

平成 23(2011)年度
自己点検評価報告書

平成 24(2012)年 12 月
東京未来大学

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. 沿革と現況	2
III. 日本高等教育評価機構が定める基準に基づく自己評価	
基準 1 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的	3
基準 2 教育研究組織	5
基準 3 教育課程	11
基準 4 学生	19
基準 5 教員	32
基準 6 職員	40
基準 7 管理運営	46
基準 8 財務	52
基準 9 教育研究環境	57
基準 10 社会連携	64
基準 11 社会的責務	71
V. エビデンス集一覧（データ編）	

はじめに

大学は、いかなる設置形態であろうと、公的な社会的使命と責任を持っており、運用実態を社会に開示し、評価を受けることにより、その運用を改善改良していかなければならない。

平成3年に大学設置基準が改正され、大学が自己点検・評価をすべきであることが努力義務化された。その後、平成11年大学設置基準が改正され、自己点検・評価の実施とその結果を公表することが義務化され、その結果について学外者による検証を努力義務化された。さらに、平成14年に学校教育法が改正され、自己点検・評価の実施と結果の公表に係る規定を法律上明示されるに至り、平成16年度から施行され、今日に至っている。

自己点検評価とは、大学が、教育研究水準の向上や活性化に努めるとともに、その社会的責任を果たしていくため、その理念・目標に照らして自らの教育研究活動等の状況について自己点検し、現状を正確に把握・認識した上で、その結果を踏まえ、優れている点や改善を要する点など自己評価を行うことである。そして、一層充実した、透明な大学運営を行うための自助的な必須活動である。

今年度で開学から6年目である本学では、この「評価書」が上記の活動の成果として初めて著されたものである。開学以来、本年3月には第二期の卒業生を輩出し、4月には2番目の学部としてモチベーション行動科学部が増設され、大学の運用が軌道にのり、一層の充実期を迎えつつある。この間、学生の教育を最優先に大学運営に当たってきたため、自己点検評価が疎かにされてきた点は重々反省するとともに、この機に、開学以降、今日に至る経緯をこのように振り返ることは、この先の本学の充実のために不可欠なことでありと確信している。

本学は、「技能と心の調和」を大学の基本理念とし、高等教育機関に学ぶ学生としての専門的知識や能力を向上させるとともに、実習や実践的活動を通じて高度な社会人能力を備えた学生を育てている。その成果として、本学の学生には、社会で有為に、グローバルに活躍できることを期待している。この自己点検、評価活動が益々充実したものとなり、社会から一層の期待を得、その責任を担えるために、この報告書が教職員一同にとって益するところが大きいことを確信している。

最後に、この活動を担い、執筆した本委員会委員、教職員一同に感謝したい。

平成24年8月5日

学長 大坊郁夫

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. 大学の基本理念

学校法人三幸学園が定める教育理念である「技能と心の調和」を大学の基本理念とし、単に知識や技術を研究するに留まらず、人間性を高める教育を併せて展開することにより、真に社会に役立つ人材の育成を目指す。

2. 使命・目的

本学では「技能と心の調和」を大学の基本理念に掲げ、知識や技能を習得するに留まらず、人間性を高める教育を併せて展開することにより、真に社会に役に立つ人間を育成することをその使命・目的としている。

3. 大学の個性・特色等

本学は、基本理念の示す人材の育成を実現するため、知識及び実践力の向上、また、研究と幅広い人間教育の双方に重点を置き、教育課程の編成や指導方法、また学生生活指導における独自の取組を実施している。教育課程の編成においては「科学者－実践家モデルの教育」を本学の教育コアとし、すなわち「現場での実践」と「教育機関での研究」の両面を重んじ、より実践的なスキルを身につける教育に取り組んでいる。また、その指導体制においては、少人数教育を徹底し、学生一人ひとりに目の行き届いたきめ細かな学習指導を可能にしている。さらに、主に教務面をサポートする専任教員によるクラス担任、及び教務以外の学生生活全般をサポートするキャンパスアドバイザー(CA)を各クラスに1名ずつ配置し、学生生活のあらゆる面をフォローする体制を整えるなど、小規模大学だからこそ可能となるきめ細かな指導体制を構築しており、これは本学の大きな特色となっている。

また本学は、平成16(2004)年4月の足立区基本構想審議会による「文化教育立区＝高等教育・研究機関の誘致」に沿って設置され、地域の学習機会の拠点として地域住民からの期待も大きく、「幅広い職業人の養成」及び、「地域の生涯学習機会提供の拠点」としての機能に大きな比重を置いていることもまた、本学の特色といえる。

さらに本学では、特に社会人や子育て中の親や保育者など時間に制約がある学修の志望者に対し、可能な限りの機会を提供することを目的として、従来の通学制の教育方法に加え、通信の手法を通じて学習を進めていく教育課程も設置し、子どもの諸問題に関わるより多くの人たちに学修の場を提供している。

II. 沿革と現況

1. 本学の沿革

学校法人三幸学園及び本学の沿革は以下のとおりである。

昭和 49 年 6 月	千葉県市川市にて創業
昭和 59 年 3 月	日本歯科助手専門学校 専修学校東京都知事認可
4 月	学校法人設立準備委員会発足
昭和 60 年 3 月	学校法人三幸学園 設立
平成 19 年 4 月	東京未来大学こども心理学部 開学 こども心理学科こども心理専攻・こども保育専攻・通信教育課程
平成 23 年 4 月	こども保育・教育専攻へ名称変更 入学定員 160 人へ増員
平成 24 年 4 月	東京未来大学モチベーション行動科学部 設置（予定）

2. 本学の現況

- ・大学名 東京未来大学
- ・所在地 堀切キャンパス：東京都足立区千住曙町 34-12
六町キャンパス：東京都足立区南花畑 1-3998-3

・学部の構成（と学生数）

平成 23(2011)年 5 月 1 日現在

学 部	学 科	専 攻	入学 定員	収容 定員	在籍学生数				
					1 年	2 年	3 年	4 年	計
こども心理学部	こども心理学科	こども心理専攻	80	320	103	102	82	87	374
		こども保育・ 教育専攻	160	640	163	138	96	140	537
小 計			240	960	266	240	178	227	911
こども心理学部	通信教育課程		150	900	86	117	306	313	822

※こども保育・教育専攻 平成 23(2011)年度「こども保育専攻」より名称変更
入学定員 120 人 → 160 人へ変更

・教員数

平成 23(2011)年 5 月 1 日現在

専任教員					助手	合計	兼任 教員
教授	准教授	講師	助教	計			
14	10	4	7	35	0	35	78

・職員数

平成 23(2011)年 5 月 1 日現在

正職員	契約職員	嘱託職員	パート職員	派遣職員	合計
21	4	34	5	3	67

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明示されているか。

本学では学校法人三幸学園の教育理念である「技能と心の調和」を引き継ぎ、単に専門的知識や技能を身につけるだけでなく、社会人としての礼儀やマナーを重んじ、広く深い人間性を涵養することを大学の基本理念としている。この基本理念は、教職員に対しては、教職員手帳に明記し配布しているほか、全教職員及び非常勤講師が一同に集う「教職員全体会議(年2回開催)」や三幸グループのJ職(三幸グループ全体採用であり、学校法人三幸学園専任職員)を対象とした研修会である「ヴィジョンミーティング」や学校法人三幸学園のJ職対象をとした「サマーセミナー」において理事長からの訓示の中で繰り返し唱え、共有化を図っているものである。また、学生に対しては、「入学式」や「宿泊オリエンテーション」において、学長講話や教職員からの言葉として示すとともに、学生便欄に記載し周知を図っている。このほか、受験生、高等学校、保護者等に対しては、オープンキャンパス、高校訪問、保護者説明会などを通じて伝え、また、大学案内に明記することにより学内外の周知に努めている。

(2) 1-1の自己評価

大学の基本理念である「技能と心の調和」は、多くの行事や会議に際し、直接学長や理事長、各組織の長が薫陶することで、教職員に対しては周知されているものとする。しかしながら、学生、受験者あるいは広く学外に対して周知することに関しては十分とは言えず、改善の必要性を認識している。例えば、伝達する媒体として、従来までの口頭のみならず、大学案内への記載やホームページ等を用いた方法に関しては、「教育理念」と記載したり「教育方針」と記載したりしており、文言が統一されておらず、今後更なる工夫が必要である。また、学園の教育理念でもある「技能と心の調和」は学内で十分に周知されているが、建学の精神、基本理念、使命・目的、又教育目的等の定義付けが統一されておらず、系統立てた見直しを行う必要がある。

(3) 1-1の改善・向上方策(将来計画)

教育理念の周知については、これまで通り、教職員、学生に対し、機をとらえ繰り返し語りかけることを継続する。また、これまで不足していた、大学案内など基本的な広報媒体に対する記載や、学内掲示などを積極的に進め、さらに大学ホームページなどウェブサイトへの分かりやすい記載などについても、速やかに検討を開始したい。

建学の精神、基本理念、使命・目的等については、自己点検・評価委員会を中心に見直しを行い、教授会等を通して学内での認識を統一させていくこととしている。また、同時に学内外への周知方法を改め、平成25(2013)年度に向けてその方策を考察する必要がある。

1-2 大学の使命・目的が明確に定められ、かつ学内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。

本学では「技能と心の調和」を大学の基本理念に掲げ、知識や技能を修得するに留まらず、人間性を高める教育を併せて展開することにより、真に社会に役に立つ人間を育成することをその使命・目的としており、学則第1条において明確に示している。

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。

大学の使命・目的については、学生便覧に記載されている。また、入学式の学長講話や宿泊オリエンテーション(平成24(2012)年度からはスタートアップセミナー)等の中で触れ、周知を図っている。さらに、キャンパスアドバイザー(CA)によるカレッジ&キャリアスキルズ(CS)の授業などで教授されている。

教職員に関しては、大学の基本理念とともに、「全体会議」、「教授会」、J職対象の「ビジョンミーティング」や「サマーセミナー」で周知徹底されている。

1-2-③ 大学の使命・目的が学外に公表されているか。

大学の使命・目的は、ウェブサイト、入学試験要項への記載はなく、学外に対する公表状況はいまだ十分ではない。大学案内への記載状況も、大学の使命・目的として分りやすく明示されておらず、説明文中に同主旨の表現が存在するなど、改善が必要である。

(2) 1-2の自己評価

本学の使命・目的については、学則第1条において明確に定めており、主に理事長、学長、各組織の長などの講話等により、教職員及び学生に対しては概ね周知が図られているが、学則の記述のみでは、大学の基本理念との整合性がとれていないと捉えられかねない。また、周知方法も口述ではなく、文書等による確固とした周知方法も導入する必要がある。

学外に対しての周知方法も不明瞭なため、各種の刊行物や広宣媒体、WEBへの掲載等を積極的に進めることとする。

(3) 1-2の改善・向上方策(将来計画)

本学の使命・目的は、学則で明記しているが、その周知は十分とは言えない。今後、大学の基本理念との整合性も踏まえ見直しを行い、その上で、印刷媒体やWEBサイトへの掲載を積極的に進める等、周知方法の見直し及び実施を行い、学内外への周知を図りたい。

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。

本学は「技能と心の調和」を大学の基本理念に掲げ、単に知識や技術を研究するに留まらず、心豊かな人間性を育む教育を併せて施し、真に社会に貢献しうる人材を養成することを大学の使命であり目的としている。この使命・目的の達成のために、教育研究組織として、1学部1学科（こども心理学部こども心理学科）を設置している。また、この学科では、「子どもの心理」をより専門的・体系的に学習できるよう、「こども心理専攻」及び「こども保育・教育専攻」を設置し、専攻分野別に合わせたカリキュラムを構成している。また、同学科では、通信教育課程を設置しており、時間や場所、職業などの制約を受けずに学習できる機会を実現できるようにしている。

本学は、教育研究上の目的を達成するために、教育研究施設として、学則第58条に則り図書館をおき、「図書館規程」「図書館利用細則」等により運営されており、図書館長は学長が任命する（図書館規程第4条）。図書館は、教授会から委託を受けた図書企画運営委員会がその運営を担うことで、教学と適切な連携をしながら、各種方針の検討及び日々の運営を行っている。

社会に貢献しうる人材を養成するという目的に則り、社会のニーズをくみ取り、学生のキャリア形成と就職活動を支援するために、College & Career Skills センター（CCS センター）を設置している。CCS センターは、教員、キャンパスアドバイザー（CA）、専任職員によって構成されており、教学との連携が適切にとれるような体制をとっている。また、臨床心理学を学習する学生に実習の場を提供することを目的として、コミュニティ・サービス・プログラムを設置している。（コミュニティ・サービス・プログラム規程）

こども心理学部は、専攻及び通信教育課程ごとに教育研究目的を定め、学則第4条にこれを明示している。

【こども心理専攻】

子どもの「こころ」の発達過程とその特性に関する基礎理論、ならびに子どもの心理についての理解・把握に関する実践的手法について学び、最新の子ども心理に関する情報や理論実践的スキルを有した人材を養成する

【こども保育・教育専攻】

未来を担う子どもの健全な成長・発達に資する子育てに必要な、「高度な専門性を持った知識と技術」に「豊かな心」を持ち合わせた人材を養成する

こども保育・教育専攻は、平成23(2011)年度より従来の「こども保育専攻」から名称

変更をし、入学定員も 120 人から 160 人に併せて変更した。

【通信教育課程】

子どもを囲む「環境」や「文化」について見地を深めることにより、子どもの健全な成長・発達に必要な環境条件についての理解を深め、社会で幅広く活躍できるような応用力を身につけた人材を養成する

学部の規模は、表 2-1-1 のとおりであり、学部教員の組織は、設置基準を満たしており、適切に編成されている。学部の運営では、学部長を筆頭に、専攻長、副専攻長、通信教育課程長を編成し、教授会の下部組織として、自己点検・評価委員会、教育改善向上委員会（FD 委員会）、教務委員会、学生生活委員会等を設置し、教育研究に係る各種検討事項について審議している。本学は 1 学部 1 学科の小規模大学であるため、前述の組織は学部を含めた全学的な協議を行っている。

表 2-1-1 学部・学科等の規模

平成 23(2011)年 5 月 1 日

学部学科	専攻・課程	入学定員	収容定員	在籍者数	専任教員数	設置基準上の必要専任教員数
こども心理学部	こども心理専攻	80	320	374	13	13
こども心理学科	こども保育・教育専攻	160	640	537	17	
	小計	240	960	911	30	
	通信教育課程	150	900	822	5	4
	合計	390	1,860	1733	35	17

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。

本学では、各種委員会に各専攻最低 1 人が参加し、教授会にも全専任教員が参加している。また、教授会の他、専攻会議を定期的に行い、教授会審議案件や各種委員会の審議事項を共有し専攻と教育研究との連携を図っている。

(2) 2-1 の自己評価

本学における教育研究の基本的な組織は、運営上適切な規模、構成で運営されている。しかし、大学の基本理念、教育研究上の目的の統一的な文章化が十分になされていないため、当該理念の再整備を行うと同時に、教育研究組織及び附属施設の構成を再度検討する必要がある。

また、平成 24(2012)年度の新学部設置に伴い新設される組織間の連携を如何にとるかについても本年度中から継続的に検討を行っていく必要がある。

(3) 2-1の改善・向上方策(将来計画)

これまで学生数・教員数ともに適正に管理しているが、引き続き関係法令に則り適切な運営を行いたい。

建学の精神、大学の基本理念、教育目的等の理念・目的体系については、再整備を行うとともに、その検討結果に伴い、教育研究組織間の関連性を検討することとしている。平成24(2012)年度の新学部設置に伴い、教育研究組織及び附属施設間の関連性を整理していく。

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。

本学は「技能と心の調和」の教育理念の下、幅広く人間教育を重視した、豊かな心を育てる教養教育に注力している。一般教育科目として、教養科目群、スポーツ科目群、情報処理科目群、コミュニケーション科目群を編成しており、学生が特定の科目群に偏らず、総合的な幅広い教養を身に付けることができるような体制を採っている。

教務委員会においてカリキュラム内容を審議検討し、原則専任教員全員が参加する教授会で決裁を行うことで、教学のみならず学生一人ひとりの状況など、幅広い視点からの検討を可能としている。また、専門科目と同様のメンバーで検討を行うことで、一般教育と専門教育を有機的に結び付けた検討を可能とし、基本から応用へ円滑にステップアップできるよう体制を整備している。

小規模大学であることから、教養科目専門の組織は構成しておらず、教務委員会が中心となって、教養科目の構成を審議検討している。

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。

本学では、教務委員会において教養教育を含む全カリキュラムの審議検討を行い、教授会においてその決定を行っている。

(2) 2-2の自己評価

本学では、幅広く人間教育を重視した、豊かな心を育てる教養教育に力を注いでおり、教務委員会において、幅広い視点から教養科目全体についての十分な検討を行った上で、教授会の審議を経て決定する体制をとっている。また、本学では一般教育科目を教養科目として捉え、専門教育科目への導入として位置付けており、教養科目の運営に係る組織はなく、カリキュラム全体を審議していることで、一本化した教育体制を整えている。

しかし、2-1-③で記載したとおり、今後の学部増設に伴い、学部をまたがる教養教育をどのように統括するかという課題が生じるため、対応が必要とされる。

(3) 2-2の改善・向上方策(将来計画)

平成24年度の学部新設に伴い、新たな教養教育と専門教育の関わりを検討する必要がある。また、教養教育を専門的に検討する、新たな組織の検討及び、教養教育の到達度を明確にするための基準を検討していきたい。

2-3 教育方針を決定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。

教育研究に関する学内意思決定機関は、学則第12条に基づき教授会を置く他、学則第16条に基づき常置または臨時の委員会等を設置している。現在、各種委員会等は、図2-1-2に記載の通り、自己点検・評価委員会、入試委員会、入学者選考委員会、教務・委員会、教育改善向上委員会、実習運営指導室、全学教職員連絡協議会、学生生活委員会、図書館企画運営委員会、紀要委員会、東京未来大学運営会議が設置されている。運営組織図は図2-1-2の通りである。

教授会は、本学は1学部体制の小規模組織であること、また専任教員の意識を一つにして学校運営を行うことを目的として、教授会は原則としてすべての専任教員の参加で行われている。

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。

各種委員会は、教授会により委託された案件における様々な問題を審議し、日々の対応に当るべく組織されている。委員会で検討された内容は、基本的に教授会の審議または承認を経ることにより、全学的な判断として決裁している。

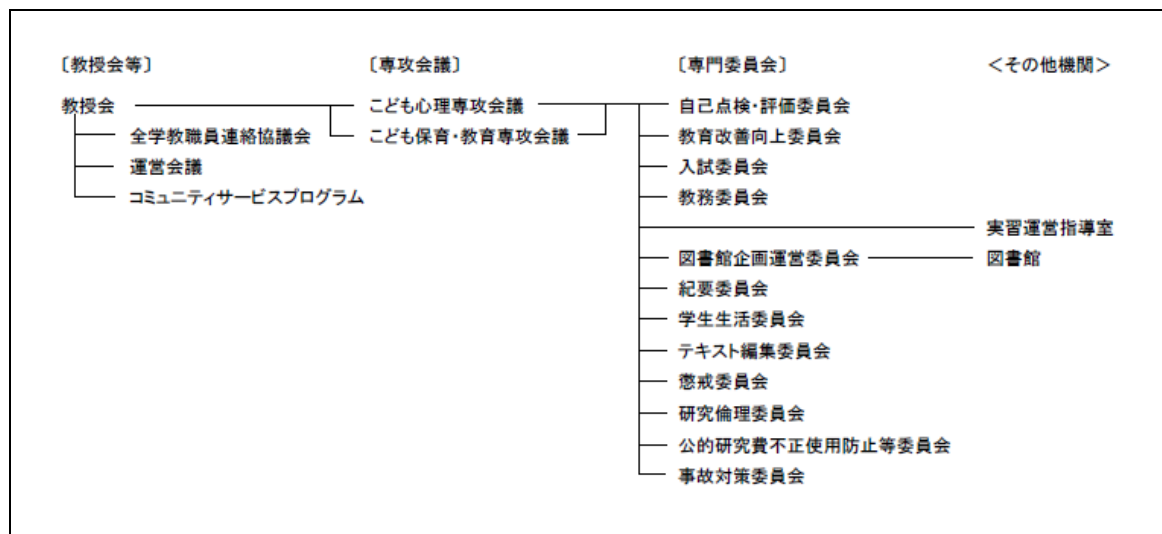
また、各委員会における審議の視点が狭小とならないよう、委員会のメンバーを兼任させることで、学内の情報の共有と各種委員会の有機的な繋がりを担保し、全委員会が大学の使命・目的に沿った判断を行うことを可能としている。

学生の要求は、担任とCAのダブルフォロー体制により日常的な声として吸い上げる他、「オフィスアワー」や自己点検・評価委員会において実施することを定めている「授業評価」により積極的に収集し、その結果について、各種委員会において審議し対応している。これらの審議の結果は、都度教授会に報告される他、関係する担当教員、CAにもフィードバックされ、改善の実施につながっている。

また、教授会に至る意思決定プロセスとして、運営会議及び専攻会議が設けられている。専攻会議は、委員会同様教授会から委託された当該専攻の問題を審議すると同時に、各専攻における課題や取組みを教授会に報告するために設けられている。運営会議は、教学と経営の意見のすり合わせを行うための会議体であり、教学、経営のみでは判断できない案件についての調整を行うべく設定されている。

更に、教授会での意思決定を全教職員に伝達するために、全教職員が参加する全学教職員連絡協議会が設置されており、常に全学の教職員が同じ情報や課題を共有できるような体制が構築されている。

図 2-1-2 運営組織図



(2) 2-3の自己評価

本学は、小規模であるメリットを最大限活かすため、極力全学での情報共有、意思決定を行うよう努めている。それは、全専任教員が参加する教授会、兼務のメンバーを配置した各種委員会の体制に現れている。また、運営会議を設置し、双方の意見の調整を行うことによって、教学や経営のバランスが取れた運営体制を可能としている。

また、意思決定された結果を全学教職員連絡協議会によって、全教職員が情報を共有して日々の運営ができるよう努めている。

結果として、教学と経営のバランスがとれた、納得性の高い意思決定が円滑に行われていると考える。

しかし一方で、自己点検・評価委員会など、実質的に機能していない委員会も存在するため、今後各委員会の実施状況の調査と、改善への方策検討が必要である。

また、今後の新学部設置に伴う規模拡大に対し、これまでの全員一致の運営体制で対応できるかどうかについては疑問が残る。次年度に向け、意思決定プロセス及び各種委員会体制を含めた、運営体制の抜本的な改善・強化を検討する必要があると考える。

更に、授業評価についても、その主体であるはずの自己点検・評価委員会が実質的に機能せず、FD委員会によって行われており、更に自己点検・評価委員会とFD委員会の関連性が明確でないなど、規程上の整備が必要な問題もあるため、この点についても、問題点の洗い出しと、対応策の検討を行う必要がある。

また、専攻会議、教授会、教職員連絡会議の関連性と意思決定機関が不明瞭であることも否めない。

(3) 2-3の改善・向上方策（将来計画）

組織規模拡大に伴い、意思決定プロセスの見直し・再構築を行う必要がある。また、各種委員会の実施状況の把握と改善策の検討を行い、各種委員会の再構築を目指す。

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。

東京未来大学は、学校法人三幸学園の教育理念でもある「技能と心の調和」を教育理念としている。三幸学園は昭和 60(1985)年の開校以来、「専門的な知識や技術を学ぶと共に人間性豊かな心を併せ持つ人」を育成する教育を展開してきた。東京未来大学は、この教育理念のもと、日本の未来を担うこどもの成長を、家庭、学校、地域社会との相互関係という視点から捉え、真に社会に役立つ人材の育成をその使命としている。

こども心理学部こども心理学科では、この「技能と心の調和」という教育理念に基づいて、学部の教育目標を「高度な専門性と豊かな心を持ち併せた人材の養成」(2011年度『学生便覧』67頁)と設定している。

すなわち、こども心理専攻では、これを「子どもの『こころ』の発達過程とその特性に関する基礎理論、ならびに子どもの心理についての理解・把握に関する実践的手法について学び、最新の子どもの心理に関する情報や理論実践的スキルを有した人材を養成する」とし、こども保育・教育専攻では、「未来を担う子どもの健全な成長・発達に資する子育てに必要である、『高度な専門性を持った知識と技術』に、『豊かな心』を持ち合わせた人材を養成する」としている。これらは学則第4条第2項に定め、『学生便覧』(2011年度版 42～43頁)で公表している。

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。

学部の教育目標及び各専攻の教育目的を達成するため、こども心理学部では、教育課程を「一般教育科目」と「専門教育科目」に区分している。教育課程編成の基本方針に見られる本学の特色は、前者を後者の学修効果を高めるための基盤づくりの場と位置づける点である。すなわち、一般教育は独立的に存在するものではなく、専門教育への導入ルートであると同時に、これをより深化させるステップとみなす方針設定である。これによって、基本から応用、そして実践まで一貫した確かな力を培い、社会で即戦力として活躍できる人材の育成を目指している。

3-1-③ 教育目的が教育方法等に十分反映されているか。

こども心理学部こども心理学科こども心理専攻では、上記3-1-①で述べた教育目的を、「こどもの『こころ』を専門的なスキルによって適切にケアできる力を養成する」という観点から教育方法等に反映している。すなわち、基礎から応用、そして実践的科目へと体系的に履修を進め、こどもの発する信号を見極める力、心的要因のあるこども(人)へのケア能力、そしてカウンセリングスキルを身につけるための教育方法等を展開している。

こども保育・教育専攻は、平成 23(2011)年 4 月、従来のこども保育専攻改編により発足した。これにより、本年 4 月入学生以降、保育士、幼稚園教諭に加え、小学校教諭の資格取得が可能になった。前身となるこども保育専攻の教育目的を継承し、これを「こどもの心理を学び、発達のプロセスを理解する保育士・幼稚園教諭・小学校教諭を育成する」という観点から教育方法等に反映している。すなわち、こどもの教育と発達心理を理解し、十分な指導力を発揮できる保育者・教育者を目指して、こどもの発する信号を見極める力、こども・親へのコミュニケーションテクニック、多種多様なこどもに対する指導力、そして地域の中で子育ての相談役になりうる能力を身につけるための教育方法等を展開している。

(2) 3-1の自己評価

こども心理学部を構成するこども心理専攻及びこども保育・教育専攻の各教育目的が、学部の教育目標、そして最終的には大学の教育理念から敷衍される形となり、高等教育機関としての精神的一貫性が明らかである。

この一貫性は、教育課程における「一般教育科目」と「専門教育科目」を新たな関係性の中で結びつけ、各専攻の教育目的を「力」「スキル」「テクニック」等の同義語でわかりやすく教育方法に反映させることで、具体的メッセージとなって社会に発信されている。

(3) 3-1の改善・向上方策（将来計画）

一般教育が専門教育への導入ルートであると同時に、これをより深化させるステップとみなす教育課程の編成方針が、真の意味で機能しているかを、大学として総合的に検証する必要がある。

「一般教育科目」区分に設置された授業科目の内容は、関連する複数の科目間、領域内、科目群内、区分内と、ミクロ的視点からマクロ的視点で検討することで相互の連関性と体系性を確保し、その上で「専門教育科目」との関係性を構築していかなければならない。そのためにも、「一般教育科目」の管理運営を専らとする組織体の立ち上げは必須である。

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。

「高度な専門性と豊かな心を持ち併せた人材の養成」を教育目標とするこども心理学部では、前述のとおり、教育課程を「一般教育科目」と「専門教育科目」に区分し、両者の有機的な連携のもと、体系的な学修を保障する編成としている。

「一般教育科目」では、「専門教育科目」の授業科目を学修する際の基盤となる幅広い知識と教養が身につくよう、こども心理学部の全学生を対象に「教養科目群」「スポーツ科目群」「情報処理科目群」「コミュニケーション科目群」を設置している。

また「専門教育科目」は、対象領域の分野や幅、及び専門性の度合い等を考慮し、段階的に「基礎科目」「基幹科目」「展開科目」「卒業研究科目」の区分としている。

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。

「一般教育科目」と「専門教育科目」を有機的に連携させて体系性をもたせる編成方針の教育課程は、年次の推移に合わせて、全学部共通の部分から、教育目的に応じた各専攻及びコース固有の部分へ円滑に移行するよう配慮されている。全学部共通の部分とは「一般教育科目」のすべてと「専門教育科目」の「基礎科目」区分に設置された授業科目である。

「一般教育科目」の「教養科目群」は、「人間性の理解」「先端科学と人間」「国際社会と人間」の3領域から成り、総合的かつ今日的な内容に触れられる科目を、「スポーツ科目群」には、保健及び体育に関する科目を設置している。さらに「情報処理科目群」には、現代社会を生き抜く上で不可欠なITリテラシーを身につけるための科目、「コミュニケーション科目群」には、「表現力」領域に自己表現能力を身につけるための科目、そして「外国語」領域に英語及び中国語のスキル演習科目を設置している。

「専門教育科目基礎科目」区分は、こども心理学部の専門科目を体系的に学修する第一段階として、乳幼児・児童期におけるこどもの心身の特徴理解及び把握に関する6授業科目を設置し、すべて1年次配当の必修としている。

「専門教育科目基幹科目」区分に設置された授業科目は、こども心理専攻及びこども保育・教育専攻間で異なる。同区分には、各専攻で必要となる基礎理論及び方法論に関する授業科目が1・2年次配当の必修あるいは選択で設置されている。

「専門教育科目応用科目」区分に設置された授業科目は、こども心理専攻、こども保育・教育専攻幼保コース、及び同専攻小幼コースの3者間で異なる。同区分は、各専攻及びコースがそれぞれに特化した専門性を追求する場であると同時に、各学生がそれぞれの目的と志向に従って学修の幅を広げる場でもある。そこで必修を最小限にとどめて大半を2・3年次配当の選択とし、理論と実践のバランスにも配慮している。

そして「専門教育科目卒業研究科目」区分では、少人数で編成される演習科目（ゼミ）

を3年次必修とし、4年次必修の「卒業研究・卒業論文」に接続する。

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

年間学事予定と授業期間については、学則第18条及び第19条にそれぞれ定めており、春学期を4月1日から9月30日まで、秋学期を10月1日から翌年3月31日までの2学期制、原則35週としている。また授業回数は春・秋学期とも各15回である。年間学事予定と授業期間は、毎年度、教務委員会で審議し、教授会の議を経て決定している。これらは『学生便覧』に記載するとともに、eラーニングシステム「CoLS (Communication & Learning System)」及び大学HP上にも掲載して学生の利便性を高めるとともに、年度初めのオリエンテーションでも説明し、周知徹底と適切な運営を行っている。

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。

単位の認定に関しては、その方法及び時期を学則第34条及び第35条にそれぞれ定めている。特に成績の評価基準については、学則第36条及び「学科目履修に関する規程」(以下、「履修規程」)第11条に、得点100点～80点を評価A、79点～70点をB、69点～60点をC、59点以下をDとし、A、B、Cを合格、Dを不合格とすると定めている。またこれらのほか、「履修規程」第11条3には、評価外表示としてX(評価不能)、P(他大学等の単位認定)、そしてI(評価保留)が示されている。特にI(評価保留)は本学の特色の一つで、原則として、翌学期までに課題等により一定の基準を満たしたと担当教員が認めることで、69点を上限として成績評価を行うというものである。

進級及び卒業要件は、学則第37条に定めている。すなわち、専攻・コースを問わず、3年次への進級要件は66単位以上、4年次への進級は102単位以上の修得としている。また卒業要件は、こども心理専攻が124単位以上、こども保育・教育専攻の両コースが126単位以上の修得としている。詳細は以下の別表1及び2の通りである。

別表1	こども心理専攻	進級・卒業要件	(2011年度『学生便覧』74頁)
-----	---------	---------	-------------------

別表2	こども保育・教育専攻	進級・卒業要件	(2011年度『学生便覧』86頁)
-----	------------	---------	-------------------

3-2-⑤ 教育・学習結果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。

履修登録単数の上限は、学則第33条2に定め、専攻・コースを問わず、1学期間32単位のキャップ制としている。また単位制度の実質を保つための工夫として、GPA (Grade Point Average) 制度を導入している。本学の場合、ポイントは評価Aを4.0、Bを3.0、Cを2.0、Dを0.0として以下の方法で算出し、小数点第3位の四捨五入によって小数点第2位までの値を表示する。

$4.0 \times A$ の修得単位数 + $3.0 \times B$ の修得単位数 + $2.0 \times C$ の修得単位数 + $0.0 \times D$ の修得単位数

履修登録したすべての授業科目単位数の和

ただし、評価外表示 X（評価不能）、P（他大学等の単位認定）、I（評価保留）については上記の算出式には算入しない。

この GPA 値には、「学期 GPA」と「累計 GPA」があり、前者は学期ごと、後者は全在学期間の学修状況及び成果を示す指標となる。本学では、これらを計画的な履修と学修到達度把握の目安とするよう学生に指導するとともに、3 年次ゼミ配属の優先権や卒業要件判定の参考地として活用している。

3-2-⑥ 教育内容・方法に、特色ある工夫がなされているか。

本学の教育内容・方法を特徴づける最大の要因は、「科学者—実践家モデル」の教育スタイルである。これは、「教育機関での研究」と「現場での実践」の両面を重んじる臨床心理学の教育モデルで、言い換えれば、大学という徹底して専門性を追究できる知のフィールドで研究に取り組みながら、実際の社会で積極的に行動していく学びのスタイルである。足立区との連携による地域の保育施設等が、「科学者—実践家モデル」体現の場となっている。

また演習・実技系科目を中心に、少人数単位でクラスを編成し、学生一人ひとりに対してきめ細かい学修指導を実施している。これは、教員と学生が活発にコミュニケーションをとり、一人ひとりが理解を深めることにつながっている。こども心理専攻では、心理学実験・心理療法に関する科目については少人数単位で学修指導を、こども保育・教育専攻では、保育・教育に関する実技系科目や演習科目、および保育・教育実習指導関連の科目については少人数単位で学修指導を実施している。

さらに、この少人数教育の積極的な実施と、学生の生活面をサポートするため、クラス担任制とキャンパスアドバイザー(CA)制を導入している。これは、入学時から少人数単位でクラスを編成し、1クラスにつき1人の専任教員、そして1人の職員をCAとして配置するものである。CAは担任と密に連携をとりつつ、学生一人ひとりの生活面から、履修登録や学習進捗に関するアドバイス、就職支援まできめ細かな指導を行っている。

3-2-⑦ 学士課程、大学院課程、専門職大学院課程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、こども心理学部に通信教育課程を設置している。同課程に在籍する学生の多くは、社会人や子育て中の親である。新しい時代のこどもの諸問題に関わるこれらの人たちが、時間や場所、職業などの制約をできるだけ受けずに学修できる機会を提供することが、本課程設置の趣旨である。そこで、通信による手法によりながら、教育と研究の質を確保するため、以下に示す4つの方策を取り入れている。

第一に、通信教育という手法のみでは十分な教育的効果を得にくい実験的な教育・研究を必要とする授業科目では、原則として面接授業（スクーリング授業）で行うか、あるいは

は通信によるテキスト授業と面接授業の併用で行う。

第二に、eラーニングシステムとして本学独自のネットワークシステム「CoLS」を導入している。これによって、履修登録及び管理、シラバス確認、各種試験の受験、成績評価の確認、学生と教員及び学生同士のコミュニケーション、各種手続書類のダウンロードサービスなど、あらゆる学修サポートを随時利用できる仕組みを構築している。

第三に、1年を2 Semester 8タームに分け、1タームを4乃至5週の短期集中型として学生のモチベーションを高く維持しつつ、個々のライフスタイルに合わせた学修計画が自発的に確立するよう促し、着実な単位修得に導く。

第四に、通学生同様、通信生一人ひとりに学修計画のアドバイスを行うCAを配置して、学びのモチベーションを維持し、不安や疑問を解消するサポートを行う。

(2) 3-2の自己評価

基本・応用・実践を、相互に関連し合う一連のプロセスを見なす教育課程編成方針の底流には、常に研究と実践の相互作用によって教育的効果の向上を図るというスタンスがある。1学部1学科2専攻2コースから成る本学の教育課程は、これによって、組織の構成に対応する樹形図状の体系的性が確保されている。

特に、実践的な学習については、各専攻において独自に取り組まれている。こども心理専攻では、「科学者＝実践化モデル」に基づいた心理学全般に関する学習が演習・実習も含めて綿密に行われており、こども保育・教育専攻では、子ども理解の土台となる心理学的な学習が組み合わるとともに、保育・教育における実践的な学習が、演習や実習を通して、幼稚園教諭・保育士、小学校教諭になるために丁寧に行われている。

また、少人数教育の実をあげるため、専任教員と職員が一体となって、学生一人ひとりのサポートにあたる点は、他大学ではあまり見られない手厚い配慮である。

(3) 3-2の改善・向上方策（将来計画）

昨今の本学、また我が国の大学をめぐる状況を鑑みると、教育課程の中にリメディアル教育に関する科目、及びキャリアサポートに関する科目を追加すべきである。特に最近の厳しい就職状況を見れば、学生募集の魅力創出という観点からも、まず後者を体系的に整備し、1年次から継続的に就職に対する意識を強化する必要がある。

各専攻にあたっては、将来の進路により一層即した教育課程の充実が求められると言える。こども心理専攻では、心理職を目指すための専門的な学習や心理学の職業に関する教育内容の充実が求められる。こども保育・教育専攻では、現場で活躍し得る幼稚園教諭・保育士・小学校教諭としての資質向上につながる教育内容の充実が、より一層求められる。

平成24(2012)年4月に新学部を開設する準備が進んでいるが、他学部開講科目の履修による修得単位を卒業要件に加算できるよう、学内の関連規程を整備しなければならない。

また単位認定にあたって、評価外表示 X (評価不能) 及び I (評価保留) は、教員の間で多様な解釈があり、特に I (評価保留) については、導入の経緯と本来の意義を今一度

全学で共有し、これまでの運用実績及び実態を調査し、最善の方策を早急に検討しなければならない。

この他、GPA値と卒業要件の関係について精査するほか、教場試験（授業期間中に行う試験）の実態を明らかにし、各学期の授業回数の確保を検証する必要がある。

こども保育・教育専攻の2コースについては、教員免許及び保育士資格の取得に関連し、コースによって必修・選択の違いがあり、また学則上の運用と学生便覧での説明内容が異なっているように捉われかねないため、整備を行う必要がある。

3-3 教育目的の達成状況を点検・評価するための努力が行われていること。

(1) 3-3の事実の説明(現状)

3-3-① 学生の学習状況・資格取得・就職状況の調査、学生の意識調査、就職先の企業アンケートなどにより、教育目的の達成状況を点検・評価するための努力が行われている。

在学生の就職状況の把握のため希望調査等に関しては、CCS センターより 2 年次に 1 回、3 年次に 2 回、4 年次に 2 回の就職等希望調査を取り、進路決定者には、進路決定報告書と就職活動報告書、並びに就職活動レポートを書かせている。

また、就職ガイダンスに参加した企業にもアンケートによるニーズ調査を行っており、学生の就職意識の向上やさらなるレベルアップを図るための材料としている。

さらに、平成 23(2011)年度よりベネッセコーポレーションの実施する「大学生基礎力調査(1, 2 年次)」「キャリアアプローチ(3 年次)」を活用することで、在学生の意識や能力調査を実施し、教育目的の達成状況を点検し、問題解決の材料としている。

在学生の学習状況、資格取得状況については学生管理システムによる管理を行っており、各自の成績など、年度を追って振り返ることもできる。

その他教育目的の達成状況の点検・評価の一環としては、「学生による授業評価」を毎学期実施することを、「自己点検・評価の実施に関する規程」及び「授業評価実施に関する規程」において定めており、アンケートの手法により「授業評価」を実施している。結果は、個別に該当教員に還元している。

(2) 3-3の自己評価

在学生向けの「大学生基礎力調査・キャリアアプローチ」に関しては、現状学生への個別フィードバックや教員へ情報共有をすることで、問題意識を統一できるようにしている。

「授業評価アンケート」に関しては、現状学生による授業評価を実施している。その結果については、該当教員にフィードバックする他、全体のデータを分析し、教授会に報告され、大学の教育目的の達成度評価に役立てている。

(3) 3-3の改善・向上方策(将来計画)

「授業評価アンケート」及び平成 23 年度より導入した「大学生基礎力調査・キャリアアプローチ」に加え、平成 24(2012)年度からは卒業生、就職先等へのアンケート実施による評価を検討していく。また、現在の学生による授業評価については、適宜内容の精査を行うと共に、その有効な活用方法や、公表の可否等につき、適宜検討していく。

授業評価アンケートについては、教授会でその報告がなく、各教員への還元だけでなく、全体の平均値等を報告し、情報と問題の共有を図っていきたい。

基準4. 学生

4-1 アドミッションポリシー（受け入れ方針・入学者選抜方針）が明確に示され、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。

こども心理学部は、平成19(2007)年4月に開学してから今日まで、本学を設置した学校法人三幸学園が掲げる「教育理念」を踏まえて、アドミッションポリシーを明示し、それらを入学試験要項および本学ホームページの中で公開している。こうした本学の入学試験要項は以下の8通りの方法により、入手できるようになっている。つまり、直接来学・オープンキャンパス・HP・携帯HP・TEL・FAX・各種Web媒体・各種進学情報誌である。

また、本学は、本学主催のオープンキャンパスや入試説明会、企業主催の大学説明相談会、高等学校の訪問（進路指導担当者への説明）、高等学校の生徒の来学などの機会を捉えて、入学試験要項または大学説明用パンフレットを使用しながら、アドミッションポリシーについて説明し、その周知を図っている。

他方、学校法人三幸学園は、各種の目標の実現を志向する「モチベーション（動機づけ）」の重要性を認識し、それを学び、理解するために、平成24(2012)年4月、東京未来大学モチベーション行動科学部（以下「新学部」という）の設置を構想している。新学部でも、当該学部にあふさわしいアドミッションポリシーを策定し、学習への高い意欲と、人と関わることのできる対人関係能力に重点を置いた学生の選抜が実施されることになる。

4-1-② アドミッションポリシーに沿って、入学者選抜等が適切に運用されているか。

本学の掲げる教育目標にある「高い専門性や豊かな心を持った、人間性豊かな人材を育成する」ためには、「積極的に人と関わり、よく学習し、さまざまな経験を通して得られる人間力」を重視した入学者の選抜が必要であるように考えられる。また、本学は、学生の選抜方法等について、「学習への高い意欲」と「対人関係を円滑に構築することのできる能力」に重点を置くことを明言している。

そこで、本学では、こうした教育目標と選抜方法等に従いながら、学習への高い意欲と、人とよく関わることのできる対人能力に重点を置いた、様々な個性・経験・技能を持った学生を幅広く受け入れるために適切な入学者選抜、つまり一般入試、推薦入試、A0入試、センター試験利用入試、帰国子女入試、特待生入試などを採用し運用している。合わせて、平成23(2011)年に実施された平成24(2012)年度のA0入試から、作文試験を導入することにより、とかく面談だけでは判断できなかった、受験生の基礎的な日本語力を確認する機会を設定している。入学後に実施される各種実習時に、学生が実習日誌を書かなければならないという本学固有のカリキュラムを考慮した結果である。

こうした入学者選抜方法を採用することによって、こども心理学部という単一の学部を擁する本学ではあるが、異なるバックグラウンドを持ち、個性豊かな、有用な人材によって構成された、活力のあるキャンパスを形成することが可能になっている。

他方、新学部では、全ての受験生に入学の意志をテーマにした小論文を課し、これを 1 つの選抜の基準とする。入学者の選抜は、新学部でも、入試委員会において、公正かつ厳正な方法により実施される。具体的には、一般入試選抜、推薦（指定校）、推薦（公募型）、特別選抜（AO 入試）がある。

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。

本学の入学定員は、平成 19(2007)年から平成 22(2010)年まで 200 人（内訳：こども心理専攻 80 人、こども保育専攻 120 人）、平成 23(2011)年以降は 240 人（内訳：こども心理専攻 80 人、こども保育・教育専攻 160 人）となっている。

入学者は、平成 19(2007)年度を除き、これまで入学定員を下回ったことがない。また、入学者は、入学定員に対して、概ね 1 割増の範囲に留まっている。こうした成果は、教職員が一丸となって高等学校を訪問し、進路指導担当者に本学の取り組みを説明するという地道な広報活動と取り組んだ賜物であると言える。

他方、新学部の平成 24(2012)年 4 月の入学者は 20 人であるが、平成 25(2013)年度入試からは入学定員の充足を可能な限りを推進した上で、教育にふさわしい環境を確保する。

(2) 4-1-① の自己評価

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、本学の標榜する教育の目的に沿って、アドミッションポリシーを明確に定め、公表し、様々な機会を通して周知している。

入試委員会は、より本学にふさわしいアドミッションポリシーを策定するため、文言の検討、文章の修正等を適宜行っている。具体的には、平成 23(2011)年 4 月に開催された第 1 回入試委員会において、文言の統一を踏まえ、その一元化を審議している。今後も、本学は、入試委員会を中心として、本学の特色ある取り組みをアドミッションポリシーの中で適切に表現し公開していく。

以上から、本学においては、アドミッションポリシーが定められ、公表、周知されていると判断できる。

4-1-② アドミッションポリシーに沿って、入学者選抜等が適切に運用されているか。

本学では、入学者の選抜方法等の基本事項については、入試委員会において慎重に審議の上、教授会の議を経ることと定められている。また入学者選抜方法の種別ごとに実施要領を定め、学部長が実施本部長を務め、入試委員会委員長がそれを補佐する実施組織を編成している。このように本学は、公正でミスのない入学者選抜の実施に万全を期している。

各種の評価および採点については、出題者、面談者、入試委員会委員が協力して行っている。出題者は専門的な見地から、面談者は受験生の間の公平性を堅持する見地から、そして入試委員会委員はそれらを俯瞰する見地から、厳正な選抜が行えるよう十分な配慮が施されている。また、試験の種別ごとに、試験の特色を活かす評価表を作成・利用し、結

果については、ダブルチェック体制を布いている。なお、合否判定についても、複数のチェックを経て、教授会での審議の後、合格発表および通知を行っている。

以上から、本学では、アドミッションポリシーに従って、適切な入学者の選抜方法が採用され、実質的に運用されていると判断できる。

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。

本学では、平成19(2007)年度を除いて、基本的には入学定員を下回ったことがない。入学定員に対して、入学者は、概ね1割増の範囲に留まっていることから、適切に入学定員の管理が行われていると判断できる。

また、在籍者数も、収容定員に対して、ほぼ適正水準を維持しており、引き続き適切な管理を継続していく必要があるだろう。

(3) 4-1-① の改善・向上方策(将来計画)

4-1-① アドミッションポリシーが明確にされているか。

上述のように、本学では、アドミッションポリシーが定められているとは言え、今後は、3つの方向から改善を要する。

第一に、これまでに本学では、「入学者受け入れの基本方針」、「入学者受け入れの基本方針(アドミッションポリシー)」、「東京未来大学のアドミッションポリシー」などが混在し併用されているため、今後はそれらを統合し、より分かり易いアドミッションポリシーを策定しなければならない。

第二に、そのようにして完成されるアドミッションポリシーは、本学の中期計画および長期計画、教育目的、カリキュラムポリシー、ディプロマポリシーとの間の整合性を配慮したものでなければならない。

そして第三に、新学部が設置されることを受けて、大学全体のアドミッションポリシー、各学部のアドミッションポリシーを再検討し再構築しなければならない。

4-1-② アドミッションポリシーに沿って、入学者選抜等が適切に運用されているか。

本学の3年次に実施する進路アンケートおよびその他のアンケートの結果から、本学の入学者選抜方法によって、心理・保育・教育を学ぼうとする強い意志と情熱の持ち主を学生として受け入れることができている。つまり、アドミッションポリシーに沿って選抜された学生は、本学の教育カリキュラムに満足しているからこそ、就職活動を前にしても、入学したときと変わる事のない進路を希望しているものと判断できる。そこで、アドミッションポリシーを踏まえた、入学後のカリキュラムポリシー、卒業時のディプロマポリシーの明文化が期待される。

また、今後は、入試委員会を含む入試の実施体制を吟味し、実施組織がより明瞭に、そしてより公正に機能するように努めなければならない。また、試験の種別ごとに、実施方法と評価表を繰り返し見直すことにより、試験種別によって受験生の不利益が生じないよ

う公平性と結果に対する信頼性を維持する努力が必要である。

更に、入学試験要項（募集要項）の記載で、定員・募集人員の表記が受験生に誤解を生じさせる恐れがあるので、修正が必要である。

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。

本学全体としては、概ね、入学定員充足率を適切に管理し、定員充足を達成することができている。ただ、こども保育・教育専攻においては、ほぼその通りの結果になっているが、こども心理専攻においては、今後、これまで以上に、入学定員充足率を適切に管理し、定員充足を達成するよう、検討を継続して行う。

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。

本学では、「大学で何を学んだか」が重要であり、「何を学ぶべきか」を意識することを学生に求めている。学生が学習計画をたて、将来への明確な目的意識をもったキャンパスライフを送ることができるよう、以下を通じ、多面的なカレッジ(学習・学生生活)サポートを実施している。

①キャンパスアドバイザー(CA)と担任によるダブルフォロー体制

学習面をサポートする担任教員と学生生活面をサポートするCAがクラス単位で担任制度を設けており、教員・CA間で連携をとりながら、学生のあらゆる悩みや相談に対応できる体制を整えている。

②カレッジ&キャリアスキルズセンター(CCSセンター)

学習や学生生活をバックアップする「カレッジサポート」と、就職や進学を支援する「キャリアサポート」の2つを連動しながら、学生を全面的に支える組織として、CCSセンターを設置し、学生の進路等を中心に支援している。

③地域連携活動・ボランティア活動(足立区連携)

東京未来大学と足立区との連携により、足立区日ノ出町保育園等でのボランティア活動、足立区児童相談所にて子どもの支援なども行い、地域と共に学ぶ機会を多く用意している。学生のうちから社会と直接交流することで、社会人として必要な自覚と視野を養うことを目的としている。

④カレッジ&キャリアスキルズ(CS)・キャリアデザイン(CD)授業

1年次、CCS?を通しアカデミックライティング等の初年次教育、チームビルディングを授業化したプログラムを、2年次ではキャリアライフデザインを醸成していく授業を実施し、学生生活を基礎とした就職活動の実現化を目指す。

⑤国語表現・プレゼンテーション授業

現代社会で求められる、表現力とコミュニケーション能力を磨く、本学ならではの授業を開設し、社会が求める力を習得することで、就職活動や実習にも役立てるようになっている。プレゼンテーションについては、1年生と2年生それぞれが年に1回プレゼンテーション大会を開催し、授業の集大成として表現力・思考力を発揮するものとなっている。企業の方々も審査員として招き、学生の大きな成長の機会となっている。

⑥オフィスアワーの設置

本学では、授業科目単位でオフィスアワーを設定し、個別に授業や研究上の質問や相談に応じられるようにしている。また、本学の教員の研究室はすべてガラス張りオープンなものとなっていることも、学生と教員との距離を縮めることに役立っている。

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。

通信教育課程においては、時間に制限のある社会人を中心とする学生が、短期間に少数の科目に集中できるように期間を区切り学修を進めていく特色ある制度として、2 セメスターを8 期間(ターム)に区分けする「2 セメスター・8 ターム制」を導入している。また、通学課程と同様に CA を配置しており、入学から卒業後に至るまで学修を支援し、履修相談や学習の進捗状況等の確認・指導を行っている。科目担当教員と CA が協働することにより、進捗状況が芳しくない学生へ時機を逸することなく指導を行っている。専任及び兼任教員については、週に 1.5 時間のオフィスアワーを設け、対面・電話・メール等の手法により、質問や相談等を受け付けている。また、兼任教員については、メール及び WEB 条の学内システムである Communication & Learning System (以下 CoLS) 等により同様の支援を行っている。

また、新入生を対象としたオリエンテーションを年 4 日設け、履修モデル等を用いながら、学修全般に関する説明を行うほか、教育職員免許状の取得希望者を対象としたオリエンテーションを年 2 日設け、教職に関する履修説明等を行っている。

このほか、原則科目担当教員のみで添削指導等も含めた指導を行っているが、一部の演習及び実験・実習形式のスクーリング履修科目では、受講者数に応じて、適切な人数の TA を配置し、その指導補助を行っている。

4-2-③ 学生への学習支援に対する学生の意見を汲み上げる仕組みが適切に整備されているか。

前述記載のとおり、学生の学習支援・教育相談の仕組みとして、CA と担任教員によるダブルサポート、オフィスアワーの設置、CCS センターの設置により、日常的に学生の意見を汲み上げる体制を整えている。汲み上げられた意見については、CCS センターにおいて対応すると同時に、重要な組織決定を要するものについては、学生生活委員会での審議を経て、教授会に諮り、理事長の承認を得て実施することと定めている。

また、授業内容等に対する意見については、自己点検・評価委員会の主宰により学生による授業評価アンケートを毎年度実施し、その結果について担当教員に還元し、その後の授業改善に役立てている。

(2) 4-2の自己評価

本学は、小規模大学の利点を生かし、学生一人ひとりに対してきめ細かいサポート行っていくことを最大の特色とすべく取り組んでいる。なかでも、担任教員と CA によるダブルフォロー体制は、学生の細かなニーズや悩みを汲み上げることに有効に機能してい

る。また、教員の研究室をすべてガラス張りにするなど、学生と教員の距離を近くする工夫もなされており、学生をケアする体制は整っている。

(3) 4-2の改善・向上方策(将来計画)

教職員による、学生のサポート体制は良好に機能しているものとする。今後も、学生の希望や悩みをできるだけ多様な場面で汲み上げる工夫を継続していく。また、学生が学生をサポートする仕組み「ピアサポーター制度」もより充実させ、さらに有効な学生支援の仕組みを構築していく。

担任教員とCAによる担任制度とCCSセンターの機能の相互関係が曖昧となっていることから、平成24年度新学部設置に伴う全学的な組織の見直しの一環で再構築を検討したい。また、担任制度等は、学生の相談窓口として機能しているが、匿名での希望要望等を聞き入れる制度がないことから、並行して新しい制度の設置も検討し、学生支援の強化に努める。

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。

《4-3の視点》

(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。

前項4-2にて記載の通り、本学では学生サービス組織として、学習や学生生活をバックアップする「カレッジサポート」と、就職や進学を支援する「キャリアサポート」の2つを連動しながら、学生を全面的に支える組織としてCCSセンターを設置している。学生の生活全般をサポートするCAが、学生一人ひとりにきめ細かく対応し、声を汲み上げながら、CCSセンターでの対応、あるいは、学生生活委員会において審議を機動的に行う体制を整えている。なお、学生生活委員会は、専任教員4名、事務局長、およびCA全員が構成メンバーとなっている。

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。

本学では、学生の経済的な支援策として、以下に取り組んでいる。

①特待生学費免除制度

一般入試における成績優秀者で特待生受験意思のある者に対し面接試験を経て学費免除の可否を決定する。免除内容は、全額、半額、一部(10万円)の3種類で、出席・成績・面接の内容により以降2年間の継続が判定される。

②アルバイト情報提供

本学の学生として適切で就業体験に役立つ優良なアルバイト情報を学生向けに学内掲示版等への掲示により情報提供を実施している。

③日本学生支援機構が行う奨学生の推薦

希望する者に対し、推薦を行うことがある。

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、正課教育のみでは得がたい知識、経験、技術、体力の養成・習得を課外活動によって補足し、豊かな人間性を育み、優れた人格を形成することならびに自主・自律の精神を培うことを目指し「東京未来大学学友会」を組織している。学友会は、本学学生全員を正会員、本学教職員を特別会員として組織し、学長が会長を務める。学友会内に、正会員を構成員とする自治委員会を置き、実態的に学生の自治組織として運営され、学友会の下に、クラブ(部ないし同好会)、および特別委員会として大学祭実行委員会、学生委員会(オープンキャンパス、エコ美化、学生広報、卒業アルバム編集)を設置している。(資料 学友会規程)

大学は、学生生活委員会および事務局が執行委員会として、自治委員会と連携し学友会活動の活性化を支援するとともに、金銭的および物的な支援を適宜実施している。主な支援実績は以下の通り。

①クラブ活動支援

経常活動費として「部」に対し年間8万円、「同好会」に対し5,000円×会員数（上限4万円まで）を配賦する他、特別活動費の申請を認めており、平成23(2011)年度配賦実績は2部9同好会に対し総額47万円となっている。また、大学保有設備の利用を可能な限り認めるとともに、設備の利便性確保を支援している。

②大学祭実行委員会支援

大学祭実行委員会では、「学園祭」「三幸フェスティバル」学内外イベントの企画運営を行っており、学生の自主的な活動を尊重しつつ、事務局職員が同委員会に参画しあらゆる運営指導、相談に対応している。同委員会に対する支援実績は、平成23(2011)年度631,000円となっている。

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。

CAが第一義的な相談窓口となり、学生のさまざまな生活相談や学業に関する相談を行っている。また、学生生活委員会が機能している。さらに健康に関しては、保健室を設置しており、スクールカウンセラーによる相談窓口として、毎週2日程度予約制で健康相談や心的支援としてのカウンセリングを受け付けている。なお、本学に隣接する病院と産業医の契約を締結しており、有事には学生が診察できるようになっている。（資料カウンセラー・産業医契約関係）

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。

学生の意見汲み上げについては、前出のCAが学生一人ひとりにきめ細かく接することで、能動的に意見を汲み上げることに努めており、実際に、CAを通じて寄せられる意見も多い。また、より広く意見を取り入れる観点から、複数の相談窓口を確保しており、教員によるオフィスアワー、CCSセンター、保健室相談窓口などがこれにあたる。

これらから寄せられた様々な意見や要望は、学生生活委員会等の審議を経て全学的な対応を行う。

相談内容では、進路就職・実習関連、人間関係や授業関連の相談が多い。

(2) 4-3の自己評価

本学の学生サービス、厚生補導の体制については、必要な組織が設置され、十分な人員を配置し、適切に運営されている。特に、CA制度はきめ細かな対応を行う上で、非常に有効に機能しているものと判断する。

経済的支援については、大学独自の奨学制度が存在せず、今後の検討課題となっている。

課外活動は「学友会」を通して金銭的、物的、人的支援を行っており、小規模ながら活性化が図られている。

学生相談窓口としては、前出CAが有効に機能しているほか、複数設置の窓口により、より広く意見を汲み上げる体制を構築している。

(3) 4-3の改善・向上方策（将来計画）

学生の経済的支援の仕組みについては、現在の社会情勢を勘案し、経済的困難な学生の援助を対象とした奨学金の新設等、より充実させていく必要がある。また、規程が整備されておらず、早急に制定する必要がある。

課外活動支援は体制として整備されているところではあるが、大学祭をはじめとする各種イベント、あるいはクラブ活動への参加率の検証などが十分に行われておらず、今後、より活性化を支援していく上で、活動成果の検証、状況分析と対応策の検討や教職員が一体となった支援が必要となる。

保健室に、看護師等医療関係者が配置されておらず、校医の確保とともに、早急な改善が必要である。

CA制度による学生サポートはきめ細かな対応として有効であると認識しているが、相談内容についての十分な分析評価等は行っておらず、より根本的な問題把握や解決のための制度対応の必要性を看過するリスクも否定できない。次年度へ向け学生生活委員会を中心とした、方策検討を進める。

4-4 就職・進学支援の体制が整備され、適切に運営されること。

(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。

本学の就職・進学サポートは CCS (College and Career Skills) センターが担っている。各専攻の就職担当教員と CCS センター職員とで構成される CCS センター会議が設置され、月 1 回の定例会議により学生の就職活動状況や課題を共有・協議することで、教員と CCS センターが有機的に係わっている。

CCS センターは、CCS センター長以下、4 人の事務局職員および 3 人の CCS 専任職員から構成されている。週 1 回の定例ミーティングで CCS センター会議の結果を展開すると共に、学生の就職活動状況の課題と対応策を協議し、キャリアガイダンス、学生個別の就職相談、求人情報の提供等にタイムリーに反映している。一方、大学院などへの進学希望者に対しては、ゼミ教員と CA が中心に学生が希望する進路先への進学指導を行っている。

なお、CCS センターが 3 年次、4 年次生に提供する主要なサポート内容は以下のとおり。

- ・キャリアガイダンスの企画～実施：自己分析、業界研究、インターンシップ、ビジネスマナー、履歴書/ES 対策、面接対策講座、学内企業説明会など
- ・個別相談：進路相談全般、履歴書/ES の添削指導、模擬面接など
- ・求人情報の提供：就職関連情報をネット上で提供する学内ポータルサイトである CS コミュニティおよび CS ナビで随時掲載、閲覧可能な求人ファイルを CCS センター内に設置
- ・その他：就職活動関連書籍の閲覧、就職活動用 PC の使用

個別相談では、学生の自主的な予約面談のみならず、3 年次 7 月のゼミ別 CCS 訪問に始まり、同 12 月の就活 Kick Off 面談、4 年次 4 月の就活立て直し面談 1、同 6 月の就活立て直し面談 2 など、定期的に一斉個別面談を実施し、就職活動に消極的な学生、自主的に CCS に相談に来ない学生を漏れなくフォローするよう努めている。CCS メンバーは、定例ミーティング等により学生個々の就職活動状況を共有すると共に、必要に応じて CA、クラス担任、ゼミ担当教員より卒論等学業の進捗状況を確認し、メンタル面のサポートを含め各学生に適した指導・助言を心がけている。求人情報の提供としては、こども心理学部という学部の特質を踏まえ、学内ポータルサイトや CCS センター内の閲覧ファイルにて、子ども関連産業や保育関連分野に重点を置いた求人情報データベースを構築し、全学生に開放し情報提供するほか、子ども関連産業のガイダンスコンテンツも提供している。また、学生との個別面談結果に応じて、個々の学生の志向に応じた求人を発掘し、紹介するよう努めている。キャリアガイダンスについては次項に譲る。なお、平成 23(2011)年度の CCS センター相談利用件数は 1963 件、求人情報件数は 951 件である（表 2-9、表 2-10 参照）。

進路決定者に関しては、「進路決定報告書」および「就職活動レポート」の提出を義務付け、学生個々の状況を把握し、成果確認を行っている。なお、「就職活動レポート」は CCS センター内にファイリングし、学生が閲覧できるようにしている。

就職先未決定のまま卒業した者には、継続して CCS センターを無料で利用できる体制を取っている。進路相談についても予約面談を受け入れている。卒業生はまだ 2 期分なので利用は少ないが、平成 23(2011)年 3 月卒の 1 期生で 2 名の就職実績がある。

就職後の学生については、保育系の就職先を中心に教員、CA、CCS センター職員が分担し、卒業年の夏にお礼訪問を実施している。これにより、就職後の学生の状況を把握すると共に、受け入れ先との関係の強化に努めている。

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。

本学では、キャリア意識の向上を涵養し、主体的な進路の選択ができる能力を養成するため、独自の「キャリア科目」を作成・単位化している。1 年次で就学力、2 年次で就業の基礎力を身につけさせ、3~4 年次で主体的に進路を選択する就活力に開花させることを目標にキャリア教育を行っている。

1 年次は必修科目「カレッジ&キャリアスキルズ」として、大学基礎講座（履修指導から、ノートの取り方、レポートの書き方など）、学士力、「成功の法則」等、大学生活や研究スキルに主眼を置いたカリキュラムを実施している。2 年次の必修科目「キャリアデザイン」は、平成 23(2011)年度より自己分析～履歴書・ES 作成などの就活対策中心のカリキュラムから、職業観の醸成と論理的思考力、情報発信力を養うカリキュラムに一新した。学生が自主的に職業を調べて発表する職業探検、論理的思考力を養う小論文作成、社会人基礎力、チームビルディングなど、ワーク中心の実践的カリキュラムを組んでいる。これらは、3、4 年次のキャリアガイダンスに引き継がれ、就活力を高めるカリキュラムに移行する。

なおキャリア科目では上記を軸にして、必修科目「プレゼンテーション I/II」（1~2 年次）、「国語表現」（1 年次）、その他の選択科目がある。

3、4 年次のキャリアガイダンスは、一般企業希望者、保育職希望者別に学生の就職活動準備時期に合わせ月 2 回程度実施している。一般企業希望者向けでは、内定者・卒業生座談会、自己分析、業界研究、インターンシップ、ビジネスマナー、履歴書/ES 対策、面接対策講座、グループディスカッション対策講座、学内企業説明会などである。偏差値上位校を対象した既成の就活本や外部セミナーに頼らず、本学学生の学力、性質、志望先に合わせたカリキュラムを独自に組み、体系的に実施している。一例を挙げると、幼少期から順次たどる「自己分析」では、学生は途中で挫折し実用にそぐわない。そこで、面接で問われることから逆にたどる簡易な自己分析に改め、履歴書記載や面接に適應できるようにした。保育職希望者向けには、内定者・卒業生座談会、自己分析、履歴書対策等に加え、保育系教員と連携し、手遊び・読み聞かせ、ピアノ指導等の実技試験対策、筆記試験対策、小論文対策、公務員講座など学生のニーズに合わせたカリキュラ

ムを用意している。

また、こども関連、保育関連の就業力強化のため、心理学検定、ベビーマッサージ、キッドボックス、色彩検定、ホームヘルパー2級、医療事務等の資格講座を用意している。

(2) 4-4の自己評価

開学から5年、2期の卒業生を輩出する過程で、本学ならではのキャリア教育、就職支援体制の構築に努めてきた。現3、4年次生約400人に対し、CCSセンター専任職員3人を配置し、きめ細かな対応に努めている。就職率は、平成22(2010)年度の開学1期生が94.4%、平成23(2011)年度の2期生が97.7%と高水準で推移している(詳細は表2-10参照)。学生の学力、性質、志望先に合わせた学年ごとのサポート体制が今年度ひとまず整ったという意味で、第一段階は完成の域に達したと評価している。

(3) 4-4の改善・向上方策(将来計画)

就職率という数値目標は達成できているが、学生がキャリア意識をもち主体的な進路選択を実現したとは必ずしも言い切れない。キャリア教育、就職支援体制の構築の第二段階として、学生が自身のポテンシャルを見出し、より深めるためのワークや実学教育を取り入れたカリキュラムの改善を目指したい。平成24(2012)年度より、社会人に働く現場を語っていただき、グループワークを通じて就業意識を醸成する「キャリアスタディ」、「キャリア形成論」、「事例で学ぶビジネス」等の選択科目を開設し拡充を図る。キャリアガイダンスについても、過去2年の就活サポート経験を踏まえ、学生の能力や志向に合わせたカリキュラムに改善を図る。

就職支援体制としては、こども関連業界の求人開拓と該当企業との関係構築に取り組む。併せて、平成23(2011)年度に開設した小学校教諭免許状取得コースの1期生が平成25(2013)年度に3年次になることから小学校教職への就職支援の対策をするほか、平成24(2012)年度開設予定の新学部・モチベーション行動科学部のキャリア教育、就職支援体制の構築も急務である。

就職はキャリア形成の第一歩に過ぎない。本学卒業生が就職先に定着し、仕事の成果を挙げ、自身も経験やスキルを蓄積できるよう卒業生をサポートする体制作りも必要と考える。その取り組みをベースに、キャリア教育、就職支援体制をさらに改善し、実業の世界で評価される人材を輩出することが第二段階の到達目標になる。

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

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。

現在の、本学の教員数は表5-1-1のとおり定められた設置基準数を満たしており、適切に配置されている。

表5-1-1 学部・学科等別教員数

平成23(2011)年5月1日現在

学部・学科名	専攻等	専任教員数					設置基準上必要専任教員数	兼任教員数
		教授	准教授	講師	助教	計		
こども心理学部 こども心理学科	こども心理専攻	6	5	0	2	13	13(7)	34
	こども保育・教育専攻	6	3	4	4	17		
	通信教育課程	2	2	0	1	5	4(0)	73
大学全体の収容定員に応じ定める専任教員数							13(7)	
合計		14	10	4	7	35	30(14)	

※ () 内は必要教授数

表5-1-2 教員の年齢構成

平成23(2011)年5月1日現在

学部・学科名	専攻等	71-80	61-70	51-60	41-50	31-40	21-30	合計
こども心理学部	こども心理専攻	2	0	3	2	6	0	13
こども心理学科	こども保育専攻	0	2	4	6	3	2	17
	通信教育課程	0	0	1	2	2	0	5
合計		2	2	8	10	11	2	35

表5-1-3は専任教員の男女比である。本学はこども心理学部の1学部であり、女性教員の比率がわずかに高くなっている。

表5-1-3 教員の男女比(女性/全体)

学部・学科名	専攻等	教授		准教授		講師		助教		計		合計	女性比率(%)
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女		
こども心理学部	こども心理専攻	3	3	1	4	0	0	1	1	5	8	13	61.5%
こども心理学科	こども保育専攻	3	3	1	2	2	2	1	3	7	10	17	58.8%
	通信教育課程	1	1	0	2	0	0	1	0	2	3	5	60.0%
合計		7	7	2	8	2	2	3	4	14	21	35	60.0%

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。

本学は、表 5-1-1 乃至表 5-1-3 のとおり、教員構成のバランスはとれている。また、本学の教育課程は基準 3 でも記載したとおり「一般教育科目」及び「専門教育科目」に区分されているが、両科目ともに専任教員を配置しており、専門教育科目においても、各区分に専任教員が配置されており、教員の専門分野についてもバランスがとれているといえる。

(2) 5-1 の自己評価

大学設置基準上の必要教員数は充足しており、また、専任・兼任の比率、年齢構成、男女比などの教員構成についてもバランスのとれた配置となっている。

(3) 5-1 の改善・向上方策（将来計画）

今後も、専門分野を考慮し、退職予定等を予め把握した上で、適切な構成を維持するべく、随時に教員公募を実施していく方針である。

5-2 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。

(1) 5-2の事実の説明(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・昇任については、「東京未来大学教員の採用及び選考の手続きに関する規程」並びに「東京未来大学教員の任用及び昇任に関する規程」に定めており、両規程に基づき、本学の教育理念、教育目標、教員構成等を踏まえ、当該候補者の教育研究歴、同業績やキャリア、人物、識見等を総合的に審査し、理事長、学長、学部長、事務局長及び理事長が指名するもの若干名を加えたメンバーによる選考を経て、理事長が決定する。なお、採用は原則として公募により行われている。

教員採用形態は、通常の採用(60歳定年)の他、教育計画の実施上並びに学部運営上あるいは学術研究上必要と認められるとき、70歳を上限として「特任教員」として任用することがある。ただし、本学では「東京未来大学専任教員定年規程の特例措置」により、平成19(2007)年度の開学時から完成年度を迎える平成22(2010)年度までの間に着任した者で本学の教育研究上特に認められる者については、60歳を超えて任用されている。また、特に優れた研究者、文化、芸術、実務の分野高い才能や技能を有する者およびその科目を達成するにふさわしい社会経験を有する者に対し「客員教授」として任用することがある。

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

前項に記載の通り、本学の教員採用・昇任については「東京未来大学教員の採用及び選考の手続きに関する規程」並びに「東京未来大学教員の任用及び昇任に関する規程」及び「東京未来大学教員の任用及び昇任に関する規程の施行細則」に定めており、規程に則った運用が行われている。また、特任教員、客員教授については、それぞれ「東京未来大学特任教員規程」「東京未来大学客員教授規程」を定めており適切に運用されている。

(2) 5-2の自己評価

教員の採用・昇任については、方針を明確にし、それに基づく規程を定め、適切に運用されている。また本学は、教員の採用・昇任に関し重要な経営・財務課題であると認識していることから、理事長による経営面からの判断も加味した意思決定を可能とする体制となっている。

結果として、教学(学長・学部長を含めた学内の会議)と経営双方で審議して採用・昇任を行っており、教学としての質を確保しながら、財務的なリスクを極力少なくすることが可能となっている。

また、今後の規模拡大に伴い、人数が増大する非常勤講師の質の確保が重要な課題になると考えており、採用基準、採用プロセスについての検討を再度行う必要がある。

(3) 5-2の改善・向上方策（将来計画）

教員人事については、教学・研究等の観点から、教員人事委員会（仮称）を設置し、学部教授会、学長を経て理事長の承認を得るといった組織体制の整備を検討していきたい。また、CAがキャリア科目の非常勤講師として任用されているが、非常勤講師任用に係る規程による資格と合致していないことが見受けられる。この点についても、再度検討をしていく必要がある。

「東京未来大学専任教員定年規程の特例措置」適用の教員の定年は、完成年度末日とし、完成年度末日をもってこの規則は廃止となっているため、平成23(2011)年度時点で60歳以上の教員が数名在籍しているが、学内規程とのエビデンスが取れていない。平成24(2012)年度のモチベーション行動科学部設置に伴い、同様の規程を制定する必要があるが、これを機に教員の年齢構成についても見直しを行う。

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。

本学における、専任教員の標準的な担当授業時間数は、1週あたり6コマ（就業規則第12条で原則として1週5コマと定めている）をめぐりとして運用している。これは、教育研究目的を実現するために、教員の過度の負担の偏りを回避し、適切な配分を企図するものである。本年度における実際の専任教員の担当時間数は下表のとおりとなっており、方針に沿った運営がほぼ実現されている状況にある。

表5-3-1 専任教員の1週あたりの担当授業時間（コマ数）

平成23(2011)年5月1日現在

	教授	准教授	講師	助教
最高	8.5	8.0	8.0	9.0
最低	0.5	5.0	6.5	5.0
平均	6.00	6.10	7.00	6.50

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。

本学は大学院を設置していないため、TA制度も設けていないが、教員の教育研究活動の支援には、主として実技や実習的科目において一部TAを採用している。今後は「学生アシスタント」をいわゆる Student Assistant として活用しつつ、各教員の申請に応じて、TAを採用する仕組みを鋭意構築中である。学生アシスタントはCCSセンター内で数名育成し、学生目線での授業改善や学生同士での学習支援・授業構築が同時にできるような機能・カルチャーの育成を目指している。

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。

本学では、専任教員の学術研究に寄与するため、個人研究費（以下、研究費という）を設けることを「個人研究費規程」に定めており、専任教員はこの規程に基づき、研究費の申請・請求をすることができる。研究費として使用できる費用は、研究図書費、研究資料費、研究消耗品費、備品費、研究諸費に対し年間40万円、学会等旅費に対し年間15万円である。

また、この研究費とは別に、教員の学術研究に寄与し、併せて職員の研究心の向上を図ることを目的として、特別研究助成費（以下、助成費という）の制度を設けている。助成費は、個人の研究を助成することを目的とする個別研究助成費と、グループによる

東京未来大学

共同研究の助成を目的とする共同研究助成費の2種があり、それぞれ選考を経て、個別研究助成費は1人40万円を限度に年度5人以内、共同研究助成費は1グループ200万円を限度に年度2グループ以内で決定されることとなっている。しかし、平成19(2007)年度から平成22(2010)年度までは、開学直後であり、多岐にわたる領域の研究申請を公正に評価・選定する組織が確立されておらず、全体の上限を300万円とし、申請のあったすべての共同研究に対し、内容や参加人数に基づきウェイトをつけ配分を行った。近年の助成費の活用状況は以下のとおりである。

表5-3-2 特別研究助成費活用状況

	平成19年度		平成20年度		平成21年度		平成22年度		平成23年度	
	件数	助成額	件数	助成額	件数	助成額	件数	助成額	件数	助成額
個別研究助成費	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
共同研究助成費	0	0	8	2,693,345	8	2,326,505	8	1,244,325	9	2,358,783

本学では、上記の学内の財政措置に加え、科学研究費補助金、競争的研究資金等の外部資金の導入も積極的に図り、教育活動のための財政基盤の強化に努めている。採択実績は以下のとおりである。

表5-3-3 外部資金導入状況

(単位：円)

競争的外部資金			平成19年度			平成20年度			平成21年度			平成22年度			平成23年度		
			申請	採択	継続	申請	採択	継続	申請	採択	継続	申請	採択	継続	申請	採択	継続
科学研究費補助金	基盤A	件数	/	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
		採択時金額 (内間接経費)			0		19,500,000		4,500,000		17,420,000		4,020,000		12,870,000		2,970,000
	基盤B	件数	/	0	1	2	0	0	4	1	0	4	0	0	5	0	0
		採択時金額 (内間接経費)			390,000		90,000		0		780,000		180,000		0		0
	基盤C	件数	/	0	1	2	0	1	2	0	0	2	0	2	1	0	2
		採択時金額 (内間接経費)			1,430,000		330,000		91,000		21,000		0		1,820,000		420,000
萌芽		件数	/	0	0	4	0	0	2	1	0	0	0	0	0	1	0
		採択時金額 (内間接経費)			0		0		0		910,000		210,000		0		1,170,000
若手研究B		件数	/	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		採択時金額 (内間接経費)			0		0		520,000		120,000		0		0		0
若手研究 (スタートアップ)		件数	/	1	0	5	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		採択時金額 (内間接経費)			1,573,000		363,000		1,495,000		345,000		0		0		0
研究活動 スタート支援		件数	/	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		採択時金額 (内間接経費)			0		0		0		0		0		0		1,170,000
学術図書		件数	/	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0
		採択時金額 (内間接経費)			0		0		0		0		0		0		2,080,000
研究分担		件数	/	0	0	/	5	0	/	2	3	/	3	3	/	3	0
		採択時金額 (内間接経費)			0		881,920		203,520		2,693,000		609,000		1,196,000		276,000

競争的外部資金			平成 19 年度		平成 20 年度		平成 21 年度		平成 22 年度		平成 23 年度	
			申請	採択	申請	採択	申請	採択	申請	採択	申請	採択
その他 競争的 資金	平成 21 年度大 学教育・学生支 援推進事業 【テーマB】	件数					1	1		1		1
		採択時 金額					11,000 千円		11,900 千円			10,730 千円
	平成 21 年度大 学教育充実の ための戦略的 大学連携支援 プログラム	件数					1	0				
		採択時 金額					0 円					
	平成 21 年度大 学教育・学生支 援推進事業大 学教育推進プ ログラム 【テーマA】	件数					1	0				
		採択時 金額					0 円					
	平成 22 年度大 学教育・学生支 援推進事業大 学教育推進プ ログラム 【テーマA】	件数							1	0		
		採択時 金額							0 円			
	平成 22 年度大 学生の就業力 育成支援事業	件数							1	1		1
		採択時 金額							20,000 千円		17,240 千円	

(2) 5-3の自己評価

教員の担当授業コマ数は概ね、標準担当コマ数に準じたものとなっており、妥当な水準に維持されているものとする。また、教員の教育研究活動の支援体制面では、現状のTA制度では実技及び実習科目に対しての支援のみとなっており、また制度として確立していないが、来年度に向けて事務局全体によるサポートの他、学生アシスタント(SA)制度を含むTA制度の導入を試みている。財政措置についても、適正な水準が維持されており、教育研究の質の低下を招かないように十分な配慮が行われている。

(3) 5-3の改善・向上方策(将来計画)

現状の体制を維持向上すべく、継続的な点検・評価を継続していく。特に、授業以外の各種委員会活動等の負担は、小規模大学ゆえに兼務が常態化している現状に鑑み、負担の平準化と極小化に配慮し、来年度の組織改編に伴う各種委員会の再構築により解消していきたい。

5-4 教員の教育研究活動を活性化するための取組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等の取組が適切になされているか。

本学では、教育研究活動の内容および方法を点検しこれを改善するための方策を策定し実効あるものとするため、学長を委員長とする「教育改善向上(以下「FD」という)委員会」を開学時より設置し、同委員会において、FDに関する基本方針の策定及び実施、FDに関する情報の収集と本学教員への提供、FDに関する研修会の企画、その他FDに關することすべてを協議し、その実施にあたってきた。また、授業内容の充実のための学生による授業評価アンケートの実施については、自己点検・評価委員会規程に基づき、全開講科目について、春学期、秋学期の年2回、全履修登録者に対して実施された。この結果についても、自己点検・評価委員会からの委託を受ける形で、FD委員会において集計、評価が行われ、「教育改善向上(FD)活動報告書」として報告、フィードバックが実施されている。さらに、FD委員会では、「教育活動のレベルアップを目指す授業交流」と銘打ち、教員相互の授業交流(授業参観)を実施し、そのレポートの集約結果が報告されるとともに、該当教員に対する個別フィードバックが実施され、以降の授業展開に活用されている。

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

教育活動の活性化の方策としては、前述の学生による授業評価アンケートの実施とフィードバックおよび教員相互の授業交流の実施により、各教員とも授業の工夫や、学生の実態に鑑みた授業の工夫などを取り入れており、一定の成果が得られている。また、教室設備の改善やサポートの必要性など、事務局において対応すべき課題なども明らかとなり、実際に教室環境の改善なども実現を見ている。

研究活動の活性化については、財政面での研究支援の他、「紀要委員会」を設置し、各教員の研究実績を把握するとともに、本学の学術研究の充実に寄与すべく、本学教員の研究活動に関する支援を実施している。また、専任教員の昇任基準として研究業績の明確な基準を規定することで、研究の停滞を招かないように留意している。

(2) 5-4の自己評価

前述の教育研究活動活性化への取組は、授業評価アンケートや授業交流など、それぞれ期待の成果を上げており、研究活動の活性化も、教員一人当たりの外部資金の獲得は約16.7%であるが、期待水準を満たしている状況にあるものと認識している。

(3) 5-4の改善・向上方策(将来計画)

今後もFD委員会の活動を活性化し、授業アンケートの改良や、授業交流の拡充などに努め、教育研究活動の不断の活性化を推進していく。また、自己点検評価委員会による全学的評価実施・教授会への報告、公表などの早期実現は必須と認識している。

基準 6. 職員（教育研究支援、職員人事の方針、SD (Staff Development) 等）

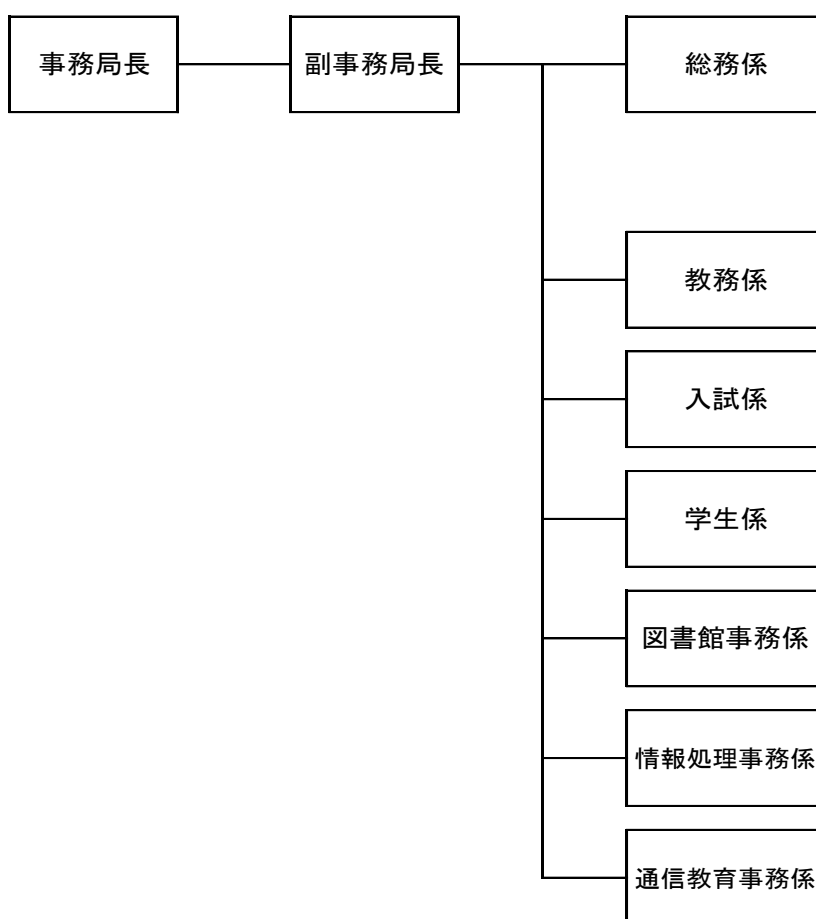
6-1 職員の組織編制の基本視点及び採用・昇任・異動の方針が明確に示され、かつ適切に運営されていること。

(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。

本学では、「東京未来大学事務局組織（組織図）」および「東京未来大学事務分掌規程」において、事務組織と分掌業務を定めている。事務局は、図 6-1-1 のとおり、業務内容等に応じた適切な人員を配置している。なお、大学の一部会計事務については、法人総務部に委ねる体制となっている。また、本学では契約形態別に表 6-1-2 のとおり配置している。

図 6-1-1 事務局組織図



備考：事務局長直轄のもとに業務命令を受けて職務遂行に当たるキャンパスアドバイザー（CA）を事務局に配置する。なお、組織上は学生係所属事務職員とする。

表 6-1-2 事務局職員数

平成 23(2011)年 5 月 1 日現在

事務組織		専任 職員	嘱託 職員	契約 職員	パート 職員	派遣 職員	計
事務局長		1	0	0	0	0	1
副事務局長		1	0	0	0	0	1
事務局	総務係	5	25	1	1	0	32
	教務係	0	3	0	3	0	6
	入試係	2	0	0	0	0	2
	学生係	6	3	2	0	2	13
	図書事務係	0	2	0	1	0	3
	情報処理事務係	0	0	0	0	0	0
	通信教育事務係	6	1	1	0	1	9
計		21	34	4	5	3	67

表 6-1-3 事務局職員の年齢構成

平成 23(2011)年 5 月 1 日現在

区分	年齢ごとの職員数（嘱託職員以上）						備考
	60 以上	50～59	40～49	30～39	29 以下	平均年齢	
専任職員	0	1	2	4	14	24.7	
嘱託職員	0	4	1	7	22	22.6	
合計	0	5	3	11	36	23.0	

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。

本学では、p.2『Ⅱ沿革』に記載のとおり、専任職員を「J職」とし学校法人三幸学園就業規則第 31 条に基づき、法人全体として採用されており、法人内における職員の異動・昇任は、担当理事の意見を参考として、理事会を経て理事長が決定している。

J職のほか、大学との有期雇用契約を締結するE職、K職、S職の枠を設置しており、これら職員の採用等についても、担当理事及び事務局長の意見を参考として、大学事務局に求められる能力、大学の課題・目的等に照らして適切な人材の観点から、理事長が決定している。昇任・異動では、S職を除き、他校（専門学校）へ異動することがあるが、その異動に関する方針等は、理事会において決定されている。

派遣職員及びパート職員については、業務の拡大等に対応し必要な人員を、大学の運営方針への理解と、コミュニケーション能力、事務処理能力、柔軟な思考能力等の適性を判断基準として、事務局長がその採用を決定している。

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。

職員の採用は「学校法人三幸学園 就業規則」第31条に基づき進められるが、具体的な手続きや方針等の詳細を定める規程はない。原則、公募の方式により、採用面接等の選考を経て理事長決裁により採用を決定している。採用は、大学を含む法人全体の経営計画に基づき、年度の人員計画が決定され、各部門の業務実態や課題・目標等を考慮し、部門ごとの要員計画として配分される。

昇任については、「給与等級規程」に基づき、職員の業務遂行能力を計るため「メンバー評価シート」等による評価を実施している。メンバー評価シートは、事務局メンバー間において日頃の仕事への取り組み等をお互い評価し合い、今後の各位の仕事への振り返り資料とするものとしても利用されている。この評価制度を基準として毎年度判定し、理事長決裁により昇任を決定している。

人事異動については、事務組織の活性化や職員の資質能力の向上を企図し、また、幹部職員養成も意図して、各部門の責任者の評価と担当理事の意見を参考として、理事長が決定している。

(2) 6-1の自己評価

職員の採用・配置については、事務局長及び大学担当理事が検討を行い、理事長が最終決裁を行うことで、大学としての要望をとらえながらも法人全体での最適化を確保できる仕組みとなっている。

結果として、業務量と業務の内容に応じ適正な人員配置されており、効率的な運用がなされていると考える。派遣職員やパート職員の採用についても、事務局長が日常的な業務状況を把握しており、経営状況を加味しながら、適切なタイミングで人材の補充を行っている。

ただ、事務職員の年齢構成が、大学に限らず法人全体としてやや若年に偏っており、管理者の養成、計画的な採用計画などを課題として認識しているが、本学はまだ完成年度を迎えたばかりであることから、長期的な課題として継続的に検討を続ける必要がある。

(3) 6-1の改善・向上方策（将来計画）

昨今の大学職員に求められる能力は、事務処理能力のみならず、経営感覚や企画能力がより重要度を増し、より多様性と専門性が要求されている。これら能力を涵養する人材育成計画が法人全体として必要である。また、年齢構成の偏りと、管理者不足を解消し、適正な人員構成を実現するための長期的な人事計画に基づく採用、育成計画を推進する上でも、人事を担当する法人と連携した大学の専門部署の設置を検討する。

6-2 職員の資質向上のための取組み（SD等）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、および法人全体の職員の教育は、On the Job Training(OJT)を基本としており、体系的な教育プログラム等は存在しない。能力の発達段階に合わせ、下記による外部団体が主催する研修会、講習等への参加を奨励しているほか、学校法人三幸学園が夏に開催するJ職を対象としたサマーセミナーにおいて、職員向けの研修を行っている。

大学事務局においては、各種業務及び制度等についてのセミナーやシンポジウム等に参加することで、必要な業務ノウハウの習得を促しているほか、年2回開催される全学教職員連絡会議において、大学教職員の現状の課題や要望を加味した研修プログラムを行っている。なお、これまでの外部研修会等への参加状況は以下のとおりである。

表 6-2-1 職員の研修会・講習会への参加

年月	研修会等	主催	人数	備考
平成 20 年 1 月	特色 GP シンポジウム 「一年次教育の展開－高等教育における新たな伝統の確立をめざして」	玉川大学コア・FYE 教育センター	1 名	
平成 20 年 2 月	社会人基礎力フォーラム 2008	経済産業省	1 名	
平成 22 年 11 月	第 48 回全国学生相談研修会	日本学生相談学会	1 名	
平成 22 年 12 月	障害学生修学支援教職員研修会	日本学生支援機構	1 名	

（2）6-2の自己評価

大学のみならず、法人全体として組織が拡大を続ける中、採用計画と同時に、管理者養成までを展望した職員教育の重要性は日に日に増大している。OJT と外部研修による職員教育は、これまで有効に機能してきたものと考えているが、より体系的かつ積極的な人材教育への取組みの必要性が増している状況と認識している。

また、OJT についても基準が明確でないことから、育成される人材の能力にばらつきが出ている可能性があり、この点についても育成方法の基準化や評価制度の整備等を検討していく必要があると考えている。

同時に、大学運営の専門的知識が特に必要とされる業務に関しては、法人と連携しながらも大学独自の研修体系を構築する必要性もあると考える。

（3）6-2の改善・向上方策（将来計画）

現状では、SD活動を体系化しておらず、大学だけでなく法人全体での職員研修体系を構築していくほか、大学独自の職員研修制度の構築を検討する必要がある。また、OJTを通じた職員教育についても、今後検討していきたい。

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。

本学事務局では、教務係において、履修指導、成績・単位認定、授業・時間割作成等教務事務全般の支援を行い、学生係が、学生生活、保健、課外活動、就職活動などをサポートしている。また、教務係は教務委員会に委員として出席することによって、適正な連携が図れるような体制がとられている。

また、学生係職員は一部を除きCAとして活動するとともに、学生係職員は学生生活委員会に委員として出席することによって、教職員間の連携を密に採る体制ができています。

このほか、保育士、幼稚園教諭及び小学校教諭の実習に係る支援をする機関として実習運営指導室を設置しており、実習先の確保や連絡等の支援を行い、実習委員会との連携により円滑な実習指導を行えるようにしている。

研究支援の面は主として総務係が担当し、科学研究費補助金等の申請・管理・使用に関する事務や、グループ研究に関する共同研究助成費の配分・管理等の研究支援事務を担っている。紀要委員会による「東京未来大学紀要」の年1回の発行にあたっては、同委員会の構成員として所属している事務職員が、発刊事務の多くをサポートする体制となっているなど、研究支援も手厚く行っている。

(2) 6-3の自己評価

職員によるサポート機能を有効なものとする上で、教員組織と事務組織の連携が重要であるが、小規模・少人数構成のため、人的融合も密であり、基本的な情報共有は十分に行われている。

更に、職員が学生生活委員会、教務委員会、CCSセンターに直接参画することで、教員と職員が密な連携をとることを可能としている。

結果として、十分な連携の下で適切なサポート体制が構築されていると考える。

しかし、CCSセンターについては明確な規程が整備されておらず、これについては早急に整備する必要がある。

また、今後の規模拡大に伴い、現在の委員会等への関与度合いを見直す必要が生じてくると考えられる。現状のサポートの質を確保しながらも、業務量超過とならないよう、体制を見直す必要があると考える。

(3) 6-3の改善・向上方策（将来計画）

大学を取り巻く環境変化や、学生ニーズの多様化に対応し、様々なきめ細かいサポート体制の充実が必要となっており、事務局内の支援組織の充実が不可欠である。ニーズに対応した事務組織の統廃合及びそれに伴う事務分掌の見直しも検討していく方針である。また、事務職員のスキル向上のための研修体制等の充実を進める。

実習運営指導室及び実習委員会の支援の一環としてCAが保育士資格取得のための実習巡回を担当しているが、法令上問題がないかどうか確認をする必要がある。また、各

委員会に委員として事務職員を出席させていることで、円滑な運営に繋げている半面、事務職員の負担が増加していることも否めない。来年度の組織再構築に向けてこの課題を解消していけるよう、検討中である。

基準 7. 管理運営（大学の管理運営体制、設置者との関係、設置者の管理運営体制等）

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、適切に機能しているか。

本学設置法人である学校法人三幸学園は「学校法人三幸学園寄附行為」（以下、寄附行為という）等の諸規程に基づき、その設置する学校を管理運営している。本学はその設置校の一つとして、「東京未来大学学則」等により学内の管理運営体制を規定し、それら規程に基づき運営している。

①法人の管理運営体制

法人の管理運営は、寄附行為および関連諸規程に基づき運営している。

i) 理事会

理事会は法人の最高意思決定機関として、予算及び決算、事業計画、借入金、基本財産の処分、寄附行為の変更、学則の制定、寄附金品の募集、その他法人の経営に関する重要事項を決議するものと定めており、平成 23(2011)年度においては 10 回の理事会を開催した。

iii) 評議員会

予算及び決算、事業計画、合併、学則の制定、その他法人の業務に関する重要事項で理事会が必要と認める事項について、理事会に諮問や報告を行い、それを受けて理事会審議を行っている。理事会と同様に平成 23(2011)年度においては年 2 回開催した。

iv) 監事

監事は、法人の業務の監査、法人の財産状況の監査、監査報告書の作成、理事会において業務または財産の状況に関して意見を述べる等の役割を果たしている。平成 22(2010)年度まで非常勤 2 人の体制であったが、法人規模の拡大に対応し、監事の機能強化の観点から、平成 23(2011)年度より定数 3 名への増員を策定し、平成 23(2011)年度現在は非常勤 3 人の監事をもって構成している。また、監事による監査および定例ミーティングを実施しつつ、機能強化を図っている。

②大学の管理運営体制

大学に関しては、東京未来大学学則に基づき、教授会、学長、運営会議、各種委員会が、その運営に関する重要事項を審議し、定められた権限に従い決定している。また、事務局はこれらの組織を円滑に運営すべくサポートを行っている。

i) 教授会

本学の教授会は、学長他全専任教員と事務局長をもって構成し、本学に関する重要事

項の決定機関として機能している。原則として毎月 1 回定例で開催され、必要に応じ臨時に開催することがある。

ii) 学長

学長は、学則第 6 条 2 項により、本学を統括しこれを代表する。学長の選出は、「東京未来大学学長選出規則」に定められ、理事長が候補者を選出し、理事会の決議をもって選出する。

iii) 運営会議

本学の教学および事務管理・運営に関することを統合して協議する機関として、東京未来大学運営会議（以下、運営会議という）を設置している。運営会議は、学長、学部長、事務局長、副事務局長、専攻長、副専攻長をメンバーとし、大学運営の基本的な重要事項について協議し、協議結果について、理事会、教授会、学長、各種委員会への提言を実施している。

iv) 各種委員会

以上の他に、大学運営に関する各種審議を行う機関として、以下に示す各種の委員会を設置し、それぞれの規程に基づき運営している。

- ・自己点検・評価委員会
- ・入試委員会
- ・教務委員会
- ・教育改善向上（FD）委員会
- ・学生生活委員会
- ・図書企画運営委員会
- ・紀要委員会
- ・懲戒委員会
- ・実習委員会
- ・研究倫理委員会
- ・通信学務委員会

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。

理事長、理事、評議員、監事の選出は、寄附行為に規定されており、寄附行為に則り厳正に運用されている。

理事は、寄附行為第 7 条によって、東京未来大学学長、評議員のうちから評議員会において選任したもの 7 人、学識経験者（学長または評議員である者を除く）のうちから理事会において選任したもの 3 人をもって構成し、任期は 4 年と定められている。また、理事長は、理事総数の過半数の議決をもって選任されると規定されている。

評議員は、寄附行為第 21 条によって、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もの 16 人、法人の設置する学校を卒業した者で、年齢 25 歳以上のもののうちから理事会において選任した者 2 人、学識経験者のうちから理事会において

選任した者7人をもって構成し、任期は4年と定めている。

監事は、寄附行為第8条によって、法人の理事、評議員又は職員以外のものであって、理事会で選出した候補者の中から評議員会の同意を得て、理事長が決定した者をこれにあて、定数2人で任期は4年と定めている。

また、大学における役員等の選考については、「東京未来大学学長選出規則」において、理事長が学長候補者を選任し、理事会において承認されることが規定されている。このほか、「東京未来大学学部長選出規程」、「東京未来大学専攻長及び副専攻長選出規程」により役員を選出を定めており、この役員は学長と理事長が協議して選出している。各種委員会の長は、各委員会規程により規定されている。

(2) 7-1の自己評価

法人および大学の管理運営については寄附行為をはじめ、学則などの各種規程に整備され、その運営状況も適切に機能している。理事会には学長が常勤の理事として参画するとともに常勤理事に大学事務局担当理事を置くことで大学の意思は適切に反映される体制となっている。また、理事、評議員とも、学外有識者として弁護士、会計士、会社役員等を理事で3名、評議員で5人を選任しており幅広い観点から、適切な経営判断がなされる体制を整えている。

(3) 7-1の改善・向上方策（将来計画）

現状の法人および大学の組織体制は、概ね適切に規定され運営されている。今後、ガバナンス強化の観点から、さらなる拡大があった場合、適正な人数を検討する必要がある。なお、各種委員会、特に、自己点検・評価委員会については新たな活動を活性化させる取組への検討を心掛ける。

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

大学学長は、寄附行為第7条により理事と定められている。これにより、大学の意思は理事会に反映され、また逆に法人運営の観点から、大学教授会他の意思決定機関に反映される、緊密な関係を維持している。

また、大学に「大学事務局担当理事」を置き、事務局長、学長、学部長等によって調整を行うための運営会議が設置されていることで、日常的に管理部門と教学部門との連携が図れるような体制となっている。

(2) 7-2の自己評価

学長が理事であることから、大学と法人の意思連携を維持する体制を整えており、有効に機能しているものとする。

また、運営会議によって、日常的な管理部門と教学部門との連携が図れるようになり、通常の運営においても両者が密に連携して実施できるような体制が整えられている。

(3) 7-2の改善・向上方策（将来計画）

現状において、教学と管理の連携は十分に確保されている状況にあるが、更なる課題を達成するため、連携を強化する必要がある。

7-3 自己点検・評価のための恒常的な体制が確立され、かつその結果を教育研究をはじめ大学運営の改善・向上につなげる仕組みが構築されていること。

(1) 7-3の事実の説明（現状）

7-3-① 教育研究活動をはじめ大学運営の改善・向上を図るために、自己点検・評価の恒常的な実施体制が整えられているか。

本学の自己点検・評価体制は「東京未来大学自己点検・評価委員会規程」に基づき、学長・学部長・専攻長・事務局長及び若干名の専任教員をもって構成された委員会により実施しており、自己点検・評価を実施するにあたっての計画の策定及び運営を担っている。具体的には自己点検・評価項目の検討、自己点検・評価の具体的な実施方法、授業評価アンケートの実施、教員による授業相互参観の実施、これらの結果の活用方法の検討等の業務を行い、この内、授業評価アンケート及び教員による授業相互参観については、教育改善向上委員会（FD委員会）が自己点検・評価委員会の命を受けこれを実施している。FD委員会が実施している点検については、毎年実施しており教育活動の改善・向上の一助となっているほか、FD委員会が常設されていることから、恒常的な実施体制が整っているといえる。しかし、これらの点検は「教育改善向上（FD）報告書」に示されているように、授業評価を中心とした内容のものであり、管理運営等全学的な自己点検評価の実施は実質的には実施されていなかった。

7-3-② 自己点検・評価の結果を教育研究をはじめ大学運営の改善・向上につなげる仕組みが構築され、かつ適切に機能しているか。

「自己点検・評価の実施に関する規程」により、自己点検の実施を行い、所管委員会等へ改善の要請を行うこととしているが、前述のとおり、本学ではこれまでに自己点検・評価を実施しておらず、改善・向上につなげる仕組みは機能していない。

授業評価については、授業評価の結果に基づき、自己点検・評価委員会が授業担当者に対して授業の改善策を要請することとしており、教育に関しては常時点検し改善できるようにしている。

【自己点検・評価の実施に関する規程】

【授業評価実施に関する規程より】

7-3-③ 自己点検・評価の結果が学内外に適切に公表されているか。

自己点検・評価の結果については大学から発行する報告書の公表は今回が初めてとなる。今後、関連諸機関に配布して意見を出してもらおうと同時に、学内においても学生への結果公表、ホームページによる公開を予定している。これらの公表によって寄せられた意見をもとに、改善を図り大学の運営に反映せることを計画している。

(2) 7-3の自己評価

自己点検評価はこれまで実施されておらず、報告書として未だ学内外に公表されてい

い。

また、年度末には業績評価の一環で教員毎に学長、学部長と面接を行い、授業改善や研究の向上への意向を確認することも行っている。教育の理念に収斂された自己点検評価活動は、己ずから大学の運営に反映されることとなる。

本学の自己点検・評価の一つとして学生による授業評価アンケートを実施しており、自己点検・評価委員会の主宰によりその結果をフィードバックするだけでなく、所管委員会等に改善要請をすることで、教育改善については、その実施体制が構築されている。

(3) 7-3の改善・向上方策（将来計画）

平成 25(2013)年度の第三者評価受審に向けて、自己点検評価を全学的に取り組み、本学における自己点検・評価の恒常的かつ適切な実施体制やこれに伴う規程整備を実施するよう努める。

基準 8. 財務（予算、決算、財務情報の公開等）**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。**

平成 19(2007)年度の開学初年度の募集が厳しいものであったため、完成年度に至っても在籍学生数は定員を満たされていないが、平成 20(2008)年度以降、入学定員は充足しており学生募集は堅調に推移している。経営状況の指標となる帰属収支差額は、平成 22(2010)年度以降プラスに転じており、かつ、当該比率は上昇傾向にあり、経営は堅調に推移していると言える。

学生数の増加に伴う学生生徒納付金収入の増加に加え、平成 23(2011)年度（完成年度）には補助金収入が加わり帰属収入は大きく増加した。教育研究経費については、これに比例する形で毎年度増加しており、設置計画を上回る水準の投資を実施している。また、更なる学習環境の向上を目的とした校地・校舎の取得、教育研究機器備品等への追加投資を実施しており、教育研究施設の充実・整備が図られている。

財務基盤については、教育研究施設の充実に伴って、基本金組入額が一時的に増加し消費収支差額はマイナスとなったが、充実した内部留保を有する法人の財務基盤を背景とした経営展開を勘案すれば、大学経営に特段の懸念はない。

表 8-1-1 在籍学生・生徒数の推移

(単位：人)

	平成 20 年度 (2008)	平成 21 年度 (2009)	平成 22 年度 (2010)	平成 23 年度 (2011)	平成 24 年度 (2012)
大学単体	539	1,089	1,522	1,733	1,806
法人全体	12,805	12,213	14,790	17,080	18,681
法人全体に占める 大学の比率	4.2%	8.9%	10.3%	10.1%	9.7%

※学生・生徒数は各年度の 5 月 1 日時点

東京未来大学

表 8-1-2 帰属収支差額・消費収支差額

(単位：千円)

項目		平成 21(2009)年度	平成 22(2010)年度	平成 23(2011)年度
帰属収支差額	大学単体	▲101,121	83,313	175,064
	(帰属収支差額比率)	▲12.0%	6.9%	12.0%
	法人全体	1,820,206	3,162,179	3,503,376
	(帰属収支差額比率)	12.2%	19.0%	18.9%
消費収支差額	大学単体	▲123,468	▲325,030	▲345,939
	(消費収支比率)	115.0%	140.8%	136.8%
	法人全体	▲1,549,270	▲1,899,092	▲466,939
	(消費収支比率)	113.4%	116.4%	103.2%

表 8-1-3 教育研究経費比率

(単位：千円)

項目	平成 21(2009)年度	平成 22(2010)年度	平成 23(2011)年度
帰属収入	843,467	1,204,983	1,461,527
教育研究経費	240,951	285,775	340,899
(教育研究経費比率)	28.6%	23.7%	23.3%

表 8-1-4 基本金組入額・自己資金構成比

(単位：千円)

基本金組入額	大学単体	22,347	408,342	521,003
	(基本金組入比率)	2.7%	33.9%	35.7%
	法人全体	1,820,205	3,162,179	3,503,376
	(基本金組入比率)	22.6%	30.4%	21.5%
自己資金構成比	法人全体	83.4%	82.7%	79.7%

8-1-② 適切に会計処理がなされているか。

本学では、学校法人会計基準に準拠しつつ、学校法人三幸学園に定める「経理規程」「経理事務処理要領」他、関連諸規程に則り、監査法人の指導のもと厳正に会計処理を実施している。

予算は、「経理規程」第8章に定める「予算責任者」を事務局長にあて、予算策定資料を作成し理事長に提出している。各校予算責任者から提出された予算策定資料は、理事長が予算案として理事会に付議・審議のうえ決定している。大学においては、事務局が事業計画に基づいた大学予算案を作成し、事務局長の決裁承認を経て理事長へ提出されている。予算の執行にあたっては、法人総務部および大学事務局において管理し、固定資産管理については法人に定める「固定資産管理規定」および「東京未来大学固定資産

及び物品調達規程」に則り処理を行っている。

8-1-③ 会計監査等が適正に行われているか。

本学における監査は、内部監査と外部監査に大別され、内部監査は法人総務部による監査および監事による監事監査、外部監査は公認会計士による監査が実施される。

総務部による監査では、会計伝票と証憑等および予算ないし稟議書を突合し取引内容と権限等の確認を実施する他、重要資産の管理状況の確認、部門責任者や部門のメンバーとの面談による業務執行状況の監査を行い、理事会に報告している。

監事監査では、監事 23 名が各学校を実地調査するなどの方法により学校の業務及び財産について監査を行っている。また公認会計士および法人経営者との個別ミーティングを行うなどして連携し決算に係る最終監査を行い、「監査報告書」を作成し、決算に係る評議員会および理事会において監査報告を実施している。

会計士監査では、平成 21 年度まで財産目録についての監査のみ公認会計士に依頼して実施していたが、平成 22 (2010) 年度より監査体制の見直しを図り、私立学校振興助成法第 14 条に基づき公認会計士または監査法人による監査を実施している。

なお、公認会計士からの特段の指摘事項はない。

(2) 8-1 の自己評価

大学単体の収支に関しては、完成年度を迎えたことにより帰属収支差額プラスに転じているが、新学部設置準備に伴い多大な投資を行ったため、消費収支差額はマイナスに転じている。既設学科の収支には特段の懸念はないが、新学部含めた大学単体での一刻も早い安定した財政基盤構築のため、新学部の入学定員の充足を最優先に単年度の早期黒字化を目指す。また、今後事業収入含め、積極的な収入の拡大を目指す方策を検討していく。

法人全体としては安定した財政基盤を有しており、大学の継続的な経営にも大きな問題は無いと考える。

(3) 8-1 の改善・向上方策 (将来計画)

大学単体での収支バランスの改善に向け、安定した収入の確保としての方策として、入学者定員確保への不断の努力を続けていくとともに、学生生徒等納付金や補助金等による帰属収入以外での収入確保として、エクステンションの拡充等にも力を入れ、収入の拡大を図りたい。また、教育研究の充実をはかりつつも、経費の削減などの効率的圧縮を心がけるなど、中長期計画の策定を検討していく。

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。

本学では、財務情報の公開について寄附行為第38条に基づき、決算後2カ月以内に財産目録、貸借対照表、収支計算書および事業報告書を作成し、監査報告書と併せて各事務所に備置し、設置する学校に在学する者その他利害関係人の閲覧に供している。また、昨今の大学に対する情報公開の要請の高まりに対応し、本学ウェブサイト上に資金収支計算書、消費収支計算書、貸借対照表、財産目録を公開している。

(2) 8-2の自己評価

本学では、法定の財務情報に係る書類の備置、閲覧のみならず、ウェブ上への掲載など積極的に実施している。今後の公開にあたっては、レイアウトなど更なる工夫を行い、関係者にとって見やすいものに改善していくことが必要だと認識している。

(3) 8-2の改善・向上方策（将来計画）

情報公開に対する取組は、適切かつ積極的に実施している。今後はさらに、法定の財務情報に係る書類のみならず、広く情報公開を意識して取り組むよう努める。

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寄附金、委託事業、科学研究費補助金、各種 G P (Good Practice) などの外部資金の導入や収益事業、資産運用等の努力がなされているか。

本学はまだ、卒業生等も少数であることから、個人寄附金等の募集も実施していない。従って、本学における外部資金の主なものは、科学研究費補助金、その他競争的資金、委託事業等である。

なお、資産運用については、法人の帰属収支差額が高い水準にあることから、学校法人三幸学園「資産運用規程」に基づき、安全性を第一とし、元本確保を原則とした運用を実施している。

なお、当該年度の資金運用計画は、運用責任者(総務部担当理事)が期初に作成し、理事長の承認を得ている。

(2) 8-3の自己評価

文部科学省による大学教育改革支援プログラム、科学研究費補助金などの競争的補助金の採択については、今後も拡大余地はあり、今後さらに力を投入できる分野であると認識している。また、委託事業、エクステンションについても、エクステンション事業部を平成22(2010)年度から新たに設置し、基金訓練をはじめとした事業収入についても順調に拡大してきた。基金訓練等社会保障制度の状況にもよるが、さらなる拡大を指向していく。なお、現在エクステンション事業部は CCS センター内に組織されているが、CCS センター自体と同事業部の組織的な位置づけの整理と規程が必要である。

(3) 8-3の改善・向上方策(将来計画)

平成23(2011)年度より申請可能となる経常費補助金の受給に向け、事務局における組織・事務分掌を見直していくこととしている。また、科学研究費補助金等競争的補助金のより積極的な応募を進めるべく、研究に係る委員会等による研究促進の策定や事務局のサポート体制をより充実していく方針である。

基準9. 教育研究環境（施設設備、図書館、情報サービス、IT環境等）

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。

①本学の位置

本学は東京都足立区内に位置し、東武伊勢崎線堀切駅から徒歩約1分の距離にある。平成16(2004)年4月の足立区基本構想審議会による「文化教育立区＝高等教育・研究機関の誘致」の採択を受け、旧足立区立第二中学校の校地・校舎・体育館を利用して設置された。キャンパス内の校舎配置等は図9-1-1のとおりである。

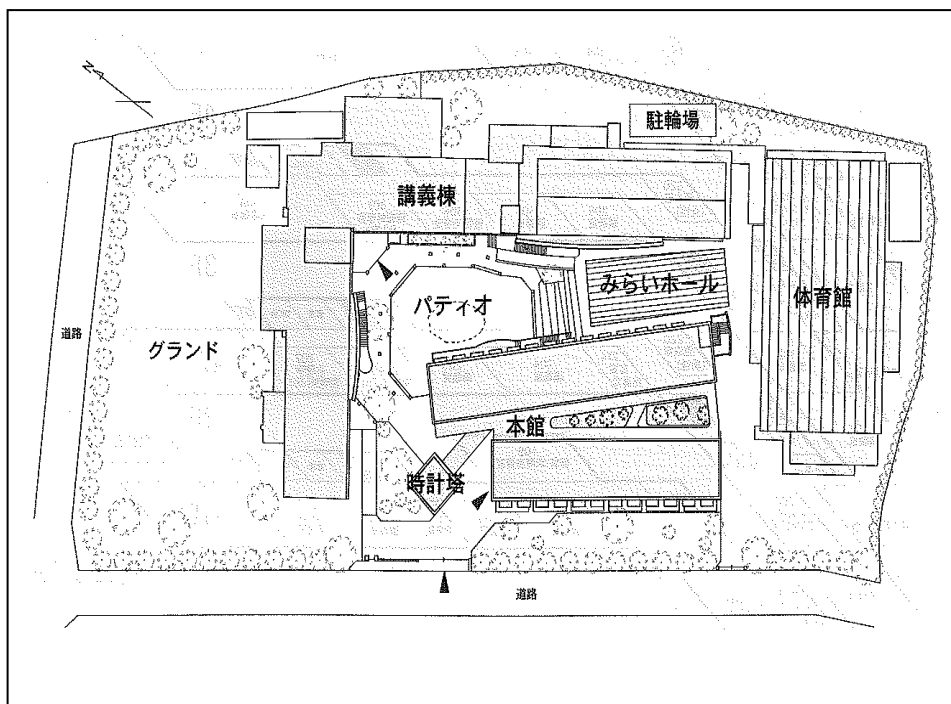
図9-1-1 校舎配置図

【周辺地図】



【堀切キャンパス】

(平成 23 年 9 月 1 日)



徒歩 8 分



京成本線
関屋駅

徒歩 1 分



東武伊勢崎線
堀切

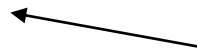
(2 駅 5 分)

東武伊勢崎線
北千住

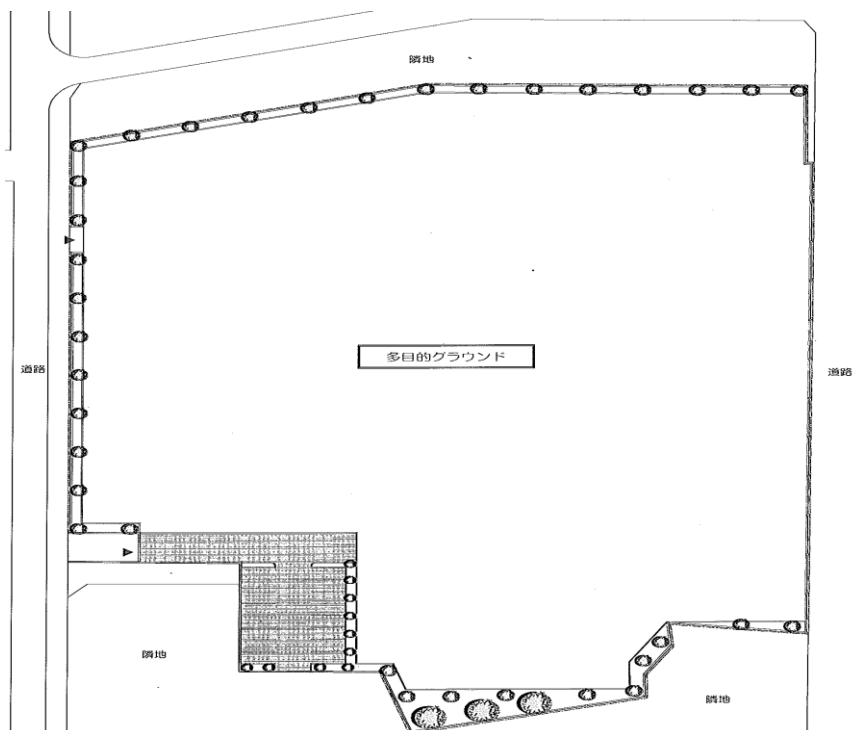
(2 駅 10 分)

つくばエクスプレス
六町駅

徒歩 5 分



【六町キャンパス】



②校地・校舎

本学の校地・校舎面積は、表 9-1-2 のとおり、大学設置基準を満たしている。校舎は、足立区や足立区民（地域住民）の強い要望により、旧足立区立第二中学校当時の外観が損なわれないように配慮している。本学のメインキャンパスである堀切キャンパスは、旧足立区立第二中学校の校舎を利用した講義棟A及び体育館、大学設置にあたり新設した本館、時計塔及びみらいホール、平成 23(2011)年 9 月には平成 24(2012)年度新学部の開設に伴い講義棟Bを増設した。また、六町キャンパスに運動用地を設置しており、堀切キャンパスからは東武伊勢崎線北千住駅を經由しつくばエクスプレス線六町駅より、徒歩 8 分の立地にある。六町キャンパスについては、グラウンド整備のため、平成 24(2012)年度に向けて土地の買収等を行い、運動用地として整備を進めていく予定である。

表 9-1-2 校地・校舎の面積

平成 23(2011)年 5 月 1 日

	堀切キャンパス 面積 (㎡)	六町キャンパス 面積 (㎡)	合計面積 (㎡)	大学設置基準上の 必要面積 (㎡)	収容定員 (人)
校地	8,319.51	12,310.09	20,629.6	8,400	こども心理学部 こども心理専攻 320
校舎	7,052.12	0	7,052.12	5,090.2	こども保育・教育専攻 520 計 840

③図書館

図書館は、本館 2 階に設置されており、面積 406.01 ㎡で、収納可能冊数は 50,000 冊であり、全て開架書架となっている。平成 23 年 5 月 1 日現在で図書 36,829 冊（うち外国書 4,387 冊）、学術雑誌 93 種（うち外国書 42 種）、電子ジャーナル 3 種（うち外国書 2 種）、視聴覚資料 200 点、視聴覚機械(テレビモニター、DVD 録画再生機)3 点、インターネット接続パソコン 7 台、ノートパソコン(無線 LAN 機能付)7 台を備えている。なお、閲覧室等は完備しておらず、図書館内の閲覧スペースとして、座席を 81 席完備している。

本学図書館には、専任教員の中から学長が指名した図書館長 1 名、S 職職員 1 名及びアルバイト職員 1 名を配置している。図書館は、原則として平日 9:00~18:00 に開館しており、試験期間中や補講期間中、また通信教育課程のスクーリング実施時等は開館時間の延長や土日の開館も実施している。また、レファレンスサービス、学術論文取寄せサービス、学術雑誌製本、入館者管理（日々集計し、卒業時、最も図書館利用の多かった学生を表彰している）等の対応も図書館所属の S 職職員が対応している。

エビデンスデータ集 表 2-25 のとおり、年間利用率は 1 日平均約 21 人で貸出件数は 3,022 冊であった。外部の利用も原則としては認められていない。今後、レポート作成時に図書館を利用するよう授業等で推奨するなど、利用率の向上に努める。

④体育館

本学体育館は、前述のとおり旧足立区立第二中学校の体育館を使用しており、その面積は 776.69 ㎡である。体育館では、「体育実技」の授業科目に利用されているほか、バ

スケッチボール部などのクラブ・サークル活動の運動活動等に利用されており、稼働率は高い。

運動場としては、平成 22(2010)年度までは現講義棟 B の位置にグラウンドを整備しており、体育館同様に利用されていたが、運動場機能は六町キャンパスへ移行された。現在平成 25(2013)年度に向けて整備が進んでおり、体育科目として使用する予定としている。

⑤情報処理関係施設

本学の情報処理の関係施設としては、講義棟 A に情報処理学習専用施設 2 室（各教室 40 人収容）が配置されており、1 室は LL 教室の機能を兼ねている。また、常時開放している施設として 306 情報処理室では常時開放しており、学生の自習の場として利用されている。事務局でも貸出用のノートパソコンを 10 台配備されており、貸し出したノートパソコンは教員研究室でゼミのレポート作成等に使用されている。CCS センターにパソコンを 7 台常設、図書館においても、常設された PC が 7 台、貸出用の PC が 10 台配備されており、いずれも無線 LAN 対応となっている。

講義棟 B には、情報処理学習専用施設として、情報処理室 2 室（40 人収容）が完備されており、授業で使用されている。

⑥その他

上記施設のほか、以下の施設を完備している。

- ・ CCS センター（カレッジ&キャリアスキルズセンター）

学生の就職支援を対応する施設であり、本学学生の、一般企業・保育職・教員等様々な進路希望先に対応できるような体制を整えている。

- ・ みらいホール

授業のみならず、学外活動の成果発表やシンポジウムなどが実施可能な施設である。教会のような作りになっており、普段とは異なる空間での授業等が可能である。

常設 PC : 1 台 その他マイク、プロジェクター常設

- ・ ダイニング

学生食堂として約 150 名着席可能で、昼食時間のみならず学生の憩いの場所として設置している施設である。一般開放もしており、地域住民や隣接する病院関係者等も利用している。

- ・ 学生ホール

本館と講義棟 B にて、学生の憩いの場として設置している施設である。講義棟 B には売店もあり、食事も可能である。また、授業でのディスカッションや行事の準備なども行える施設である。

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。

大学施設等の維持及び運営は、大学事務局と法人総務部で連携をとりながら行っている。清掃業務、警備業務、エレベータ設備・電気関係設備等の保守点検業務は、それぞれ専門の業者と委託契約を結び、定期的な点検を実施し、関係法令を遵守し、安全管理に努めている。また、情報関係設備については、事務局情報処理事務係が窓口となり、法人総務部と連携をとりながら、維持・管理を行っている。

(2) 9-1の自己評価

教育研究目的を達成するための施設設備等は、大学設置基準を満たしており、適切に維持・管理が行われ、かつ有効に活用されている。

社会の情報化の進展に対応した情報リテラシー教育の充実や、学生ニーズへの対応の観点から教育研究施設設備のより一層の充実を進めていく。

(3) 9-1の改善・向上方策（将来計画）

図書館の閲覧スペースが収容定員に対して少ないことや、利用率が低いことから、図書館企画運営委員会を中心として、その利用率の向上を検討する。また、情報処理については、事務局に情報処理事務係専属の者がおらず、他の係職員が兼任しているほか、情報処理センターが設置されていない。平成 24(2012)年度の組織改編に向けて新設を検討し、情報処理関連の充実を図る。

学生・教職員にとってより快適で充実した教育研究環境を実現していくために、財務面とのバランスを考慮しつつ、計画的に改善を実施していく。

六町キャンパスのグラウンド整備が遅れており、平成 24(2012)年度の整備完了を目指す。また、多目的グラウンドの活用として、授業やクラブ活動の充実をはかるべく、フットサル場やテニスコート、校舎増設等の計画を検討している。

9-2 施設設備の安全性が確保されていること。

(1) 9-2の事実の説明(現状)

9-2-① 施設設備の安全性(耐震性、バリアフリー等)が確保されているか。

本学は平成19(2007)年度の開学後5年の経過であり、現状は建物設備等についての安全性に懸念は見られない。前述のとおり、足立区や足立区民の強い要請を受けて、旧足立区立第二中学校の校舎を講義棟として利用しているが、開学前に耐震診断の上、十分な耐震補強工事を実施しており、キャンパス全体として耐震性に問題はない。アスベストについても専門業者の点検結果に問題はないことを確認している。また、平成23(2011)年3月11日に発生した東日本大震災後の点検においても耐震性、安全性とも確認できている。

バリアフリーについても開学時より、標榜、推進しており、キャンパス内のスロープ整備、トイレ改修、エレベータ設置などの対応を実施済である。

(2) 9-2の自己評価

施設の保守点検は、専門の業者と委託契約を締結するとともに、日常的な維持・管理は事務局総務係の学内巡回により点検を実施している。これら、日常点検と定期保守点検により、安全性の確保に万全を期している。

(3) 9-2の改善・向上方策(将来計画)

現状、本学施設において安全性に懸念のある状況にはないが、適切な維持・管理が重要であり、現在の日常的な管理と、定期的な保守点検体制を今後も厳格に継続していく。

9-3 アメニティに配慮した教育環境が整備されていること。

(1) 9-3の事実の説明(現状)

9-3-① 教育研究目的を達成するための、アメニティに配慮した教育研究環境が整備され、有効に活用されているか。

堀切キャンパスには、ダイニングの他、フリースペースとして学生が利用可能な学生ホールや憩いスペースとしてのパティオ(中庭)も設置され、小さいながら学生が自由に過ごせる場を提供している。また、講義棟Bには売店を完備しており、軽食等が販売されている。

キャンパス内は完全分煙も徹底しており、喫煙所を本館及び講義棟Aに設置している。

(2) 9-3の自己評価

ダイニングカフェ、学生ホール、パティオ、などのアメニティ環境が整備され、有効に活用されている。今後、学生ニーズにも対応しつつ、さらに快適な教育研究環境の提供に注力していく。

(3) 9-3の改善・向上方策(将来計画)

現在、足立区六町キャンパスの施設拡張等も可能な状況にあり、アメニティに配慮した拡張計画を実現させていく。学生や教職員のニーズを日常的に汲み上げ、それらを拡張計画に有効に反映させていく方針である。アメニティについては、学内売店では一定時間のみ軽食しか販売しておらず、教育研究に必要となる文具等が販売されていない。近隣にコンビニエンスストア等もないため、隣接する病院売店で購入する者もいる。生協の加入等、学生サービスの充実の一環として、検討を進めたい。

基準 10. 社会連携（教育研究上の資源、企業、地域社会等）

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。

本学は平成 16(2004)年 4 月の足立区基本構想審議会による「文化教育立区＝高等教育・研究機関の誘致」に沿って設置されており、地域に対する学習機会付与の拠点として地域住民からの期待も大きく、設置趣旨にも掲げるとおり「幅広い職業人の養成」及び、「地域の生涯学習機会提供の拠点」としての機能に大きな比重を置いている。

[人的資源の提供]

上記の地域・社会貢献への対応の一環として、地域に向けた公開講座や自治体・団体等からの研修・講演依頼に対応した出張講座などの取組を実施している。主な活動は表 10-1-1、および表 10-1-2 のとおりである。

表 10-1-1 出張講座実績（平成 23 年度）

内 容	件数
幼稚園・保育園等へ出張講座	31
初等中等教育機関へ出張講座	19
その他自治体・団体等へ出張講座	72
キャンパス見学における模擬講義（24 日程）	37
合 計	159

ここでは模擬講義以外の出張講座について、テーマを紹介する。幼稚園・保育園では「子どもは大人を見ながら育つ」、「子ども一人ひとりの自立心の芽生えを培う保育とは」。初等中等教育機関へ出張講座では「保護者・児童向け道徳教育の啓発における指導助言」、「非行・犯罪の兆候と防止」。自治体向けには「言葉活動の充実にむけた指導法の工夫」、「経営や保育を豊かにする園評価」など、各教員の特徴ある研究分野を、外部へ提供する機会を多く持っている。

表 10-1-2 主な公開講座（全 16 講座）

講座名	主催	開催時期
イクメン講座	千住保健総合センター	5 月
キッズあそびサポーター講座	足立区生涯学習振興公社	10 月
子育て塾 保育士からみたこどもの赤信号	足立区生涯学習センター	1 月
上級保育学校 第 1 講座 「乳幼児の睡眠」	特定非営利法人 子育て品川	全 12 回

また、幼児保育・心理の特色を生かし、地域の保育所や幼稚園をはじめ教育福祉施設等への学生ボランティアの派遣を積極的に実施しており、とりわけ不登校気味の児童生徒等に対するメンタルフレンドの派遣等地域への貢献とあいまって、学生教育の充実も同時に行っている。地域の中に学生の学びの場を構築し、地域貢献と学習を融合させることにより、学習と地域連携の相乗効果のあるプログラムの実現を目指している。

さらに、足立区やその他自治体等からの要請を受け、本学教職員を各種委員会や審議会の委員等として派遣し、社会的な貢献を果たすべく積極的に対応している。主な就任状況は表 10-1-3 のとおりである。

表 10-1-3 教職員の主な学外委員等就任状況（全 39 委員）

委嘱元	委員会等の名称	役職
足立区	区民（行政）評価委員会	会長
足立区教育相談センター	就学支援委員会	委員長
足立区教育委員会	「発達に応じた運動プログラム」運営委員会	座長
足立区地域のちから推進部	子ども読書活動推進会議	委員
足立区	治安対策会議	防犯アドバイザー
足立区障がい福祉センター	私立保育園・幼稚園巡回相談	委員
足立保健所竹の塚保健総合センター	心理相談「乳児健康診査・経過観察」	委員
足立区入札等監視委員会委員	入札等監視委員会委員	委員
群馬県総合教育センター	幼稚園等新規採用・10年経験者研修運営協議会	委員
前橋市教育委員会	保育カウンセラー制度	委員
埼玉県	児童生徒美術展作品審査会	役員
富山県総合教育センター	学校評議委員会	委員

[物的資源の提供]

大学の施設開放については、「東京未来大学施設の使用に関する規程」に基づき、原則として貸出しは行っていないが、申出により、本学の教育研究に支障のない範囲において講義室、会議室、体育館を使用することができる。これまでに、各種学会や団体からの要請により会議、発表会等を開催している。

(2) 10-1の自己評価

前述のとおり、人的・物的資源を積極的に社会に還元し貢献していく努力を行っており、特に足立区との密接な連携関係を構築しながら、地域・社会貢献を果たしている。義務教育を中心とした教育現場等では、これまでにない新しく困難な課題、現代的・社会的な課題を抱えており、心理・保育・教育を専門としている本学教員による助言や支援等研究成

果の社会への還元の期待が大きい。殊に、学校教育現場における課題の解決についても、学校現場だけで対応が困難な状況であり、「授業支援」の充実はもとより、「放課後活動」等における子ども、指導者、保護者等への働きかけをはじめとする教育活動支援、乳幼児期からの保育・教育における共同研究など、今後も様々な場面で連携を期待されている。

また、大学施設の開放においては、申出により貸し出している他、学生食堂を一般開放しており、近隣住民や隣接する病院の利用者等が利用している。

(3) 10-1の改善・向上方策（将来計画）

平成 24(2012)年は足立区区制発足 80 周年の節目にあたる。また、北千住駅前に東京電機大学千住キャンパスが完成し、4 月の移転に伴い約 5,000 人の学生が通っており、地元商店街は大いに賑わいを見せている。

今後も北千住駅を中心とした大学の資源を社会に提供する努力を強め、足立区との連携も一層強化しながら公開講座等の内容の充実など社会の要請にこたえつつ拡充していく計画である。

足立区を中心として公開講座の開設や大学の物質資源等を有効に提供できるよう大学の人的・物的資源を一層充実させ、社会の要請に応えるべく学内に地域連携体制を整備し、地域貢献の拡充を図る。

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]

学生のキャリア教育の観点から、企業との連携を積極的に進める方針であり、インターンシップとしての受入法人との連携を強化している。インターンシップ受入先としてはキッズシティー・ジャパンなどがある。開学6年目の新しい大学でもあり、現状は企業連携が不十分な状況であると認識している。今後、インターンシップ提携先の拡充や、企業連携講座の開設、共同ないし委託事業の積極的獲得など、質・量の両面で一層の拡充をしていきたい。

[他大学との連携]

平成21(2009)年10月に策定された「足立区文化・産業・芸術新都心構想Ⅱ」では、「子ども」、「暮らし」、「まちづくり」の3つの重点領域を掲げ、「産学公連携により新しい文化・産業の創造」として大学との連携を進めている。本構想は、まず「千住」地域の活性化を図り、この機能を足立区全体へと波及させ、ひいては日本、世界へと躍進する新たな足立の創造を図ろうとするものである。

平成24(2012)年4月の東京電機大学千住キャンパス誘致が決まって以来、区内5大学（放送大学、東京藝術大学、東京未来大学、帝京科学大学、東京電機大学）の学長会議が年1回行われ、それに伴い各大学と足立区関係者との実務者会議も複数回実施されている。今後大学間連携、企業連携を一層盛んに行っていく計画である。



足立区長と五大学学長



会議での意見交換

(2) 10-2の自己評価

新設大学でもあり、企業や他大学との連携は現状不十分と認識している。現在、新たな企業連携先、あるいは、企業連携の仕組みの構築に向け鋭意交渉が進行中である。

(3) 10-2の改善・向上方策（将来計画）

平成24(2012)年4月のモチベーション行動科学部開設に伴い、こども心理学部では連携

東京未来大学

できなかった取り組みも始まっており、以下に示す他大学との連携事業の拡充を計画している。

- ① サイバー大学との i-pad、i-phone 用の e-ラーニング学習ツールの提携
- ② 東洋大学 21 世紀ヒューマン・インタラクション・リサーチセンターとの研究協力
- ③ 八洲学園大学との学校図書館司書教諭資格取得の連携
- ④ 東京電機大学との小学校教員免許取得に向けた履修提携

今後、近隣大学との単位互換制度の導入や、自治体も交えた街づくり等のプロジェクトとして「コンソーシアム」を組成するなどの連携取組が望まれており、各大学・研究機関、研究者等との連携を視野に入れて協働事業展開をめざしたい。

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。

本学設立時の経緯からも、足立区との連携を密にしており、区との連携事業として、「子育てサポーター育成講座」の開設や、「足立区食育イベント」の大学祭での実施協力、近隣に住む親子向けサークル「みらいちゃん」、「東京未来大学リエゾングループ」、あだちキッズぱれっと「体験プログラム」のサポート等を行っている。また、足立区産業振興への協力として「消費者版人生ゲーム」の製作監修に教職員と学生が参画するなどの委託事業実績も多い。



足立区内町工場見学ツアー アクリル加工工房「(有)三幸さん」にて



【完成品】ワクワク ドッキリ おかいものゲーム

表 10-3-1 主な事業

事業名	委託・連携先等
特別支援対象児への教育支援	足立区立上沼田小学校
幼児期からの発達段階に応じた運動開発プログラム	足立区教育委員会
発達障がい児支援手法開発に関わる共同研究	障がい福祉センター 幼児発達支援係
コーディネーショントレーニング指導	足立区子ども家庭部保育課
親子クリスマスコンサート	足立区、足立区教育委員会

(2) 10-3の自己評価

本学の教育研究に関わる分野を中心に地域との協力関係を密に構築しており、大学全体として、地域づくりへの協力が図られている。

(3) 10-3の改善・向上方策（将来計画）

平成24年度には、新たにモチベーション行動科学部が誕生する。従来から関係を密にしている自治体や企業をはじめ、地域の小中学校や商店街との連携を更に強め、今後も足立区との良好かつ緊密な関係を維持しつつ、より一層の地域貢献を果たしていく。

地域貢献の一環として、地域の親子向けサークル「Chigo Cafe」の立ち上げ「感じる・つくる・つながる」をテーマに、四季折々の愉しみを、親子で改めて味わい、懐かしいけれどあたらしい、素敵な時間をお届けする出会いと交流の場を用意している。



第1回「Chigo Cafe」工作後のこどもたちと記念撮影

基準 1 1. 社会的責務（組織倫理、危機管理、広報活動等）

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なされているか。

本学では、教職員が遵守すべき組織倫理に関する規程として、以下の規程を定めている。ただし個人情報保護規程については、「学校法人三幸学園個人情報保護規程」を準用しているが、平成 24 (2012) 年度に向けて、法人規程を受けて本学における規程を制定する予定である。

- ・東京未来大学就業規則
- ・東京未来大学研究倫理指針
- ・東京未来大学研究倫理委員会規程
- ・東京未来大学セクシュアル・ハラスメント防止に関する規程
- ・東京未来大学公益通報者保護に関する規程
- ・東京未来大学公的研究費不正使用防止等委員会規程
- ・東京未来大学研究者の不正行為に係る調査委員会規程
- ・東京未来大学公的研究費に係る事務取扱要領
- ・同上別紙「研究者行動規範」
- ・同上別紙「事務職員行動規範」

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。

① 職員の倫理

教職員の倫理については、主として就業規則において服務規律の遵守として規定し、これに反した場合の懲戒も規定しており、常に強く倫理意識を維持することを求めている。また、日常的な会議等の場を設け、学長、学部長、事務局長より教職員の倫理意識の啓発を求める指導を行っている。

② ハラスメント対策

本学では、「東京未来大学セクシュアル・ハラスメント防止に関する規程」を定め、その防止に努めてきた。同規程では、ハラスメントに対応する機関として事故対策委員会を設置し、セクシャルハラスメント防止に関する啓発や、相談等への対応、事実調査・確認、相談者の救済及び行為者の処分措置に関する原案提示などの役割を担うこととしている。

③ 公的研究費関係

本学では、公的研究費、特に科学研究費補助金の運営及び管理に際して、「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」他文部科学省が定める法令等に基づき、「東京未来大学公的研究費の管理・監査のガイドラインに係る規程」を制定し、不正行為が発生することがないように適正な運営と管理のもとに使用することとし、

関係教職員へ啓発している。当規程を基準として、本学に「東京未来大学研究倫理・不正防止委員会」を設置し、不正防止、モニタリング、研究倫理等に係る事項を審議しており、不正行為に係る通報等があった場合には、調査委員会を設置することとしている。

また、新任教員対象の説明会、全教職員連絡協議会の一部時間帯を利用して、ガイドラインの研究倫理指針、研究費の使用に係る様式等の説明を行い、教職員の関係法令等の遵守と研究倫理等に係る啓発を行い、適正に運営をしている。

④その他

個人情報保護に関する規程や、公益通報者保護に関する規程など、法令の主旨を踏まえそれぞれに対応する規程を制定し、厳格に対応している。

学校法人三幸学園は、高度情報通信社会における個人情報保護の重要性を認識し、学園全体のプライバシー・ポリシー（個人情報保護方針）を定め、個人情報の保護に努めている。学校法人三幸学園個人情報保護規程により適正な保護の実現を目的とした基本規程を定め、各部門に個人情報保護管理者を置くほか、各部門に内規を定めることとしている。本学においては、個人情報保護管理者に事務局長をあてており、学園個人情報保護規程を本学の規程と置き換え、対応している。

また、公益通報者保護法及び学内諸規程違反行為及び不正行為を防止することを目的に「東京未来大学公益通報者保護に関する規程」を制定し、法令遵守に取り組んでいる。

（２） 11-1の自己評価

本学では、社会的責務を果たすべく、必要な諸規程を整備し、組織倫理を構築し、適切な大学運営を行っている。一部規程についての細部整備を実施している。

（３） 11-1の改善・向上方策（将来計画）

規程関係の整備を促進するとともに、それらの公表、学生・教職員に対する周知の方法について、より丁寧な対応を進めていく。

学校法人三幸学園個人情報保護規程第20条第2項において、個人情報保護に関する内部規程の整備、安全対策の実施、教育訓練等を推進するための個人情報保護コンプライアンス・プログラムを策定とあるが、本学の規程としては制定しておらず、平成24年度に向けて学内規程の制定及び体制整備をしていく予定である。

また、規程がセクシュアル・ハラスメントのみに対応しており、社会情勢等に対応できるよう、平成24(2012)年度以降には、パワー・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント等にも対応した規程の整備をしていく予定としている。ハラスメント防止については、個人情報保護についての研修会などによる啓発活動の実施も検討する。

11-2 学内外に対する危機管理体制が整備され、かつ適切に機能していること。

(1) 11-2の事実の説明（現状）

11-2-① 学内外に対する危機管理体制が整備され、かつ適切に機能しているか。

本学では、危機管理に関し、以下の対応を行っている。

①防災

「東京未来大学防火管理規程」により防火対策委員会を設置する他、防火管理者他の防火管理責任組織を置き、その役割を定め、防火管理の徹底を期している。また防火対策委員会では消防計画に係る主要な事項につき審議し、防火管理・運営の適正を図っている。

また、大規模地震対策特別措置法に基づき、主として警戒宣言発令時における混乱防止と地震発生後の物的・人的被害の軽減を目的として「東京未来大学地震対策措置規程」を設定し、緊急会議の招集他地震発生時の対応を詳細に定めている。

②事件・事故関係

学生の学内外での事故には、一義的には事務局学生係が対応することとしているが、緊急時には、いずれの係でも対応できる体制を整えている。また、学生の不慮の事故等の補償に備え、「学生総合保障共済」に全学生加入としている。

(2) 11-2の自己評価

危機管理に関する規程は、防火・地震災害に対応する規程のみであり、全般的な危機管理体制の見直しが必要である。平成24年度以降には、防災委員会の主催により、危機発生時の担当者の役割の細かな明示や、対応訓練を実施し、学内の危機管理体制の見直しを行うこととしている。例えば、風水害、雪害、感染症蔓延などの緊急事態に対して、学生、教職員の安全と健康を守るために講じられる休講措置、大学閉鎖措置等については、教授会においてその趣旨が確認され、学生便覧には具体的に取られる措置についての記載があるものの、その根拠となる規程等が未整備となっている。したがって、事態の認知、状況の判断、および、学生・教職員への周知に至る手続きが曖昧であることなど、実際の運用に際して課題が残されている。

(3) 11-2の改善・向上方策（将来計画）

あらゆる事態に機敏に対応できるよう、防火・地震災害に対応する規程を防災というくくりで統一し、危機管理全般に関する規程を定め、実際の危機発生時に即座に対応できるよう、計画的な訓練実施なども計画したい。

1 1-3 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) 1 1-3の事実の説明（現状）

1 1-3-① 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。

本学では、大学における研究・調査の成果をとりまとめ、これを発表・刊行することにより教育・学術に寄与することを目的として「紀要委員会」を設置している。紀要委員会では、i) 本学教員の研究活動に関する支援、ii) 研究・調査テーマの勉強会・編集・学内発表、iii) 研究・調査の成果公表及び刊行、iv) 研究会・発表会等の開催、v) その他委員会の目的達成に必要な事業を行うことと定めており、本学の教育研究成果の広報活動も本委員会にて適切に対応している。

さらに、各教員の研究成果は、それぞれが所属する国内・外の学会や学会誌において発表されている。文部科学省や日本学術振興会などから科学研究費補助金を得て行っている研究においては、終了時には報告書にまとめ、文部科学省およびしかるべき機関へ報告・配布している。

紀要委員会編集による「東京未来大学研究紀要」は毎年発行され、学内に配布される他、関連学部・学科を持つ国内の各大学図書館へも送付している。また掲載論文等は、上記科学研究費補助金などに係る研究成果とともに本学ウェブページにも掲載され、広く公表されている。

(2) 1 1-3の自己評価

本学の教育研究成果の公表の場としては、現在のところ、紀要委員会刊行による「東京未来大学研究紀要」がその主たるものとなっている。ウェブにも掲載するなどして、公表に努めているが、広報としての効果はやや消極的で万全とは言い難い。

また、地元自治体と大学とのつながりの中で企画・実施されたもの、あるいは教員個々が学外者との連携の下で行われた、子どもを取り巻く社会問題等を扱う公開シンポジウムなども、教育研究成果の公表の場となっているが、これらについて組織的な取り組みを積極推進する必要がある。

(3) 1 1-3の改善・向上方策（将来計画）

本学の教育研究への取り組みをさらに広く公表し、より能動的な広報活動として機能させていくための方策を検討する。具体的には、子ども学などを中核とする学会を立ち上げ、学会誌を刊行したり、企業や自治体との協働事業を積極的に拡充していくことで、研究活動を能動的に広報していくことなども検討する。