利用した学習支援システム（IT's class）を構築している。
- ・講義要綱や休講情報など修学に必要な様々な情報を学生に伝えるため、Webを利用した情報提供システム(i-bunri)を構築している。

<教室>

- ・教室数は健康福祉マネジメント学科の新設に加え少人数クラス編成を促したため、余裕は少なくなっているが、現在建設中の新校舎には大～小合計7教室が設けられるため、教育環境は好転する。

<その他>

- ・本学所有の研修施設として、山梨県山中湖村に西武文理大学山中湖ホテル研修所があり、ゼミナール、ホテル運営実習、サークル活動などに利用されている。

9-1-② 教育研究活動の目的を達成するための施設設備等が、適切に維持、運営されているか。

- ・大学の施設・設備の営繕、警備、清掃については、大学の総務課が担当しており、委託業者の協力を得ながら保守点検を毎年あるいは毎月定期的に行い、施設設備の良好な状態を維持すべく管理運営している。具体的には電気、ガス、水道などのライフラインに関する保守点検、消防・空調設備、照明設備、放送・電話設備・エレベーター等諸設備の保守点検、視聴覚機器、コンピュータなど情報設備の保守点検などである。

- ・また、設備の保守点検以外に、清掃業務、警備業務などについても専門業者に外部委託し、清潔で安全な環境の維持を図っている。

(2) 9-1の自己評価

- ・大学設置基準を上回る校地、校舎面積を有し、キャンパス全体が良好な状態に整備されているものと判断する。
- ・本学は専任教員全員に相応の面積の研究室を割り当てている。10人程度のゼミナールが多い為、研究室はゼミの演習室としても活用されている。
- ・図書館に関しては、在籍学生数に対して十分とは言えないが、今後蔵書数・質ともに一層の充実を図っていく姿勢である。特に2号館図書館（スピナッチホール）は蔵書数が少なく図書館としての機能は低く評価されるが、自習室、休憩室など多目的ホールとして多様な活用を試みているところである。
- ・情報サービス施設は、組織的な管理運営体制を確保するため、情報システム運営委員会が教員と職員で組織され、サーバ室には、専門のスタッフ1人が常駐し管理運営にあたっている。コンピュータなど情報施設は、利用学生に十分対応できるレベルのものが整備され、適切に維持・運営されており、教育支援機能が不足なく果たされていると評価できる。
- ・体育館は若干手狭であるが、バスケットボール、バレーボール、バドミントン、空手、卓球などのサークルが日替わりで20時まで活動している。
- ・学生の要望により、テニスコートに照明設備を整備し、冬季の日照が短い期間でも有効に利用できるように利便性の向上を図った。
- ・本学に隣接する入間川河川敷には狭山市、川越市の運動公園があり、月曜から金曜までは学生が自由に利用することが許可されている。本学の運動施設に加え、これらの施設は学生のニーズに対し補完的役割を果たしている。
- ・山中湖ホテル研修所は、新宿から高速バスで約3時間の山梨県山中湖村の別荘地内に所在し、夏季は冷涼な気候のため、学習・スポーツには最適な場所に位置している。管理上の課題として、経年劣化による建物補修など維持コスト増大の問題がある。

(3) 9-1の改善・向上方策（将来計画）

- ・一昨年2号館隣接地に36,465㎡の広範な校地を確保し、校地・校舎の整備・充実を着実に進める環境が整った。現在、延べ床面積約4,200㎡の新校舎を建設中で、平成21（2009）年2月に竣工予定である。大～小の教室が合計7室配備されており、教室の余裕が出ることにより多様な教育の展開が可能となる。
- ・図書館に関しては、新学部開設の関係もあり、蔵書の一層の充実を図っていく。また1、2号館に分散している図書館の役割を整理集約し、それぞれのあり方を再検討した上で一層の充実を図る。

9-2 施設設備の安全性が確保され、かつ、快適なアメニティとしての教育研究環境が整備されていること。

(1) 9-2の事実の説明(現状)

9-2-① 施設設備の安全性が確保されているか。

- ・施設設備の安全性については、消防法等の諸法令に規定された定期点検を実施し、都度必要な整備を進めている。日常の管理は、大学の総務課が行なっており、施設設備の管理・運営上で問題がある場合は、速やかに関連の業者等に委託し、早急かつ適宜の対応・処置を行なっている。
- ・近年、発がん性の関係で問題となっているアスベストについても、平成17(2005)年度に専門家による調査点検を行った結果、いずれの建築物においてもその使用は認められなかった。
- ・2号館は、警備保障会社による24時間のセキュリティシステムを採用し、1号館は、休日及び夜間において2人のガードマンが防犯・警備に当たっている。
- ・1号館は昭和63年、2号館は平成11年に竣工しており、何れも昭和56年に改定された建築基準法による基準を満たす耐震構造の建物である。

9-2-② 教育研究目的を達成するための、快適な教育研究環境が整備され、有効に活用されているか。

- ・大学の建物は、中世ヨーロッパ風レンガ造りで文理中・高校の建物と統一され、キャンパス全体で落ち着いた学習環境を作り出している。開校時から緑豊かなキャンパスを目指し、植樹に力を入れてきた結果、現在「文理の森」と呼ばれるまでになり、二酸化炭素を吸収するエコロジーなキャンパスになっている。また著名な芸術家作の彫刻をあちこちに配し、情操教育に役立てている。
- ・航空自衛隊入間基地の飛行コースに位置している為、防衛省の補助を受けて全館防音仕様で建築している。それに伴い全館空調が完備され、快適な教育研究環境になっている。
- ・学内の清掃に関しては外部業者に委託しているだけでなく、毎朝、職員全員が分担して校舎内及び周辺、駐車場等の清掃にあたっている。建物内は全て禁煙、構内の「歩きたばこ」も全面禁止とし、喫煙は建物外の指定場所でのみ許可している。
- ・快適な学生生活をおくるための施設・設備としては、学生食堂(イタリア館・ハミングバード)、学生の自習・くつろぎの場などとしてスピナッチホール(図書館兼用)、アーモンド館、ハミングバード(2階建)などの多目的ホールがあり、さらに2号館の中庭に、約50個のテーブルと100席の椅子が用意されている。
- ・本学は学生の自動車・オートバイ通学を認めており、キャンパスに隣接して学生・教職員用の6,624㎡の駐車場(収容250台)を用意しているほか、キャンパス内に来客用の駐車場(約30台)、学生用の駐輪場を整備している。
- ・現在、本学が設置している身障者用施設設備としては、2号館1階に車椅子用トイレ1室、男子用介護バー付小トイレの1基が1階から3階に設置されている。

(2) 9-2の自己評価

- ・キャンパス全体の緑化事業、清掃等に力を入れており勉学に適する環境作りに努力している。
- ・防音・冷暖房などはほぼ満足できる状況であるが、バリアフリー化については不十分な現状である。
- ・校舎建築年数が比較的浅いこともあり、アスベストの検査結果においても安全性が確認されている。また、サービス経営学部の文科系1学部ということもあり、薬品・実験等による危険は現状ほとんどない。

(3) 9-2の改善・向上方策（将来計画）

- ・開学以来続けている緑化事業は今後も続け、学習環境をさらに充実させるとともに地球温暖化防止に貢献する。
- ・バリアフリー化は不十分であるが、本年度着工した新校舎には、エレベーターの設置、全階に身障者用トイレの設置を図るとともに、段差解消のバリアフリー建設を導入する。さらに旧校舎の身障者対応を可能な限り実施していく。

【基準9の自己評価】

- ・校地、校舎ともに、大学設置基準に示される面積を満しており、施設設備は質・量ともに教育研究に必要なものであると判断している。また、施設設備に関しては、適切に整備、維持、管理しており、その安全性に関しても必要と考えられる措置を行なっている。
- ・教室については新学科の設置や、少人数クラス編成の実施により数に余裕が無くなってきているが、新校舎の完成を待つて解決する見込みである。
- ・2号館図書館は、多目的ホールとしての利用価値が高くなっている。
- ・運動場やスポーツ施設は市の運動施設を補完的に利用することで充足している。

【基準9の改善・向上方策（将来計画）】

- ・平成17(2005)年度に取得した約36,000㎡の校地には、新校舎建設が進行中で平成21(2009)年2月に竣工予定である。これにより教育研究環境の向上が図られることになる。現状の教育研究環境の維持・向上に努めつつ、一層の施設設備の整備を図っていく。
- ・図書館については2箇所に分かれているが、これらをそれぞれの役割により整理集約し、最大限の機能を発揮させる。1号館図書館を増床する案を具体的に検討する。
- ・新校舎は完全なバリアフリー化を実現する。
- ・資金面を含め後援会、学友会の協力を仰ぎ教育研究環境の更なる充実を図る。
- ・施設設備の維持管理については、学園全体を視野に入れ、中学・高校・大学が設置されている狭山キャンパスのみならず、専門学校が設置されている所沢、ふじみ野、池袋、新宿のキャンパスを含め、一括した管理体制を組織し、効率の良い運営を戦略的に企画・運営することが今後の長期的な課題である。

【基準 10 社会連携】

10-1 大学が持っている物的・人的資源を社会に提供する努力がなされていること。

(1) 10-1の事実の説明（現状）

10-1-① 大学施設の開放、公開講座、リフレッシュ教育など、大学が持っている物的・人的資源を社会に提供する努力がなされているか。

<大学施設の地域への開放>

- ・本学は一級河川「入間川」を臨む狭山市柏原に在り、住宅街に隣接する広大なキャンパスは楠などを始めとした立木がならぶ自然に恵まれている。開放的なキャンパスでは地域住民が散策する姿も見られる。キャンパス内のターゲットボードゴルフ施設は市民に開放されている。
- ・教室等に関しては、日本赤十字社埼玉県支部による救急法救急員養成講習の一般公開会場として2月に開放しており、狭山市内唯一の会場として機能している。また、本学2号館の教室を年3回、日本商工会議所簿記検定試験の狭山商工会議所の公開試験会場としている。
- ・平成18(2006)年度に、本学体育館を会場にバスケットボール部が近在の小学生の練習を指導する試みが行われ、必要な協定書が整備された。

<聴講生および科目等履修生制度>

- ・大学卒業と同等以上の学力を有する方に向けての聴講生制度、高校卒業と同等以上の学力を有する方に向けての科目等履修生制度を導入している。

<公開講座の開催>

- ・地域交流委員会企画により本学が主催、狭山市教育委員会の後援を得た「生活お役立ち公開講座」を、近隣市民を対象として平成17(2005)年度から開催している。新聞折込等を活用して周知を行った。平成19(2007)年度は「質の高い人生を」をテーマに「これからの社会福祉—医療・介護・障害者福祉」、「相続の仕組みと遺言—死んだら自分の財産はどうなるのか」、の2回の講座を行った。
- ・また、地元狭山市へ貢献できる公開講座として、本学ならびに狭山市、狭山商工会議所、狭山青年会議所、西武鉄道、都市再生機構により、「狭山市まちづくり市民公開講座」を共催した。本学教員がコーディネーターを務め、狭山市内外の有識者をパネリストに迎えて平成19(2007)年12月6日から平成20(2008)年3月6日にかけて計4回、連続講座形式で開催。まちづくりに関する多角的なアプローチが多くの市民の関心を集めて平成17(2005)年度以降3年連続の開催となった。狭山市および隣接の所沢市、入間市などから363人の参加者を得た。
- ・平成19(2007)年12月7日から平成20(2008)年2月29日にかけて、狭山市公民館連絡協議会との共催による「元気な地域づくりフォーラム」を全3回開催。公民館事業の意義や重要な役割に関して、本学教員がコーディネートと基調講演を行った。
- ・埼玉県西部18の大学連携による「彩の国大学コンソーシアム」が催している高校生以上の市民を対象とする公開講座「さいたま遊学～知的、快適生活のススメ～」に参画している。本学からは「伝説のホテルマン列伝とサービスの品質管理」と題しホスピタリティを基軸に据えた講演を川越で行った。

表 10-1-1 各公開講座等の講座回数および参加人数 (平成 19(2007)年度実績)

講座名	講師	開催日	共催者名 (公共団体・企業等の別)	受講者数
生活お役立ち公開講座				
これからの社会福祉	本学教授	7月21日	本学主催	23人
相続の仕組みと遺言	本学教授	8月4日	本学主催	26人
彩の国大学コンソーシアム公開講座				
伝説のホテルマン列伝とサービスの品質管理	本学教授	9月7日	彩の国大学コンソーシアム	57人
学園祭特別講演				
風林火山の実像	井沢元彦氏 (作家)	10月20日	本学主催	100人
元気な地域づくりフォーラム				
元気な地域づくりとは何か	本学教授	12月7日	狭山市公民館連絡協議会	140人
市民の取り組む地域づくり	本学教授	1月25日	狭山市公民館連絡協議会	148人
元気な地域づくりに向けて	本学教授	2月29日	狭山市公民館連絡協議会	126人
狭山市まちづくり市民公開講座				
少子・高齢社会のまちづくり	パネルディス カッション	12月6日	本学主催 狭山市、 狭山商工会議所、 狭山青年会議所、 西武鉄道株式会社、 独立行政法人都市再生 機構埼玉地域支社	115人
まちのブランド化		1月24日		96人
地域との対話 -大学と地域コミュニティ-		2月7日		74人
これからの商業とまちづくり		3月6日		78人

<学園祭>

- ・学園祭（ホスピタル）開催中には、地域交流委員会が各界よりゲストを招いて特別講演を開催し、近隣市民に公開している（表 10-1-1）。平成 17(2005)年度の坂上二郎氏の講演を初回に、平成 18(2006)年度は本学客員教授（食文化史研究家）永山久夫氏による「100歳食入門」講演を開催するなど、地域の方の来訪を期待して企画を行っている。
- ・平成 19(2007)年度は作家井沢元彦氏の講演が行われ、近隣の市民の関心を集めた。

- ・ホスピタル開催中のキャンパスにおいて、学生プロデュースによる結婚式を開学以来 8 組行ってきた。式を挙げて頂く新郎新婦は、地域の方々を中心に公募により募集している（図 10-1-1）。

<図書館>

- ・本学図書館は埼玉県大学・短期大学図書館協議会に加盟している。同協議会は「共同利用券」を発行しており、県内加盟校の学生は相互に加盟館を利用することができる。

<寄付講座の公開>

- ・平成20(2008)年度前期に初めて受け入れた社団法人日本フードサービス協会の寄付講座「フードサービス論」の講義について、一般からも聴講者を募って公開している。



図10-1-1 結婚式サービスの提供

(2) 10-1の自己評価

- ・大学施設の開放については、中学・高校が同じ敷地内にあるという制約を抱えながらも、徐々に拡大してきている。地域交流委員会による地元市民との交流会、各種検定試験ならびに学園祭「ホスピタル」が中心となっている。今年度は「第2回むさし100km 徒歩の旅」スタッフ研修会の会場として体育館や教室が利用される。より多くの開放機会を提供していきたい。
- ・公開講座等は、小規模大学にあっては十分な開催回数であると評価している。また、内容に関しても「サービス経営学」の学問内容を反映したものであると言え、地域や市民の方々からおおむね好評を得ている。
- ・「サービス経営」を学修している学生の地域への積極的関与は、地域の住民からも大きな評価を得ている。特に学園祭「ホスピタル」の外部よりの入場者の約2割5分から3割が地域の住民の方であり、毎年楽しみにしているとの声も聞かれるようになった。
- ・日曜日を含めたキャンパス案内などを充実させ、より積極的にキャンパス内を見学できるように休日案内施設を新設し、インフォメーションセンターとして平成19(2007)年度から運営を始めた。

(3) 10-1の改善・向上方策（将来計画）

- ・聴講生や科目等履修生制度は、本学の教育内容の周知理解を進める上で非常に重要な位置を占めるものであり、一層の周知活動を行わなければならない。
- ・公開講座の内容は、おおむね好評であり継続した開講を行う。しかし、生涯学習の要望が年々増えてきている中で、講座の開講回数ならびに内容の見直しも積極的に行い、改善を重ねる必要がある。加えて、講座内容をまとめた小冊子の発行などに

より、講座に参加した方へのフォローならびに講座内容の永続的な保存、参加出来なかった方への資料提供などを心がけ、より多くの方に本学教育資源の提供を進めることを目指す。

10-2 教育研究上において、企業や他大学との適切な関係が構築されていること。

(1) 10-2の事実の説明(現状)

10-2-① 教育研究上において、企業や他大学との適切な関係が構築されているか。

<企業との連携>

- ・インターンシップは、本学の特徴的カリキュラムの1つで、開学以来継続している。平成19(2007)年度は、3年次の夏季休業中ならびに1年次の春季休業中の2回の学生派遣を行った。インターンシップ先は、毎年新規での企業開拓を行なうとともに、長期にわたる企業とも継続した良好な関係を構築している。学生による報告会を毎年都内で催すことを通して成果を企業に還元するとともに、求められる人材像に関する意見交換を行っている。
- ・平成19(2007)年7月に埼玉りそな銀行と、12月には地元の武蔵野銀行と、それぞれ産学連携協定を締結した。いずれも、ホスピタリティ・おもてなし・サービスに関して本学が有する知見を銀行の窓口や取引先企業において活用することを志向している。初年度の取り組みとして、本学教員を講師とした地元経営者向けサービス向上関連のセミナーの開催、秩父駅前商店街活性化計画についてのアドバイスの提供が行われた。今年度には銀行経営幹部を対象としたホスピタリティ研修会が催される予定となっている。

<文部科学省「産学連携による実践型人材育成事業」>

- ・平成19(2007)年度には、文部科学省委託事業「サービス・イノベーション人材育成推進プログラム」を受託した。サービス産業の革新を担う人材育成プログラムを産学連携により開発するものである。学部学生に焦点を当てた「ミドル・マネージャー育成プログラム」を平成21年度に完成させる計画で事業を進めている。

<寄付講座の受入>

- ・平成20(2008)年度には本学として初めて、社団法人日本フードサービス協会寄付講座の受入を行っている。3・4年生対象「フードサービス論」の授業において、外食産業経営者による特別講義の提供を受けることになった。本学園は調理師専門学校にルーツを持っており、サービス経営学科においても外食産業に関する教育研究活動を一貫して実施していることから、非常に意義深い講座となっている。

<他大学との連携>

- ・本学は「彩の国大学コンソーシアム」に加盟している。埼玉県西部に位置する18大学の連携であり、9大学との単位互換ができる。本学は「サービス経営」という極めて特徴的な学部運営を行っており、近隣大学学生からも教育内容へのニーズが見受けられる。単位互換先としては他に放送大学がある。
- ・「埼玉県西部地域雇用協議会」に参加し、近隣4大学連携にて埼玉県内を中心とした企業との連携を強化している。入間市、狭山市、飯能市など行政機関やそれぞれの市の商工会議所、青年会議所などの後援を得ている。それぞれの大学教育内容の

理解推進と、適材の斡旋などを含めた活動をしている。

- ・海外の大学での研修としてオーストラリアにあるクイーンズランド大学での「海外フィールドワーク」を毎年夏季休業中に開催している。上記研修に続けて観光産業都市ゴールドコーストにおけるホテル研修も実施している。
- ・平成 19(2007)年 11 月にハワイ大学カピオラニ・コミュニティ・カレッジと派遣留学協定を締結した。先方担当者の来日に伴い説明会も行っている。

(2) 10-2の自己評価

- ・県内に幅広い取引先を有する地元銀行との産学連携協定を締結したことで、地域企業との連携が可能になった。日本で唯一のサービス経営学部を有する大学として地域からの期待の大きさがうかがえる。
- ・埼玉県西部地域雇用協議会の開催など積極的に進めている。雇用協議会は平成 17(2006)年度を初年度に活動を始めた。多くの後援を得ており、開始初年度より未就職者への職業斡旋など一定の結果を残すことが出来た。
- ・インターンシップを開学以来継続して行っており、一定の結果が残せっていると評価できる。近年は日本航空や帝国ホテルといったホスピタリティ産業のトップに位置づけられる企業への派遣も行われており、充実した内容となっていることは評価できる。
- ・単位互換などのシステムは、早い段階で10大学との連携を得た。毎年継続的に学生相互の単位互換認定がなされており一定の評価はできる。しかし、大学間の移動に時間がかかるなどの理由により、関心があっても、外部からの受け入れ数や逆に外部の科目を履修する学生数に反映していない。
- ・海外研修はハワイ大学カピオラニ・コミュニティ・カレッジとの協定締結により選択肢が増した。

(3) 10-2の改善・向上方策（将来計画）

- ・平成 19(2007)年度に締結された銀行との産学連携を更に多いものとするため、今後両者間の意思疎通や人的交流が必要である。
- ・埼玉県西部地域雇用協議会の活動は、今後も充実を図る。平成 19(2007)年度は 2 回の合同企業説明会を企画している。
- ・インターンシップ先企業との関係は良好である。これを一步押し進め、インターンシップから就職への結びつきを強化するなどの一層の関係強化を進める。
- ・彩の国大学コンソーシアムは、今後利用学生をいかに増やしていくかが課題と言える。そのために各大学の広報活動の充実と大学間での連絡を密にする必要がある。また本学への受講生を増やすため、今後とも魅力的なカリキュラム構成を押し進める。
- ・海外留学の充実は引き続き大きな課題である。平成 19(2007)年度に締結されたハワイ大学カピオラニ・コミュニティ・カレッジとの協定に基づく学生派遣を実現し、継続的な派遣を目指す。

10-3 大学と地域社会との協力関係が構築されていること。

(1) 10-3の事実の説明(現状)

10-3-① 大学と地域社会との協力関係が構築されているか。

- ・本学学園祭「ホスピタル」は毎年秋に開催している。「サービス経営学」を学んだ学生達が修得した知識技能を発揮する場と位置付けられる。学生組織である「学園祭実行委員会」が中心となって運営するが、地域住民へのサービスの提供は第1回開催以来受け継がれている。具体的には、子供向けキャラクターショーの開催、プレイルーム運営、住民の方々の協力を得たチャリティバザーや夜間の花火大会、特別講演会などが挙げられる。昨年度のチャリティバザーの売り上げは学園祭実行委員会から狭山市社会福祉協議会への寄付金、チャイルド・スポンサーシップへの支援金、社会福祉法人みのり福祉会「みのり祭り」参加協力金として用いられた。
- ・近隣住民の方々との「留学生交流会」を、本学キャリアサポートセンターを会場として地域交流委員会が定期的に開催している。本学教員の主催のもと、中国、韓国からの留学生がそれぞれの言葉、文化、料理などをもとに近隣の方との交流を深める交流会で、63人の参加があった。
- ・狭山市立入間川小学校での経済活動体験プログラム「狭山ビズキッズ」を、狭山商工会議所と対象の小学校に協力する形で過去4年間にわたり支援している。教員の指導のもと本学学生がサポーターとして小学生の店舗計画などの相談役や学習支援を行ってきた。平成19(2007)年度からは「サービス・ラーニング」(体験・実習教育科目・選択1単位)の対象事業として、履修生が支援活動を継続する。
- ・隣接する入間市主催の「生涯学習フェスティバル」において、パネル展示発表を始めとする地域活性化のためのイベントに積極的に参加している。
- ・学生によるボランティア活動として、「ハンドベル演奏」を福祉施設などで実施している。また12月には狭山市民会館において、学園全体でクリスマスコンサートと称し、盲導犬普及のためのチャリティーコンサートを開催している。
- ・平成19(2007)年の春から夏にかけて、狭山青年会議所主催「第1回むさし100km徒歩の旅」の参加小学生をサポートするボランティア活動が「サービス・ラーニング」受講生を中心に行われた。今年度の第2回も継続して支援を行う。
- ・埼玉県赤十字血液センターに協力し、年に2回学生の献血活動が行われている。
- ・平成19(2007)年夏には狭山市レクリエーション協会の依頼により、米軍横田基地在住家族の入間川七夕祭り参加者を英語で案内するボランティア活動を学生と職員が行った。

(2) 10-3の自己評価

- ・本学の学術的な資源を地域に還流すべくより多彩な展開をすすめる必要がある。現状では、地域の方々がキャンパス内施設を利用できるのは、「ホスピタル」、「留学生交流会」などに留まっている。
- ・学園祭「ホスピタル」、「狭山ビズキッズ」、「留学生交流会」、「むさし100km徒歩の旅」など狭山市における本学学生の活動は年々充実した内容となり、地域においても理解されてきている。

(3) 10-3の改善・向上方策（将来計画）

- ・「サービス経営学」の見地より、まちづくりへの積極的な支援を行っていく。魅力あるまちづくりの一助となれるよう地域住民の方との意見交換なども進めていく。
- ・現行の活動内容の見直しを図るとともに、さらにボランティア活動への積極的参加などを促し、より地域の中での本学の存在価値を高める努力を続ける。
- ・今後大学施設の開放も検討していく必要はあるが、中学、高等学校が同じ敷地内にあることも鑑み、優先順位をつけて取り組む必要がある。

【基準10の自己評価】

- ・本学は狭山市柏原の閑静な住宅街に位置し、開学以来、地域住民との良好な関係を構築してきた。公開講座、学園祭を始めとする地域との交流機会は盛況であり、埼玉県西部地域の大学・企業間の交流機会も新たに設け、積極的推進を図っていることは評価できる。
- ・地域雇用促進、地域企業との産学連携も始まったばかりであり、まだ成果を問う段階にはない。いずれも地域からの期待のある領域であるだけに、しっかりとした取り組みをしていくことが重要である。特に産学連携に関しては、地域サービス産業の活性化に貢献できる領域を探求していく。

【基準10の改善・向上方策（将来計画）】

- ・地域への施設開放をいかに進めるかは重要な課題である。ハード・ソフト面の充実を図り、一層の施設開放を進めるべく検討を重ねる。
- ・公開講座等を通じて、「サービス経営学」の研究成果をより社会に還元する体制を整える。国内外の大学間連携や産学連携を進めてきたが、研究成果を発信することを通じて一層の充実を図ることを課題とする。
- ・生涯教育の受け皿となるべく、地域の学習ニーズに把握する取り組みを行う。

【基準 1 1 社会的責務】

1 1-1 社会的機関として必要な組織倫理が確立され、かつ適切な運営がなされていること。

(1) 1 1-1 の事実の説明（現状）

1 1-1-① 社会的機関として必要な組織倫理に関する規定がされているか。

- ・社会的機関としての大学に必要な組織倫理については、「学校法人文理佐藤学園寄附行為」および「西武文理大学学則」を中心とする諸規程類によって形成されている。
- ・「学則」第 1 条において、「教育基本法及び学校教育法に基づき、学生に幅広い教養教育を授けるとともに、サービス経営に関する専門学術の理論と実践的応用を教授研究し、不撓不屈の精神と、報恩、誠実、奉仕の心をもって、社会の発展に寄与しうる学力と見識を有する人材を育成すること」を目的として規定し、本学の社会的役割を明確にしている。
- ・この目的のため、大学ならびに法人組織に対しては「諸規程総則」において学園規程類の遵守義務を定め、「組織運営規程」において「法令、寄附行為、学則、規程類その他別段の定めがある場合の他、この規程の定めるところ」によって法人の組織運営を行うことを定めているほか、法人および大学の「事務組織規程」において、学校という社会的機関の運営に必要な職務の責任分担を定めており、これに従って職務を行っている。
- ・理事等役員は、「寄附行為」および「文理佐藤学園役員就業規則」において「法人運営の責任者」としての自覚を求められており、「寄附行為、諸規程ならびに業務組織に定めるところに従って行動しなければならない」こととなっている。
- ・教職員は、「西武文理大学就業規則」第 13 条において「教職員は、学園の建学の精神を尊重し、学園の伝統を重んじ、これに違反する言行のないことはもちろん、法令を遵守し、この規則およびこれに付随する諸規程に従い、職場の秩序を保持し、相互に協力し、その職務を果たすことに努めなければならない」こととなっており、適正な学校運営を通じて社会的責任を果たすことを目指している。さらに「懲戒に関する基準」を定め、不正・不当・不法な行為を戒めている。これらにより職場の秩序が保たれ、適正に職務が遂行されている。
- ・教授会は原則月に一度開催している。本学の特徴は教授のみならず全ての専任の教員および事務局役職者の会議への参加が認められていることである。したがって、学長以下 54 人の専任教職員のうち 48 人が教授会に毎月参加している。教授会では教学に関する協議のほか、各委員会からその時々の課題および対処について報告される。大学が社会的機関であるという認識のもと、倫理的なテーマについても教職員は組織的に啓蒙しあい、共有しあうことで、組織倫理の維持向上を行うことができている。
- ・学内にハラスメント防止委員会、個人情報保護小委員会、情報システム運営委員会、学生相談室運営委員会がある。全ての委員会が教員と職員の混成で構成されており、それぞれの立場から組織倫理の維持に資する活動を行っている。それぞれの委員会規程に基づいて迅速に対応が図られており、必要に応じて速やかに教授会への報告

がなされ、問題認識および対応策の共有化が進んでいる。

1 1-1-② 組織倫理に関する規定に基づき、適切な運営がなされているか。

- ・本学は、上述の組織倫理に関する基盤的な規程類に加えて、学校法人文理佐藤学園および西武文理大学の、組織関係諸規程、人事・給与関係諸規程、財務関係諸規程、教学関係諸規程の定めるところに従って運営されている。以下、近年重視されている事項を例示する。
- ・法令遵守に関して、「公益通報等取扱規程」に基づいて「コンプライアンス窓口」を設置するとともに通報者の保護を定めている。
- ・ハラスメントに関して、「セクシュアル・ハラスメント防止に関する規程」を制定しハラスメント防止委員会がセクハラ等の防止や対応のための活動を行っている。委員会ではリーフレットを作成し、ガイドラインや相談窓口を明示して積極的な周知を図っている。
- ・入学試験は「入学試験要項」に基づいて公正に実施しており、その結果の概要も本学のホームページに掲出して社会的関心に応えている。また学生納付金は適正に徴収されており、入学辞退後の授業料返還については3月末期日で辞退の申出に対し返還措置を取っている。
- ・個人情報保護に関しては「文理佐藤学園個人情報保護規程」を制定し、これに基づいて大学各部署がそれぞれ所管する個人情報の保護方針を定めて適正に処理している。

(2) 1 1-1 の自己評価

- ・社会的機関として、本学が果たすべき役割を認識している。結果、教育目標の設定や教育方法の改善、カリキュラム改定など定期的な見直し作業も怠りなく行っている。
- ・諸規程の定めるところ、および本学独自の教授会運営方法によって、本学の組織倫理は維持向上が可能になっている。また、各種委員会の活動により新たに起こりうる問題にも迅速に対応できる体制を整えている。
- ・学生、保護者や入学希望者等直接の利用者および、一般に国民が必要とする大学情報については、ホームページ等を通して公開されており、社会的関心に応えている。

(3) 1 1-1 の改善・向上計画

- ・大学が高い組織倫理を保つため、今後とも教育環境の変化や時代の要請に応じた規程類の見直しを行うとともに、個々の倫理の向上のため、教授会や委員会活動における諸課題の解決過程の共有、教職員を対象とした研修といった取組みを継続する。

1 1-2 学内外に対する危機管理の体制が整備され、かつ適切に機能していること。

(1) 1 1-2 の事実の説明（現状）

1 1-2-① 学内外に対する危機管理の体制が整備され、かつ適切に機能しているか。

<防災>

- ・西武文理大学消防計画に従い、火災予防、訓練、災害時の対策を講じている。
- ・日常的な防火対策として防火管理責任者を2年更新にて設置し、防火設備の年2回の定期的点検整備を行っている。また、各所に消火器を設置している。総務課が担当している。
- ・心肺停止状態蘇生のためのAED（自動体外型除細動器）の設置ならびに講習を行っている。
- ・敷地内の管理全般として警備員を配置し、放課後に開放している教室の施設管理、安全管理、学生退出後の校舎施錠などの徹底をしている。

<個人情報保護>

- ・「学校法人文理佐藤学園個人情報保護規程」のもと、大学に個人情報保護小委員会を組織してその保護に当たっている。
- ・教職員への学内専用パソコンの配備で情報の入った機材が学外に持ち出されることのないようにしている。パソコンには、立ち上げ時にパスワードによる認証を必要としている。
- ・資料請求時などのインターネット回線を利用した個人情報の対応としてSSL認証であるverisignの認証を得ている。
- ・ホームページ上に本学の「個人情報保護に関する基本方針」を掲載し、資料請求者および受験生の個人情報については「入学試験に関する個人情報の保護について」に示す方針に準拠して入試広報課が適切に管理を行っている。
- ・学生にかかわる個人情報については「学生便覧」に「西武文理大学における個人情報の取扱いについて」を掲載して、情報の種類および本学の対応を定めて周知している。
- ・また、就職課において取り扱う個人情報については「就職支援業務に関する個人情報の取扱いについて」に従い適切に管理している。
- ・学生の個人情報は、原則として事務局、1年次FA、ゼミ担当教員、及び委員会の担当者に利用を限定し、それ以外の利用については学部長宛に利用申請書を提出し、その許可を得ることにしている。さらに教授会や各委員会等に提出された資料の内、個人情報とみなされるものはすべて会議終了後回収し、学内で裁断処分している。

<ハラスメント>

- ・セクシュアル・ハラスメントをはじめとしたキャンパス・ハラスメントに対応すべく、ハラスメント防止委員会が学内の相談体制及び解決手続きの整備に努めている。
- ・学生に配布している「セクシュアル・ハラスメント予防・相談パンフレット」には、学生相談室および男女複数の教職員を相談窓口として示している。また、必修科目「キャリア開発」前期の授業において講演を行うなど予防のための啓発を行っている。
- ・教職員に対しては外部のコンサルタントによる「ハラスメント研修」を実施し、ハラスメント発生を想定した対応について研修会を行った。

<不正行為>

- ・「公益通報等取扱規程」により、法令等の違反またはそのおそれがある行為について

適正にその早期発見及び是正を図るための通報又は相談の処理の仕組みを構築している。通報や相談に応じる「コンプライアンス窓口」を設置するとともに、通報者の保護が定められている。通報者の保護については「セクシュアル・ハラスメント防止に関する規程」や「公的研究費の不正使用防止等に関する規程」においても定められている。

- ・「西武文理大学科学研究費補助金取扱要項」、「同経理事務取扱要領」、「研究活動における不正行為への対応に関する規程」により使用ルールの明確化、不正使用の防止を図っている。
- ・「公的研究費の不正使用防止等に関する規程」により管理責任体制を明確にするとともに、不正行為の通報窓口をホームページ上に掲出して研究活動上の不正行為防止を図っている。

<危機管理>

- ・不測に備えて役職者の連絡網を設けており、学長・役職者は電話番号表を携帯している。
- ・入学試験などの各種試験は厳正に行われるべく、セキュリティ設備の整った然るべき保管庫を確保しており、入試広報委員会が問題の漏洩等のないよう努めている。
- ・キャリアサポート委員会が実施する各種検定試験についても各検定協会の規定に従い、申請どおりの遂行や鍵のかかる保管場所での試験問題管理を徹底している。
- ・入学時より財団法人日本国際教育支援協会の学生教育研究災害傷害保険、学研災付帯賠償責任保険に加入し、在学中の教育活動に伴う災害や事故等に備えている。
- ・留学生に対する学費減免や毎月の在籍確認により所期留学目的の遂行を支援している。
- ・自動車通学を行う学生には、「学生の自動車使用に関する規程」に基づき、本学への登録を義務付けるとともに、関係法令の遵守、安全運転の実施について誓約書を提出させ、本学駐車場を利用させている。また、同時に地域住民へも細心の注意を払うよう指導している。
- ・学園祭の模擬店等で食品を扱う場合、保健所での保菌検査を出店団体に義務付けている。

<学生生活の危機管理>

- ・新入生必修「キャリア開発Ⅰ」において、悪質商法や飲酒運転、薬物汚染、性感染症等の危険をテーマとした冊子『新入生へのメッセージ』を配布して啓発活動を行った。
- ・学生相談室は日本脱カルト協会のリーフレットを配布して注意を喚起している。
- ・「海外フィールドワーク」の実施に際し、数度の事前研修、引率教員の同行のほか、旅行社現地事務所や保護者との連絡体制を確保する等、危機管理に努めている。
- ・学生の心のケアについては学生相談室運営委員会が担当し、学生相談室における心的援助のほか、「学生相談室だより」の発行、「キャリア開発」での啓発活動も行っている。
- ・学生間のトラブルや個人的悩みの解決には教学課ならびに学生相談室が対応するが、FAの日常的な活動によっても対応されてきている。

(2) 11-2の自己評価

- ・ 本学の運営は「西武文理大学就業規則」等諸規程の示すところに基づいて適切になされており、セクシュアル・ハラスメント防止、個人情報保護、公的研究費の不正使用防止といった近年特に問題とされている事項についてもそれぞれに対応した規程が整備されている。
- ・ 災害に関しては「西武文理大学消防計画」（防災計画を兼ねる）が昨年度に改定されており、現状に即していて設備面も問題ない。しかし前年度に課題とされた「水や最低限度の食料などの備蓄」については継続的な検討が必要である。
- ・ 災害訓練や消火訓練、AED使用訓練等が教職員のみの実施に留まっている。避難経路図の掲出に留まらない、学生の訓練実施が課題として残っている。
- ・ 学生に対する啓発活動については、必修科目「キャリア開発」における頻繁な情報提供として行われており、学生生活上の危険回避に大きく寄与しているものと評価する。
- ・ 学内連絡体制に関しては、教授会などで迅速に処理されており、問題や情報の共有化については十分な体制といえる。
- ・ 文部科学省等主催の説明会や研修会への職員派遣を通じて、制度変更への対応に遺漏ないよう配慮がなされているが、昨年度に課題とされた「法令に関するSD・FD」は、外部の説明会への職員派遣や教員対象の科研費使用ルール説明会といったルーティンのもの以上には進展が見られなかった。重要性に鑑みて今年度も課題として再提起される必要がある。

11-2の改善・向上方策（将来計画）

- ・ 法令遵守の徹底をすべくFD研修、SD研修で取り上げることを課題とする。
- ・ 研究活動の拡大に対応して、質問紙調査や面接調査の実施及び回答処理に関する研究倫理規程の策定が急務であり、これを今年度発足した「研究受託検討委員会」に諮問する。
- ・ 危機管理に関する研究を行っている専任教員に、SD研修の講師を依頼する。
- ・ 上記の取り組みを更に充実し、緊急時に対応し得るよう、総務課を中心に準備を重ねることを課題とする。消防(防災)計画の周知徹底ならびに定期的な確認のための研修を行う。
- ・ ハラスメントに関する規程が「セクシュアル・ハラスメント防止等に関する規程」に留まっている。委員会名称は時代の要請に沿って「ハラスメント防止委員会」と変更されたが、委員会の目的やハラスメント概念の拡充に合わせた規程の見直しを行う。

11-3 大学の教育研究成果を公正かつ適切に学内外に広報活動する体制が整備されていること。

(1) 11-3の事実の説明(現状)

- 11-3-① 大学の教育研究成果を公正かつ適切に学内外に広報活動する体制が整備されているか。

- ・研究機関として教育研究成果を公開する活動として、『西武文理大学研究紀要』を年に2度発行している。国会図書館ならびに各大学への配布を行う。また抜刷作成のため共同研究費において研究成果公開のための経費を措置している。
- ・研究費及び研究旅費の措置により教員の学会等への参加や発表機会を保障している。
- ・研究成果の公正性については不正行為防止規程によって広報以前に守られている。
- ・基準 10（社会連携）で詳述したように、国の委託事業の受託、企業との産学連携、地元との地域連携を通して本学の活動を発信し、それぞれに対する役割を担っている。
- ・教育研究活動上のトピックスについては、ホームページ上で随時広報を行っている。
- ・本学が正課として実施しているインターンシップについて『インターンシップ報告書』を毎年発行し、受入企業や高校に送付している。
- ・媒体として西武文理大学情報マガジン『アルクトス』を発行し、本学の教育活動、学生の活躍、教員の研究活動の概要等について、内外に広報を行っている。
- ・海外向けとして、独立行政法人日本学生支援機構の留学生対象ページ「Japanese Colleges and Universities Search」に英文情報を掲載（英語標記：Bunri University of Hospitality）しているほか、本学ホームページ上に英語ページを設けている。
- ・広報活動は、大学で作成した媒体原稿の最終確認を法人本部長が行うことにより適切に行っている。

（２） 11-3の自己評価

- ・文部科学省委託事業「サービス・イノベーション人材育成推進プログラム」の受託など、本学の取組が評価されることは教職員全員にとって励みとなっている。本学の多彩な教育研究活動について一層積極的な発信が求められる。
- ・研究成果は本学紀要のほか、学会誌や関連諸雑誌等発表の機会や経費は保障されている。しかし日本唯一のサービス経営学部として研究誌等の充実が課題として常にある。
- ・教育活動成果の広報は「インターンシップ」において実績もあって充実しているといえる。本学の教育活動の成果を広報するため、一層の機会を設けるよう取り組んでいく。
- ・学内外への広報活動について、ホームページや広報媒体が公正か適切かについて入試広報課が一元管理している。

（３） 11-3の改善・向上方策（将来計画）

- ・紀要への寄稿論文数ならびに内容の充実を図り、学内外への積極的な広報活動を押し進める。学内も大学内のみならず、法人全体での広報活動を一層進める努力が求められる。また、学外の図書館などへの配置を促すなど、今以上の配布実績を積むことを検討していく。
- ・ホームページの重要度が増す中、電子著作物の取扱いについて学内での検討を行う。
- ・独立行政法人科学技術振興機構の研究開発総合支援ディレクトリ（ReaD）上の情報登録ならびに更新を促進して、研究に関する本学の人的資源について発信を行う。

- ・平成 20(2008)年度に設置した研究受託検討委員会において学外への企画提案を推進する。

【基準 1 1 の自己評価】

- ・法令遵守を求める組織倫理関連規程、教職員研修会、学生への啓発機会の保障により倫理的な問題に関する予防的対応が充実してきており、運営面も問題ないと評価している。
- ・本学は開学以来実学教育をかかげ、時代と社会の要請に応えるべく学修体制の整備に尽くしてきた。新設大学として多くを先達から学びながら、本学独自の目的に沿ったホスピタリティ精神溢れる人材の輩出を始めとして一定の成果を上げている。
- ・個人情報保護については「個人情報保護に関する基本方針」(Privacy Policy) を定め、各部署において具体的に個人情報の取扱いが規定されており評価できる。
- ・入学希望者や保護者等直接の利用者ならびに一般に国民が必要とする大学情報について、ホームページ等を通して公開されており、社会的関心に応えている。

【基準 1 1 の改善・向上方策(将来計画)】

- ・組織倫理の確立、法令の遵守については絶えざる自覚と組織化が必要である。法令等の制定・改廃に適切に対応することが必要であることから、FD や SD において主題として取り上げていくほか、必要に応じた規程、体制、運営の見直しを今後とも図っていく。
- ・突発的状況に的確かつ迅速に対応すべく、組織内の情報共有ならびに学内外の研修への積極的な参加などの一層の充溢を図る。
- ・サービス経営学部では、サービス・イノベーション人材育成推進プログラムの開発(文部科学省委託事業)やホスピタリティ教育に関する萌芽研究(科研費)など、独自の教育研究活動が行われている。本学の取組みに関しては経済誌等において「就職に強い大学」といった教育上の成果が評価されているが、教育や研究のさまざまな取組みについても一層の広報に努める。

【IV 特記事項】

西武文理大学の特記事項として、教育研究活動の中から本学の特色が現れていると思われる4つの取組みを取り上げる。

1. 初年次教育の取組み
2. 「キャリア開発Ⅰ～Ⅳ」の体系
3. 学生参画型イベント
4. サービス・イノベーション人材育成推進のための教育プログラム開発事業の4点である。

＜初年次教育の取組み＞

本学の初年次教育の取組みは、文部科学省先導的の大学改革推進委託事業報告書（平成18年度）『今後の初年次教育の在り方に関する調査研究』（以下、報告書と言う）において「初年次教育およびその改革を積極的に実施している」大学の例として紹介された。

上記調査の枠組みに準拠して本学の初年次教育の取組みを紹介したい。

1-1. 運営・編成の責任主体

① カリキュラム

平成19(2007)年度の健康福祉マネジメント学科設置にあわせて、従来からのサービス経営学科も新カリキュラムをスタートさせた。その際、新たな教養教育の内容や実施方法については、「新学科設立検討委員会」及び「新カリキュラム検討委員会(2007年委員会)」において検討してきたが、これらは、一時的に設置された組織であるため現在は解散し、教育サービス委員会が一元的に管理運営を行っている。

前身の文理情報短期大学以来、本学ではスキルの獲得を意図した科目を1年次必修科目として配置してきており、学内ではこれらを総称して「基礎演習科目群」と呼んでいる。旧カリキュラムにおける科目名に由来する呼称である。「数値処理Ⅰ」や「言語表現Ⅰ」といった科目がそうであり、今次改定においても同様に、初年次に学ぶべき科目群として配置されている。

また、開学以来学長のリーダーシップのもとで週一回実施してきた「学長講話（キャリア開発）」を、新カリキュラムにおいてさらに体系化した。全学生必修の「キャリアⅠ～Ⅳ」（前後・各2単位）として教育内容に一貫性をもたせるとともに、教養科目や経営基盤科目で学生が獲得したものを社会においてどのように活かしていくか考える機会、教養教育と専門教育を結合する機会、と位置づけている。

② 初年次教育の科目概要

本学はサービス経営学部の単科大学として「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人の育成」を図り、ホスピタリティ産業、サービス産業の発展に資する人材の輩出を目指している。このため初年次には、教養科目に加えて、ホスピタリティ・サービス産業の基本的な理解、経営学や会計学の基礎の学修、に重点を置いている。

今次カリキュラム改定に際しては基礎から順に積み上げる学習の大切さを反映しており、科目関連図の作成等、システム自体が学習支援を意図したものになっている。

具体的な初年次教育科目は以下のものである。

スキルの獲得を意図した初年次必修科目（以下便宜的に「基礎演習科目群」と呼ぶ）として、「言語表現Ⅰ」「同Ⅱ」「対人関係基礎演習」「同応用演習」「英語Ⅰ」「同Ⅱ」（以上、教養教育「ホスピタリティとコミュニケーション」）、「数値処理Ⅰ」「同Ⅱ」「情報処理Ⅰ」「同Ⅱ」（以上、学部共通経営基盤科目）がある。これらの科目はそれぞれ、言語表現能力、コミュニケーションスキル、英語スキル、経営学に必要な数値処理技術、コンピュータスキルを涵養することを目指しており、2年次以降の開講科目はこれらのスキルを前提にして進められることになる。

「言語表現」「数値処理」「英語」については、高等学校における英数国との連続性を持たせるという方針に基づいて、本学の専門科目との関連を意識しながら基礎学力を増強するリメディアル教育の機会としている。

サービス経営学部の学生としてのモチベーションを維持するとともにサービス経営について学ぶための導入科目として、1年次前期に「ホスピタリティ概論」を置き、サービス活動やホスピタリティ精神といったサービス経営の基礎に触れる機会としている。

あわせて経営学基盤科目により専門教育への導入を図る。

③ 教育学習支援の取組み

1年生はクラスに所属している。上述の「基礎演習科目群」はクラス（40人）単位で受講することとしており、特に後期の「英語Ⅱ」はクラスを2分して少人数制（20人）で実施することとしている。

各クラスには専任教員がFAとして配置されている。これは開学以来の取組みであり、初年次生が学習や生活面の相談相手として頼っていい存在、を予め定めるものである。

各クラスには専任教員を担任として3人ずつ配置しており、14人程度ずつのサブクラスを構成している。サブクラスは後述の「キャリア開発Ⅰ」のクラスアワーの単位となる。

FAは、「キャリア開発Ⅰ」において実施される「クラスアワー」のオーガナイザーも務める。また、初年次生の保護者に対しても、年1回の後援会総会にあわせて実施される「保護者面談」の際には、担任として保護者からの相談にも応じている。

本学の教員研究室はガラス張りになっており、学生が研究室を訪れやすくしている。この点は設計段階からの学習支援への配慮として、特筆に値する。

入学時のオリエンテーションや「キャリア開発Ⅰ」では、学習計画と履修登録を支援するために履修要綱や時間割表を配布し、単位の意味、履修登録の方法、カリキュラムの体系などについて説明している。

また「新入生宿泊オリエンテーション」（後述）において、履修登録の方法や単位制といった、大学独特の仕組みをテーマとした取り組みも課外でなされている。

学習相談以外の学生生活全般の適応上の問題については学生相談室運営委員会がその支援に当たり、経済的な問題等の生活上の問題については教学課と学生サービス委

員会がその支援に当たっている。

1-2. 初年次教育科目の内容

①FYE (First Year Experience) 的内容

上記『報告書』では、「FYE 的内容」の意味を、「大学生活への適応教育、学びへの動機付け教育、アカデミックスキル、スタディスキル、スチューデントスキル教育、ライフプランニング教育 etc.」と説明している。

本学においてこれらの内容を一括して担っているのが、必修科目「キャリア開発 I」である。

「キャリア開発 I」は教育学専攻の教員が担当してプログラムを策定している。実施形態としては「多人数・少人数複合型」であり、1 学年全員が入る教室において知識の授受を行う講義形式の授業と、各クラス担任の研究室においてディスカッションを行うクラスアワーとの組み合わせで構成されている。

大学生活への適応、高校と大学の違いの自覚化、アカデミックスキル、スタディスキル、タイムマネジメントといった項目を取り上げて、なぜ大学で学ぶのか、どのように学び、過ごすのか、学びを通して何をするのか（エンプロイヤビリティ）を考える機会を学生に提供している。

また、生活面における適応を支援するため、未成年喫煙や飲酒運転、性感染症、悪質商法といった学生生活の危機管理上の問題に関してもここで取り上げ、『新入生へのメッセージ』という冊子を配布して解説を行い、学生の注意を喚起した。

ハラスメント防止委員会委員による講演が行われるのもこの時間である。

表 1 「キャリア開発 I」のカリキュラム (平成 19(2007)年度版)

回	前期	後期
1	前期ガイダンス	後期ガイダンス
2	キャリア開発とは何か	スタディ・スキル (4) 「書く」「表現する」
3	高校と大学の違い なぜ大学で学ぶのか	クラス・アワー (4)
4	高校と大学の違い タイムマネジメント	学科説明会 (1)
5	クラス・アワー (1)	学科説明会 (2)
6	ごまかし勉強とは何か	クラス・アワー (5)
7	ごまかし勉強からの脱出	スタディ・スキル (5) 「伝達する」「考える」
8	クラス・アワー (2)	SPI とは何か
9	ハラスメントについて	企業は SPI をどのように活用しているのか
10	スタディ・スキル (1) 「聴く」	企業懇談会から何をよみとるのか
11	スタディ・スキル (2) 「読む」	フリーターとニート
12	スタディ・スキル (3) 「整理する」「調べる」「まとめる」	ワーキング・ブア
13	ホスピタルについて	エンプロイヤビリティ (1)
14	クラス・アワー (3)	エンプロイヤビリティ (2)
15	前期のまとめ	後期のまとめ

授業構成：①オアシス運動・全体連絡 (20 分) →②マナーテスト (20 分) →③PFL (40 分) →④コメント票記入 (10 分)

②リメディアル教育・高大の橋渡し教育（下記「具体的な取組み①」参照）

基準 3 で示したとおり、本学のカリキュラムは高校と大学の継続性を視野に入れて編成された。「言語表現 I」「英語 I」「数値処理 I」の 3 科目はそれぞれ高等学校の国語、英語、数学に対応する。また教養科目「経済と社会」は高校公民科の内容と専門教育との橋渡しを担う初年次必修科目である。

本学では入学予定者全員を対象に『入学事前課題』を送付している。章のタイトルは入学後の初年次必修科目名称に対応している。高校までの既習事項の復習といったリメディアル教育（補習教育）的な内容から、サービス経営学の基礎となる事項について「調べる」課題といった専門教育への導入教育（基礎教育）の範囲まで、幅広く含んでいる。

本学の『入学事前課題』の特徴は、1 年次前期の必修科目においてこの冊子を教材として使用する点である。本学での学びに必要な英数国の基礎的知識を示してその習得を求めるほか、サービス経営学の書物を読んで考えたり、政治や経済について自分で調べたりする課題を出して、大学の学びのスタイルに触れる機会を持ってもらうことを、入学予定者に期待している。

『入学事前課題』の作成は本学専任教員が行っている。高校から大学への橋渡しに加え、初年次教育から専門教育への橋渡しという面も十分意識されている。

③専門基礎的内容

サービス経営学部は 2 学科を擁しているが、学部一括募集としているため入学時点では学科所属は決まっていない。しかしサービス経営学部において「サービス」と「経営」はいずれの学科にも必要であることから、経営基盤科目というカテゴリーを設けて「基礎経営学」「サービス産業論」「簿記論 I」「サービス・マネジメント論」「会計学概論」といった科目を配し、これらを 1 年次必修としている。専門教育への導入科目という位置付けである。

これら経営基盤科目のうち、「数値処理 I」「経済学概論」「簿記論 I」および「会計学概論」については『入学事前課題』に課題を掲載している。「経済学概論」では白地図に外国の国名を記させたり、「簿記・会計の基礎」の章では会計用語の「書き取り」を課したりするなど、語彙や言葉づかいに焦点を当てた初歩的な課題であるが、それらを「自分で調べる練習」としての要素を重要視している。専門知識への導入という意義と同じ比重で、「自分で調べる」ことに対する大学の期待の大きさを学生に伝えることに、課題の意義を見ている。

また、初年次必修の「基礎経営学」については専任教員のみが担当して週 2 回開講とし、1 回目の授業は 2 クラス（80 人）対象の講義形式、2 回目の授業は 1 クラス（40 人）対象の演習形式とすることによって、集中的かつきめ細かな指導を図っている。

④ 演習型・少人数教育

必修科目は「キャリア開発 I」を除くすべての授業がクラス指定となっている。このことはきめ細かな教育を可能にするのみならず、大学独特の履修登録システムに対する新入生の適応を助けるほか、クラスメートと親しくなる機会になるなど、生活上

の適応にも副次的に貢献している。

「基礎演習科目群」についてはクラス単位（40人）での履修とし、特に「英語Ⅱ」においては20人授業となる。また経営基盤科目群は2クラス（80人）を基準に開講し、「基礎経営学」においては40人単位の双方向型授業を目指している。

キャリア教育科目初年次必修の「キャリア開発Ⅰ」では、多人数授業とともにサブクラス担任の研究室で行う少人数（40人クラスの3分の1）のディスカッションを併用してカリキュラムを展開している。

⑤ その他（オリエンテーション等授業科目外の取組み）

授業科目以外の取組みとして、新入生オリエンテーションや宿泊オリエンテーションを入学時点で実施している。（下記「初年次教育の具体的な取組み②」参照）

1-3 教育相談・学習相談システム

教育相談については教育サービス委員会が、心理的な課題については学生相談室運営委員会が、また学生生活上の問題については学生サービス委員会がそれぞれ教職員の連携の下で対応を行っている。

学習上の質問等については科目担当教員のほか、入学時に指定されるFAがその窓口になって新入生にアドバイスすることを前提にしている。自分が相談に行ってもよい先生が予め決まっていることは学習活動において支えになることと考えている。

FAと新入生とは宿泊オリエンテーションでラポールが図られており、その後も「キャリア開発Ⅰ」のクラスアワーにおいて、前期期間中に月1度のペースで会うことになるので、教員と学生との敷居を低くする努力としては十分なものと考えている。

1-4 学力診断

①入学後の一斉学力テスト

4月初旬の最初の登校日に実施する「新入生基礎学力テスト」によって、英数国の学力を測っている。テスト結果は教育サービス委員会が採点し、教授会において分析結果を発表することになっている。テストは毎年同じ問題を使用しているため学年ごとの比較が可能になっており、この成績によって当該年度の新入生の到達度を知ることができるとともに「英語Ⅰ」「数値処理Ⅰ」「言語表現Ⅰ」の担当教員にとっては教育内容を検討する機会となっている。

②在学中の学生の成績・学力のチェック機能

GPA制度を導入していることから、入学後の成績追跡も必要に応じて行うことが可能である。

在学生の状況については、セメスター開始後早期に行う「出席状況調査」によって、欠席過多の学生に対する早期の働きかけが可能になっている。

1-5 初年次教育の評価

教育活動の評価は「授業評価アンケート」に基づいて行われる。日常的にも毎回の

授業で提出される「コメント票」の記載からフィードバックを得ている。

『入学事前課題』の内容の見直しを毎年行うことにより、初年次必修科目自体の内容改善も図られている。

1-6 その他

① 初年次からのキャリア教育

基準 3 で詳述したように本学の教育課程は教養教育、専門教育、体験・実習教育、キャリア教育からなる。教養教育と専門教育で学んだ知識やスキルを「実際に活かす」方法を考える機会として、初年次から、体験・実習教育やキャリア教育科目を設定している。「インターンシップ I」や「キャリア開発 I」「サービス・ラーニング」がそのための科目として用意されている。

② 自校教育の実施

「キャリア開発 I」が担う。毎回授業開始の際に「オアシス運動」を全員で唱和している。またサービスに携わるものとして身だしなみへの配慮を求めることから、「キャリア開発」の講義は必ずスーツ着用で臨むこととしている。入学式においてマナーに関する本を入学者に配布しており、「キャリア開発 I」において毎回この本からマナーに関する質問を出題して解かせ、解説している。一般的な受講上のマナーについても煩を厭わず日常的に注意を喚起している。

1-7 具体的な取組み

① リメディアル教育としての入学事前課題

(作成の趣旨)

開学当初からリメディアル教育の必要性を検討し、平成 13(2001)年度から入学予定者に対して『入学事前課題』を課してきた。

『入学事前課題』のねらいは、基礎学力の確保と、大学での学びへのレディネス形成、の 2 点である。

西武文理大学で学ぶためにはどのような学力がどの程度必要で、入学後にどのようなことを学ぶのかを入学予定者に対して提示することにより、もし学力に不足がある場合はそれを補う努力を早く始めてもらうことができる。また、学習習慣を継続してもらう意図もある。

高校までの学習と大学での学びは明らかに異なる。その違いを明確に認識し、またレディネスを形成するためにも事前準備は十分な意義がある。

『入学事前課題』作成において、大学教育で必要な基礎学力を確保する、大学入学後の教育内容との継続性を持たせる、課題の達成度について確認を行う、といった方針のもと、リメディアル教育・教養教育・初年次教育としての利用可能性を向上させてきた。

本学の『入学事前課題』が特に重視している点でありまた特徴といえる点は、4 月からの大学での教育内容との継続性である。それが単に高校までの勉強の焼き直しであるならば、それは大学が課すべきものではなく高校にまかせるべきものと考えている。

大学が入学前の学生に出す課題とは、4月からの大学での学習の「予習」とも言えるものでなければならない。

本学では、『入学事前課題』と1年次必修教養科目とを連動させることで、大学教育と『入学事前課題』の継続性を確保している。

本学では1年次に、「英語Ⅰ」「言語表現Ⅰ」「数値処理Ⅰ」という科目を設置している。これらの授業を受ける上でどのような基礎知識や能力が必要かはそれぞれの科目担当者が最もよくわかっているので、これらの担当専任教員が課題を作成している。

少人数制をとるため、複数の科目担当者が1年生8クラスを分担している。『入学事前課題』を教科書として使用することで授業内容および到達目標を一定にすることができる。

『入学事前課題』の学内周知によって、教養科目の教育内容を専門科目担当教員が確認することが可能になった。例えば、経営学の専門科目を教える教員は、教養科目の「数値処理」や「経済と社会」でどのような知識を取り扱ったのかがわかる。また、専門科目からの要望を教養科目が反映することが可能になる。そしてこれにより、本学のカリキュラムが有機的なつながりを持つことに可能になった。

(内容)

平成20(2008)年度入学者に配布された『入学事前課題』は、前年度の構成（「言語表現Ⅰ」「英語Ⅰ」「数値処理Ⅰ」「ホスピタリティ概論」「経済と社会」「キャリア開発Ⅰ」）に加え、新たに「経済学概論」および「簿記・会計学の基礎」を収録し、167ページの冊子となった。

「言語表現Ⅰ・Ⅱ」は、財団法人日本漢字検定協会主催の日本漢字能力検定試験（漢検）をよりどころとしている。また「英語Ⅰ・Ⅱ」は財団法人実用英語技能検定協会主催の実用英語技能検定（英検）である。これらは文部科学省後援の検定であり、さらにそれぞれ難易度が決まっており、漢検にしる、英検にしる3級は中卒程度、準2級は高校1～2年程度、2級は高卒程度ということになっている。数学においては漢検、英検のような知名度の高い公的な試験がないので、「数値処理Ⅰ・Ⅱ」の課題は、就職試験として一般に利用されているSPIおよびSPI2試験をよりどころとした。SPI試験の内容は高校までの基礎的数学の知識を問うものである。

教養科目「経済と社会」と経営基盤科目「経済学概論」の2科目は、専門用語の意味を自分で調べることを、入学予定者に課している。

基礎学力の確保と学びへのレディネス形成という『入学事前課題』の目的は1年次必修の教養科目および経営基盤科目においても継続して共有され、大学教育への移行という初年次教育の重要な課題を担っている。

②新入生宿泊オリエンテーションの実施

平成19(2007)年度より、新入生を対象として宿泊を伴うオリエンテーション（群馬・伊香保温泉1泊2日）を実施している。

新入生関連行事は事前オリエンテーション（新入生基礎学力試験、入学式に関するガイダンス）、入学式、新入生ガイダンス（履修登録等教務関係、学生生活に関するも

の) を行っている。宿泊オリエンテーションは、クラス内での友人関係を早急に構築し、FA を親しく紹介する機会として企画されたものである。

第一部で教員および職員の紹介をある程度の時間をかけて行い、第二部では「大学に期待すること、不安なこと、疑問に思うこと」を話し合う機会を設け、第三部として、その疑問に対し大学から回答する機会を設けている。

新入生から提示された大学への期待、不安、疑問は以下のとおりである。

「大学生活への期待」として、よりよい会社への就職とそれに付随する資格を取得すること、サービス経営学の知見を修得すること、友人関係やサークル関係など充実した学生生活を送ること、イベントや行事などに参加することにより、今まで経験したことのないことへ挑戦することなどである。

「大学生活への不安」として、大学の教育システムに対する不安、タイム・マネジメントに対する不安、学生生活に対する不安が挙げられた。大学の教育システムに対する不安とは、単位が取得できるか、卒業できるか、専門学校とのいわゆるダブル・スクールは両立できるか、勉強と遊びは両立できるか、授業についていけるか、大学ではどの程度の日本語力・英語力が必要なのかといったことである。タイム・マネジメントに対する不安とは、朝起きられるか、90分集中力が持続するか、休まずに通えるか、5時限までの授業の後にバイトができるか、といったように、未知の時間割への適応に関する不安と言える。学生生活に対する不安とは、アルバイトはどのようにしたらいいか、友達ができるか、通学に時間がかかるが大丈夫か、先輩が怖くないか、といった対人関係や環境についての不安である。

「大学への疑問」として、大学の教育システムについて、単位の仕組みや選択科目の取り方、時間割の仕組み、奨学金の仕組み、ゼミの役割、サブクラスの役割、といった項目が挙げられている。学生生活について、日本語の表現不足はレポート、テストに不利なのか、といった留学生からの疑問や、ゼミやサークルに入っていると就職に有利か、などという就職を意識した疑問、さらに、一人暮らしはいくらかかるか、大学教育や学生生活はなぜお金がかかるのか、など経済面に関する疑問が寄せられた。

オリエンテーションでは教職員による「質問コーナー」を設置し、個別の質問を受け付けた。

終了後に実施したアンケートでは、「大学の教育システムがよくわかった」、「大学生活は不安だらけだが、みんな似たような不安を持っていることがわかった」といった感想が寄せられた。高校までとは異なる教育システムを持つ大学に入学することは、新入生たちにとって不安を感じるものであろう。「そういった不安を持っているのは自分ひとりではない」という感覚を持たせ、その不安を少しでも取り除く機会を与えることができたという意味で、このオリエンテーションは目的を達成したといえる。

さまざまな事情からこのオリエンテーションに参加しなかった者、できなかった者へのフォローが課題となる。全ての新入生を大学教育へ軟着陸(ソフト・ランディング)させる取り組みが、今後の課題となる。

＜「キャリア開発Ⅰ～Ⅳ」の体系＞

1. キャリア開発の位置づけ

本学のカリキュラムは教養科目、専門科目、体験・実習科目、キャリア教育科目、経営基盤科目により構成される。キャリア教育科目は教養科目と専門科目を学生個人の心身において結合することを目指す科目群、と位置付けられており、「インターンシップⅠ・Ⅱ」「キャリア開発Ⅰ～Ⅳ」「総合学習」がこの科目群に含まれる。

「キャリア開発」はサービス経営学部の1年生から4年生まで必修で履修することになっている通年（前後期開講）科目である。週に一度、2号館216教室において、学年の全員が、スーツを着用して講義に臨む時間として、開学以来実施されている。

サービス経営学部の全学生が一堂に会する時間は大学運営にとってもたいへん貴重な時間である。学長の英断によって開学初年度から設けられたこの機会を利用して、建学の精神の伝達、学長による講話、各界のリーダーを招いてのゲスト・レクチャーから、検定試験の実施案内、学園祭実行委員会からの連絡、など、様々な伝達の間となってきた。

平成15（2003）年度のカリキュラム改定の際に全学年必修科目として教育内容の体系化が図られ、平成19（2007）年度からの今次カリキュラムにおいても引き続き本学のキャリア教育の中心を担っている。

「キャリア開発」の特徴は、サービス産業、ホスピタリティ産業に従事する者としての「かたち」に意識を向けていることである。「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人」の育成を目指す本学では、サービスの提供にふさわしい態度の涵養を心がけてきた。このことから「キャリア開発」の時間は男女ともにスーツを着用して受講することを求めているほか、毎回の講義開始時に「オアシス運動」の唱和、マナーに関する確認テストと解説を行っている。カバンや飲み物は机の上に置かないこと、私語は慎むべきこと、服装は清潔であるべきこと、ネクタイはきちんと結ぶこと、挨拶は姿勢を正して行うこと、ゲストは礼をもってお迎えし、礼をもってお送りすること、コメント票には学んだ事柄を感想とともに3行以上書くこと、など、煩を厭わず注意を喚起している。

「キャリア開発」の体系においては、各学年ごとの課題と本学が考える内容をカリキュラムにおいて反映させている。

「キャリア開発Ⅰ」では、働くためになにが必要かを考える機会を提供する。

「キャリア開発Ⅱ」では、自分と社会との関係性について考える機会とする。

「キャリア開発Ⅲ」では、就職活動ガイダンス、そして自己分析の機会とする。

「キャリア開発Ⅳ」では、職業人として必須のスキルとマインドの習得機会とする。

以下、キャリア開発の体系について詳述する。

2. キャリア開発の概念

「キャリア開発」では、学生に知識のみならず、スキル及び行動様式のいわゆるコンピテンシーを獲得することを目的としている。

なぜ大学で勉強するのか、どうやって勉強するのか、という基礎的な学習意識の開発から、人生を豊かにするためには、どのようにキャリアを修得していけばいいのか、

といった意識の開発へと進めていく中で、総合的な学びを経験・発展するための知識、スキル、行動様式の伝達を目指している。これは学びの方法を身につけることそのものが「生きる力」、あるいは社会を「生き抜く力」を身につけさせるための大学の使命だと考えているからである。

表2は「キャリア開発」で取り扱う知識、スキル、行動様式を一覧化したもので、4年間に取り扱う内容である。これらをコンピテンシー（行動特性）の要素と見做している。

表2 「キャリア開発」の教育内容

知識＝講義、ゲスト講話	スキル＝講義、スキルアッププログラム	行動様式＝講義、キャリアアッププログラム
<ul style="list-style-type: none"> ●大学生生活のための知識 ●就職活動のための知識 ●業界、職種に関する知識 ●知識としてのマナー ●異なる世界への関心 ●社会への関心 ●他の人生への関心 ●自分に関する知識、認識 ●ライフコースに関する知識 	<ul style="list-style-type: none"> ●要約力（コメント力） ●質問力 ●段取り力 ●真似る力 ●学ぶ力 ●問題発見力 ●問題解決力 ●他者に気づく力 ●内省力 ●自己相対化力 ●コミュニケーション能力 	<ul style="list-style-type: none"> ●リーダーシップ ●チームワーク ●印象形成（挨拶、身なり） ●立ち居振る舞い ●マナーと作法 ●ホスピタリティ ●集団適応 ●不撓不屈 ●道徳性、公德心 ●パンクチュアリティ ●自他との対話

図2は、「キャリア開発」の授業構成を示しており、表2は「キャリア開発」の具体的な教育内容を示している。「キャリア開発」は講義（PFL：Path Finder Lectureと称する）だけではなく、その他クラスアワー、ゲスト講話、キャリアガイダンス、スキルアッププログラム、イベントを含んでいる。

ゲスト講話とは、社会の第一線で働いている方から業界、職種に関する情報を得る機会である。

キャリアガイダンス及びスキルアッププログラムはキャリアサポート委員会とのコラボレーションである。本学では特にイベントによる達成感獲得の教育効果を認め、それを積極的に活用している（後述）が、このイベントも、学生サービス委員会とコラボレーションするなど、全学的取組となっている。

キャリアを開発するという作業は、週1回90分の講義だけでは到底成立し得な

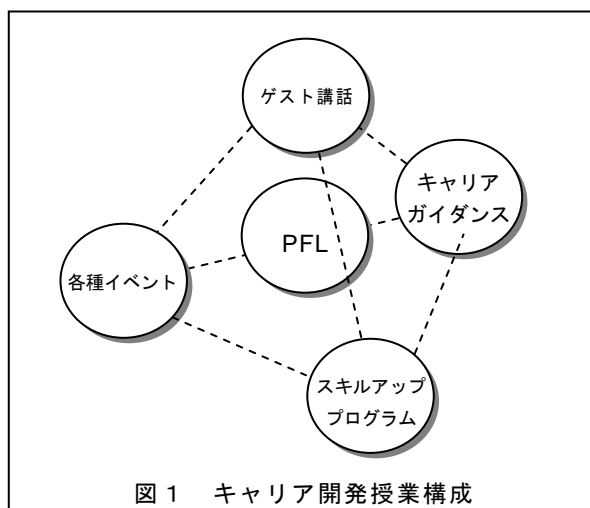
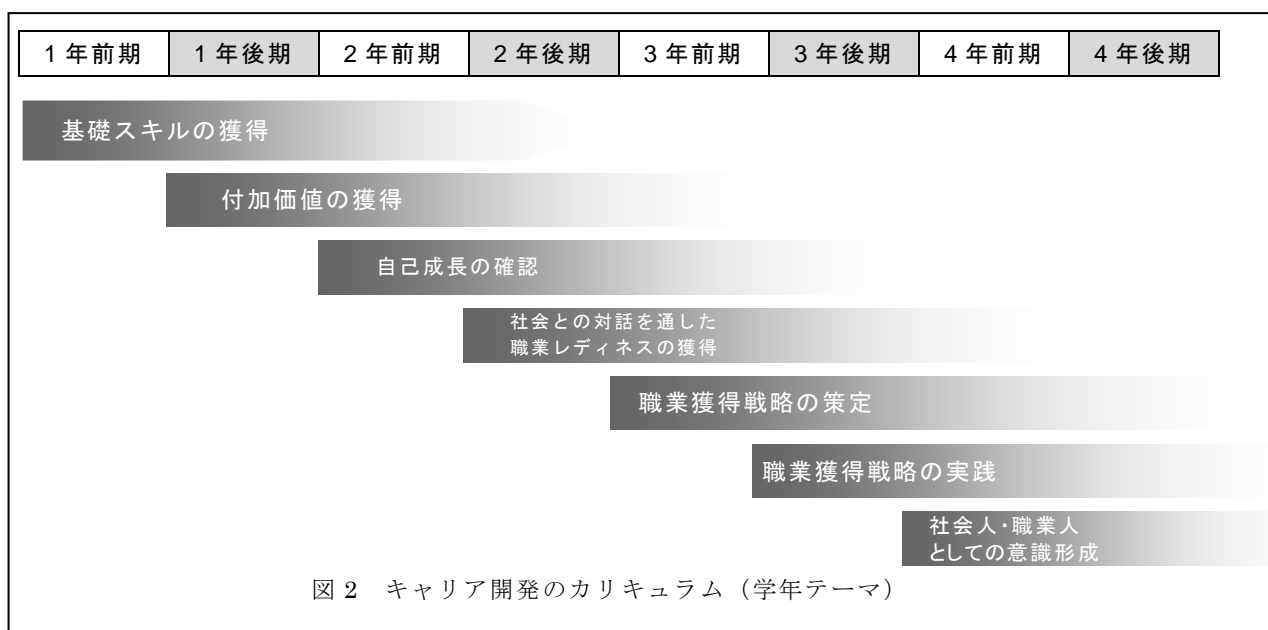


図1 キャリア開発授業構成

い。全学的な取組みと言う所以である。

3. 「キャリア開発」のカリキュラム（学年テーマ）

「キャリア開発」のもう一つの特徴は、そのカリキュラムである。図 2 はそれを図式化したものである。それぞれの学年に固有のテーマを示し、学年をまたいで次のテーマに引き継いでいくこととしている。



1 年前期は「FYE」を意識し、高校までの教育システムと大学でのそれとの違いを理解できるようなプログラムを展開し、大学教育へソフト・ランディングさせる。ある程度慣れたころから「基礎的スキル」としてスタディスキルの定着を目指す。

1 年後期には前期の学習内容を意識しつつ「付加価値の獲得」というテーマのもと、エンプロイヤビリティ（雇用獲得能力）をキーワードに、自分にどのようなエンプロイヤビリティや付加価値があるか、もしなければこの 4 年間でそれらをどのようにしてつけていいのか、といった意識開発を行う。あわせて、なぜフリーターやニートは社会問題となるのか、自分がフリーターやニートになったとき、どのような影響があるのか、などを理解するプログラムを作っている。

2 年前期は 1 年次の 2 つのテーマをうけて、「自己成長の確認」を行う。自分がどれだけキャリア意識をもち、エンプロイヤビリティを獲得するように努めたかを確認する。より高いエンプロイヤビリティを獲得するために必要なこと、実践すべきことを理解する。

2 年後期には「社会との対話を通じた職業レディネスの獲得」というテーマで、社会の第一線で活躍しているゲストによる講話を中心に、就職へのレディネスを獲得する。

表3 「キャリア開発Ⅱ」のカリキュラム

(平成19(2007)年度版)

回	前期	後期
1	前期ガイダンス～エンプロイヤビリティの獲得	後期ガイダンス～コンピテンシーは磨けたか?
2	自分を知る～クレペリン検査実施	コンピテンシーを知る
3	キャリアデザインカ(1) 一人間関係能力①	キャリア・サポート(1)
4	キャリアデザインカ(2) 一人間関係能力②	様々な業界のコンピテンシー(1) ホテル業
5	ゲスト講話(人間関係力について)	様々な業界のコンピテンシー(2) 旅行・観光業
6	キャリアデザインカ(3) 一情報活用能力①	様々な業界のコンピテンシー(3) 外食産業
7	キャリアデザインカ(4) 一情報活用能力②	様々な業界のコンピテンシー(4) 流通業界
8	ゲスト講話(情報活用について)	様々な業界のコンピテンシー(5) 健康業界
9	キャリアデザインカ(5) 一意思決定能力①	キャリア・サポート(2)
10	キャリアデザインカ(6) 一意思決定能力②	「社会人基礎力」を意識する(1)
11	ゲスト講話(意思決定について)	「社会人基礎力」を意識する(2)
12	キャリアデザインカ(7) 一将来設計能力①	キャリア・サポート(3)
13	キャリアデザインカ(8) 一将来設計能力②	「社会人基礎力」を意識する(3)
14	ゲスト講話(将来設計について)	「社会人基礎力」を意識する(4)
15	前期のまとめ～コンピテンシーを磨く	後期のまとめ

構成：①オアシス運動・全体連絡(20分)→②SPI講座(20分)→③PFL(40分)→④コメント票記入(10分)

表4 「キャリア開発Ⅲ」のカリキュラム

(平成19(2007)年度版)

回	前期	後期
1	前期ガイダンス	後期ガイダンス
2	就職活動の心構え	面接対策講座—基礎編(1)
3	企業の求める人材像	面接対策講座—基礎編(2)
4	就職ナビの使い方、適職発見診断	自己分析(2)
5	業界・適職発見講座	企業懇談会～人事担当者は何を見ているのか
6	企業研究(1)	面接対策講座—実践編
7	企業研究(2)	就職本番直前講座(1)
8	SPI勉強会～SPIの意味と大まかな解き方	学内企業説明会(1)
9	SPI模擬試験(1)	学内企業説明会(2)
10	SPI解説講座	学内企業説明会(3)
11	自己分析(1)	就職本番直前講座(2)
12	履歴書の書き方	学内企業説明会(4)
13	先輩からのメッセージ～OB・OGの体験談(1)	学内企業説明会(5)
14	先輩からのメッセージ～OB・OGの体験談(2)	学内企業説明会(6)
15	前期のまとめ	後期のまとめ

構成：①オアシス運動・全体連絡(20分)→②SPI講座(20分)→③PFL(40分)→④コメント票記入(10分)

3年前期は、1・2年次の学修を土台とし、就職支援である「キャリア・アップ・プログ

ラム」を受講し、「職業獲得戦略」を策定し、後期からの就職活動本番に備える。これが「就職獲得戦略の実践」である。

4年前期からは、社会へ出ても困らないような常識やマナー、数的運用能力などの復習と、分析力、問題解決力などのスキルの応用を行い、「社会人・職業人としての意識形成」を実践する。

「キャリア開発Ⅳ」では、経済産業省・経済産業政策局公表の「社会人基礎力に関する研究会」報告書を意識して、平成 19(2007)年度は、①分析力、②企画力、③販売力、④英語力、⑤リーガル・マインド（遵法精神）、⑥ビジネス・マナーといった 6つのコースを設置し、「社会人、職業人になったときに困らない基礎スキルを再確認する」というテーマで授業を展開した。そして、学生の自主性を重要視するために、それぞれのコースを選択制とし、興味のあるコースを受講するようにした。しかしながら、選択制による弊害、すなわち学生によっては偏りが生じているなどの指摘を受け、見直しを図った。

平成 20(2008)年度からは、「社会人基礎力」の養成を念頭に置き、全体をスキルとマインドの 2 コースに大別した。それらを①コンピュータスキル、②財務・会計スキル、③英語スキルといった 3 つのスキル・コース、④ホスピタリティ・マインド、⑤ビジネス・マインド、⑥リーガル・マインドといった 3 つのマインド・コース、合計 6 つのモジュールを設定した。年間を通してすべて受講することとしている。

表 5 キャリア開発Ⅳ 各コースのカリキュラム

		第 1 回	第 2 回	第 3 回
スキル	コンピュータ	コンピュータスキルを極める① Windows を使い倒す	コンピュータスキルを極める② 文章の体裁を整える	コンピュータスキルを極める③ 作表・描画をマスターする
	財務・会計	財務・会計スキルとは何か	財務・会計スキルをどう活用するか	これからの社会と財務・会計スキル
	英語	社会における英語スキルの重要性 TOEIC 講座①	TOEIC 講座②	TOEIC 講座③
マインド	ホスピタリティ	ホスピタリティ・マインドとは何か	ホスピタリティ・マインドを身につける	これからの社会とホスピタリティ・マインド
	ビジネス	ビジネスパーソンの基本マナー	仕事の効率的な進め方	ビジネス・コミュニケーション
	リーガル	これからの社会とリーガル・マインド	被害者にならないためのリーガル・マインド	加害者にならないためのリーガル・マインド

各モジュールは、学内の 6 人の教員によって実施され、全体ガイダンスを加えると 7 人の教員が関与している。「評価」については、各モジュールでの評価を 10% とし、6 つのモジュールで 60%、残りの 40% を全体ガイダンスでの授業参加度、課題提出度、期末試験等で総合的に判断することにした。

<学生参画型イベント>

イベントは日常の大学生活の中で身につけた知識、スキル、行動様式を総合して、かつ経験する機会ともなることから「体験・実習教育科目」と同様に教育上大きな意義を有するものと考えている。

学生参画型イベントとして位置づけているものには、①春、秋に実施される全学挙げてのバーベキュー大会、②秋に実施される学園祭（以下ホスピバル）、③年末から正月に実施される餅つき大会、④入学式直後に実施される宿泊オリエンテーション（上述）などがある。

これらのイベントを通して学生に期待していることは「対話」である。サービス経営の根幹であるホスピタリティ精神の醸成を目指している。

以下、それぞれのイベントの意義と実施体制等について紹介していく。

① 全学バーベキュー大会

2号館裏の駐車場を会場として、毎年2回、全学生を対象とするバーベキュー大会が催される。ホスピタリティとは「おもてなしの心」とも言われ、その原義は食事をふるまうことである。このバーベキュー大会は本学園が調理師専門学校をルーツとしていることや、フードサービス産業に関する研究教育活動が行われていることを反映した事業である。

各クラス、ゼミが一堂に会することで、友人同士、または先輩・後輩など学生同士、あるいは教職員との親睦を深める。

また、複雑な段取りをこなすこと、目的を他者と共有し、問題を解決すること、最後の片づけまで責任をもって全うすること、など態度面の涵養に意義をみている。あるいは端的に、薪に火をつける経験自体、現代の学生にとっては意味があるかもしれない。

前期（春）は、上級生が新入生をお迎えし「おもてなしをする」という意味合いを持たせ、後期（秋）には、その逆に1年生が上級生へのお返しをするという意味合いを持たせている。

学生から有志を募り、バーベキュー実行委員会を組織している。学生サービス委員会が全面的にサポートし、全教職員が参加している。具材の買い付けなどの準備、および片付けは、バーベキュー実行委員会が行っている。教員2人、その担任クラスの1年生、および2~4年の担当ゼミ生が1つの鉄板を囲んで、バーベキューを楽しむ。職員は位置を特に定めず、積極的に巡回して学生との親睦を深めている。

平成19(2007)年度には、このバーベキュー大会の改善アンケートを実施して学生ニーズを把握することに努めたが、昨年度後期、今年度前期の大会は天候不順でともに中止となった。学生サービス委員会は今後もアンケートに基づいて改善を行う。

② ホスピバル（学園祭）

「ホスピバル」とは、ホスピタリティとフェスティバルを掛け合わせた、第一期生による造語である。年度当初のガイダンス時に、新入生のサブクラスから委員を2人ずつ選出してホスピバル実行委員会を組織し、学園祭の準備に努めている。さらに1年生はサブクラスごとに模擬店の出店を行っている。

1年生のサブクラスの模擬店に対しては、「キャリア開発Ⅰ」の授業において、事業計画書や会計報告書の提出を義務付け、自己検証を行うよう指導している。

本学を地域に開放する機会のひとつであり、ゲストを招いての公開講座やシンポジウム、ゼミの専門内容の紹介などもこの機会を利用して行われる。

ホスピタルにおいては毎年恒例で、結婚式が挙行される。学生のプロデュースにより、新郎新婦の公募、事前の打合せや衣装の試着、会場の設営から当日の運営、式の進行までのすべてを学生が行っている。披露宴の食事は系列の西武調理師専門学校生が担当している。式のフィナーレに花火の打ち上げがなされるのも恒例となっている。

③ 餅つき大会

留学生と日本人学生との交流の機会としてともに参加できるイベントとして餅つき大会を行っている。留学生に日本人学生との親睦を深めさせるきっかけを作るには、協働作業が最も好ましい。餅つきであれば、伝統文化の再発見もできるし、また国際交流もできる。

教職員サイドは学生サービス委員会が、また学生サイドは学友会が中心となり、餅つき大会実行委員会が組織され、当日までの段取り、実行、片付け等を運営していく。

平成19(2007)年度は1月の授業開始前日に実施し、留学生、1年生を中心に150人近い学生が参加した。学生の意見で「正月遊びの体験」をテーマに設定し、「凧あげ」「羽根つき」「こま回し」「竹馬」「かるたとり」などを教職員が実演し、多くの留学生とともに、日本人学生にも日本文化の伝承を行った。

これらのイベントの成功は「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な」学生たちの存在に負っており、毎年こういった学生たちに出会うことは教職員にとって大きな喜びとなっている。

<サービス・イノベーション人材育成推進プログラムの開発>

1. プログラムの概要

平成 19(2007)年 9 月、本学サービス経営学部の提案が、文部科学省委託事業『サービス・イノベーション人材育成推進プログラム』に選定された。

このプログラムは、ビジネス知識・IT 知識・人間系知識等の分野融合的な知識を兼ね備え、サービスに関して高いレベルの知識と専門性を有するとともに、サービスにおいて生産性向上やイノベーション創出に寄与しうる資質をもった人材を育成するための教育プログラムの開発を文部科学省が大学に委託するものである。都合 3 年をかけて、分野横断的な学問体系の構築とサービス・イノベーションに資する人材育成を課題として、新しい教育モデルの設計と実践に取り組む。

2. 本学プログラムの内容と特徴

[プロジェクト名]

高付加価値を生む、シミュレーション・マインドを持ったミドル・マネージャー育成プログラムの構築 — サービス・マネジメント 100 (3 段階ケース・メソッド) の開発と運用 —

[ねらい]

- ・ ケースメソッド教授法を活用し、ケース教材をパッケージ化した新たな教育プログラムの構築
- ・ サービス現場のミドル・マネージャーに焦点を当て、重要な訓練課題をくり返し学習することで事業の分析力・判断力・構想力 — シミュレーション・マインド — を醸成
- ・ サービスの現場を「虫の目」的に、経営全体を「鳥の目」的に捉える能力を養成し、高いモチベーションを持った人材によるボトムアップ型のイノベーション創出

[3 つの特徴]

- ・ 産学連携によるサービス・イノベーションのリサーチ
サービス業にはさまざまな分野のビジネスが含まれており、経営の仕組みや業務の進め方もけっして同じではない。サービス業におけるイノベーションとはそもそもどのようなものなのか、それはどのようなプロセスで生まれ、実現されるのか、幅広い視点から検証を行なう。またサービス業の経営課題と能力開発を結びつけ、求められるコンピテンシーなど企業のニーズを明らかにしながら人材育成プログラムの開発へとつなげていく計画である。
- ・ 育成の対象としてミドル・マネージャーに焦点
サービス業においては組織の中間層の役割が他の産業以上に非常に重要である。サービスの推進者、管理者としてのミドル・マネージャーに焦点を当てて、生産性向上（プロセス・イノベーション）や新しいサービス価値創造につながるプロダクト・イノベーションに能力開発を行なう。事業の分析力・判断力・構想力を持ちサービス産業で、より一層中心的な役割を果たすことのできる人材の養成を目

指す。

- ・ケース教材をパッケージ化した新教育プログラム

求められる能力のレベルに応じて段階化したケース・メソッド教育の構築を図る。観察・比較・思考・伝達、さまざまな知的営みを、サービス業の具体的な業務を題材としながら繰り返し学ぶことによって、「虫の目」の課題発見・分析力と「鳥の目」の全体認識・判断力をもったサービス人材を育成し、組織全体のイノベーション・パワーの源泉としていきたいと考えている。

3. 推進体制

本プログラムはサービス経営学部全体で取組むものであるが、推進の中心となるものとしてイノベーション委員会を設置した。これは専任教員 7 人、プロジェクト専任の研究者と事務職各 1 人と大学事務局職員 2 人から構成されている。この委員会が主導して、学部全体会議、外部講師を招聘しての研究会、業界動向・企業事例調査などを行なった。

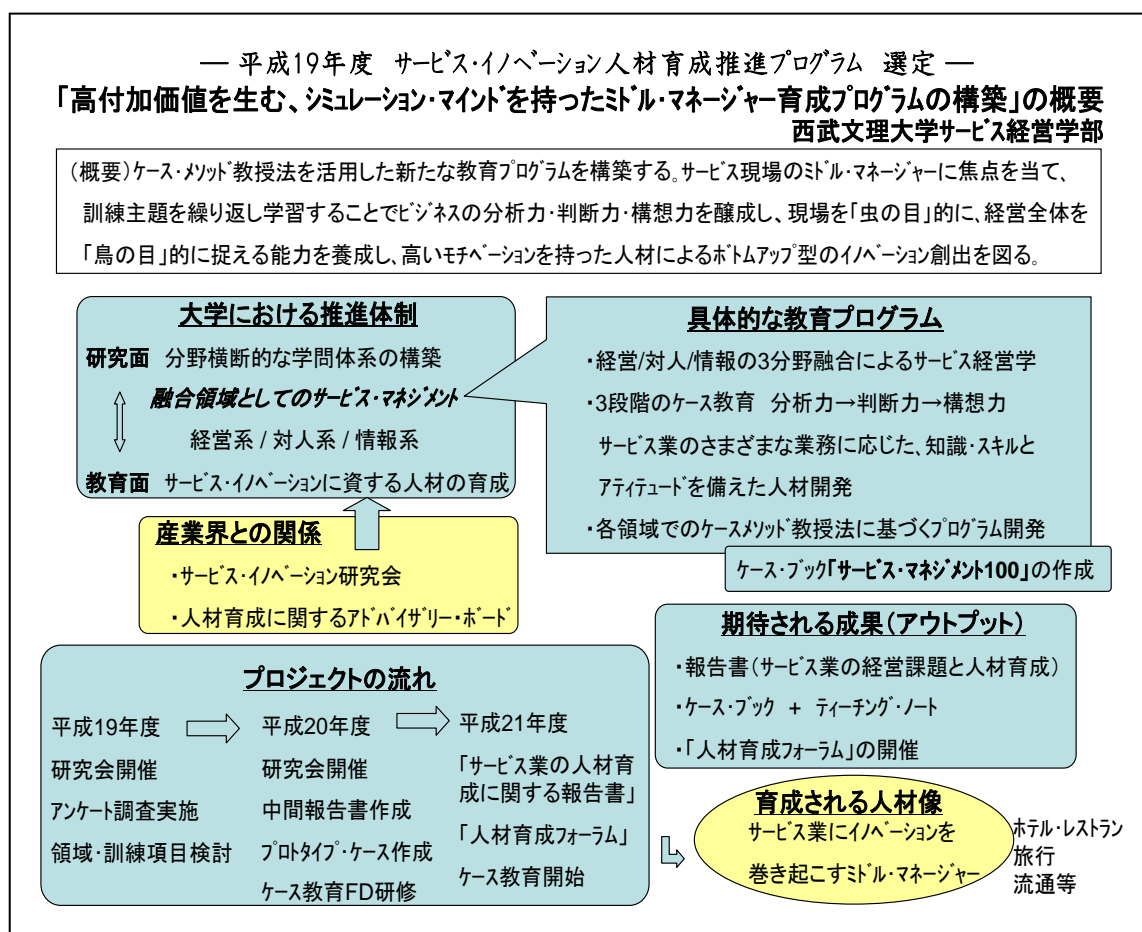


図3 本学の企画概要