

2016(平成 28)年度

自己点検評価書

— 未来の希望を目指す —

東京未来大学

はじめに

本学は、2016(平成 28)年度に開学 10 年目を迎え、2017(平成 29)年 4 月からは 11 年目となった。ささやかな礎を固めながらも、長い歴史を刻むことのできる大学となるべく歩みを進めつつある。しがらみのない小さな大学だからこそ、教育、研究、社会貢献に工夫を加え、本学のプレゼンスを磨きたいものである。

日々の教職員数が少ないといえども、大学を支える職務は多くあり、運営していく委員会も多い。したがって、一人がいくつものタスクを掛け持ちせざるを得ない現状にある。その中であれ、それぞれは大学の充実へのアイデアを温めながら、機会を待っている。そのような日常は個々人にとってはハードであるが、それ故にこそ重ねている努力に感謝したい。大学を学生にとっても教職員にとっても居心地のよい、内外に誇れるものにしたいという熱意と工夫は旺盛である。

そのために、自らが行ってきた活動を振り返り、事実を基に点検し、先に設定した方針と照合して点検することは日常的に欠かせない。大学の役割である、教育、研究、社会貢献の観点から本学の活動実績を振り返る作業は、本学の独自性を高めながら、自ら重ねるべき妥当な努力の方向を確認し、将来を展望することになると信じている。

いずれの大学であれ、日常的に改善すべき課題を常に抱えているものである。その解決を果たしながら、将来のあるべき独自の大学像を明確にしていかなければならない。また、大学への社会の期待は時期に応じて変遷する面もあるが、将来を担い得る人財を輩出していく使命は不変である。殊に、高大接続、入試改革、地域連携のうねりは大きく、そのうねりの中で本学のプレゼンスを確かなものにしていきたい。

この自己点検、自己評価作業は、本学が目指すべき理想と現実を照合し、さらに高めた理想を掲げ、前進する姿を現すことになる。この作業こそが、とりもなおさず、社会への責任であり、大学の質保証を明確にすることに外ならない。さらに、各委員会、センター、部局が日常的に行っている活動成果の検証は質保証の前提なのである。引き続き、この観点から、この自己評価書に表わし、本学の全教職員とこれを共有し、かつ、社会に開示することとしたい。このことは、偏に改善のための欠かせない継続的な作業なのである。

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、日々の運用実態、大学教育の成果を真摯に開示しなければならない。この意味を確認し、今後とも本学の持つ大学としての質向上を目指したい。

2017(平成 29)年 7 月 6 日

学 長 大 坊 郁 夫

目次

はじめに

本編

1. 自己点検・評価・改善委員会	1
2. 教育改善向上委員会	3
3. 全学入試委員会	6
4. 教務委員会 教養教育運営委員会	8
5. 通信学務委員会	13
6. 学生生活委員会	15
7. 紀要委員会	17
8. 褒賞懲戒委員会	18
9. コンプライアンス委員会	19
10. 研究推進委員会	21
11. 研究倫理・不正防止委員会(旧・不正防止委員会)	23
12. 防災委員会	25
13. 人事委員会	27
14. 図書館	28
15. 情報処理センター	31
16. キャリアセンター	34
17. 保育・教職センター	37
18. グローバルセンター	40
19. インスティテューショナルリサーチセンター	42
20. モチベーション研究所	46
21. 保健室	48
22. エクステンションセンター	51
23. 心理臨床センター	52
24. 大学戦略会議	54
付録1 外部評価結果	55
付録2 SD活動状況	67
付録3 基本情報	71

自己評価

- S：特に優れた実績
- A：計画以上の実績
- B：概ね計画どおり
- C：不十分
- D：大幅な計画の改善が必要

本編

1. 自己点検・評価・改善委員会

取組計画①従来以上に、エビデンスに基づいた透明性の高い自己点検・評価の仕組みを継続して検討する。

本学の自己点検・評価・改善に関わる活動を的確に把握できるよう、2015(平成 27)年度から、各委員会等から年度当初に取組計画を項目としてあげてもらい、年度終了後、それらの取組結果を提出する際には、各委員会等自身が5段階で自己評価する仕組みとしている。自己評価の段階は「S：特に優れた実績」「A：計画以上の実績」「B：概ね計画どおり」「C：不十分」「D：大幅な計画の改善が必要」とし、全体では、「S=1」「A=8」「B=63」「C=9」「D=3」となっている。

2016(平成 28)年度は、同じ仕組みを維持しつつも、委員会等の「全て」の施策を計画としてあげてもらおうよう伝え、全ての活動が把握できるようにしたが、それとともに、年度終了後の自己評価の際には、その自己評価の根拠＝エビデンスも提出するよう求めることとした。これにより、各委員会が判断する各計画達成の自己評価が妥当であるかを自己点検・評価・改善委員会がチェックしやすくなり、より透明性の高い仕組みとなった。

今後は、取組計画においても施策決定の根拠を提示する等、より適正な自己点検・評価・改善活動にしていく課題があるが、これらについては、2017(平成 28)年度に、委員会審議を経て、決定していくこととする

自己評価：B

取組計画②外部評価は本学の「運営全般に係る重要事項に対する方針」の一つであることから、自己点検・評価・改善委員会で、実地調査及び実地調査前の事前資料準備等について、継続的に審議したうえで、大学戦略会議に諮り、本年度に実施する。

外部評価は、2013(平成 25)年度の大学機関別認証評価受審から得た課題である。2014(平成 26)年度は、評価員についての検討がなされ、2015(平成 27)年度には、評価内容や評価員の具体的な案が審議され、継続審議となっていた。

2016(平成 28)年に入ってから、大学戦略会議で外部評価実施が正式に方針として定められたことから、同9月21日開催自己点検・評価・改善委員会において、「東京未来大学外部評価に関する申し合わせ」を制定、そのうえで「評価対象年度」「評価資料」「スケジュール」「評価内容」(2016(平成 28)年度の評価内容は「教育・研究」)等が承認された。

その後、同11月16日及び同12月14日開催大学戦略会議で、評価資料、外部評価員ならびに実地調査スケジュールを定め、翌1月18日に外部評価員による実地調査がなされた。実地調査後には、外部評価員から評価報告が提出され、2月8日開催大学戦略会議、3月8日開催自己点検・評価・改善委員会で共有された。

2017(平成 29)年度の外部評価は評価内容が「社会貢献・大学組織」となることも決定されており、その具体的計画については、大学戦略会議ならびに自己点検・評価・改善委員会で審議されることとなる。

自己評価：B

取組計画③認証評価由来の課題に加えて、各委員会、センター、部局の日常的な活動についての自助的な改善等についても大学全体で共有できるよう継続的に努める。

第Ⅱ期の大学機関別認証評価の受審以降、自己点検・評価・改善活動の中心は、認証評価受審で明るみに出た課題(「認証評価由来の課題」)に取り組むことであった。しかしながら、自己点検・評価・改善活動は、日々の教育研究活動の点検・評価し、改善に活かしていくことが、本来的な機能であることから、2016(平成 28)年度以降、認証評価由来の課題の吟味もさることながら、日常的な活動に力点を戻すこととなった。

そのため、2016(平成 28)年度からは、前述のとおり、委員会等で実施されている「全て」の活動を、「取組計画」「進捗状況」「自己評価」のサイクルに乗せることとし、基盤となる取組の点検・評価・改善の体制を整えている。

また、2016(平成 28)年度は、本学の **Staff Development** についても、自己点検評価書に掲載することとなっている。本学は、これまでも、「全体会議」や「通信教育課程教職員研修会」、キャンパス・アドバイザーへの **OJT** など、日常のかつ積極的に、教職員に研修する体制であったが、職員研修に関わる規程がなかったことから、研修記録が不足している事実は否めず、その改善や共有が果たされやすいわけではなかった。そのため、2017(平成 29)年 1 月 11 日開催大学戦略会議で「東京未来大学職員研修規程」制定の承認を得て、2017(平成 29)年度からは職員研修の報告が学長に提出される仕組みとした。これにより、職員研修に関する日常的な活動も、点検・評価・改善、学内共有ができるようになった。

自己評価：B

2. 教育改善向上委員会

取組計画①他委員会やセンター(教務委員会、入試委員会、IR センター等)と連携しながら、アドミッションポリシー、カリキュラムポリシー、ディプロマポリシーと学士力の整合性を検討する。

他委員会やセンターとの連携のもとアドミッションポリシー、カリキュラムポリシー、ディプロマポリシーの検討は進んでいないが、学部ごとの検討を開始した。

自己評価：C

取組計画②2016(平成 28)年度は、2015(平成 27)年度に改訂した授業評価アンケートを引き続き実施し、また、その内容をフィードバックすることにより、PDCA サイクルが円滑に遂行できるように運用をおこなう予定である。また、2015(平成 27)年度授業評価アンケートデータの分析を進め、学部間の違いや授業形態の違いなどを中心に、その特徴を明らかにする予定である。これは、2015(平成 27)年度の改訂内容の妥当性の検討となるとともに、今後の時系列比較のスタート地点となる資料を提供するものになる予定である。なお、今年度も、各教員が自由に設定することが可能な自由項目を設定し、それらの内容については、実施後に任意で収集をおこない、授業改善についての今後への活用の検討材料として使用していく予定である。

授業評価アンケートは、専任教員及び非常勤講師を対象に、東京未来大学こども心理学部及びモチベーション行動科学部にて開講されている全教科において実施した。マークシート形式のアンケート用紙と自由記述形式のアンケート用紙の2つを用いた。春学期は、第13回から第15回の授業実施時に実施した。また、秋学期も、第13回から第15回の授業開講時に実施した。アンケートは、記名式とし、今後のIRとの連携も考慮することとした。

通信教育課程においても、授業評価アンケートの実施を継続している。実施については、通信課程スタッフにより、指示等がなされ実施がおこなわれている。先述のとおり、授業評価アンケートの内容はそれぞれ異なっており、また、それぞれの実施形態に合わせて授業評価アンケートの実施がおこなわれている。基本的に、web上での回答を求め、データの収集がおこなわれる。項目については、微細な修正がおこなわれたうえで、実施が続けられている。

自己評価：B

取組計画③2016(平成 28)年度は、学生生活委員会及び学友会との連携を視野にいれながら学生FD委員会の立ち上げを目指す。教育改善向上委員会の下に学生FD委員会を配置するのか、現行の学友会を強化しないしは学友会の新委員会として配置するのか

など組織編成も含め議論を進める。

学友会執行部からの要請で大学に対しての思いをヒアリングするプレ座談会を開催した。座談会には、学生2名、教育改善向上委員3名、学長、学生生活委員会委員長、キャンパス・アドバイザー1名が参加した。また、他大学の学生FD活動の状況を調査し、本学での学生FD活動の在り方を検討した結果、今年度は、学生FDに関するワーキンググループを立ち上げ、メンバーを募集し、現状の授業や学びに対してどのような問題が存在するのかを学生同士、学生と教員との間で自由に意見交換する場を提供することとした。

第1回の開催に先立ち、教育改善向上委員会主催の「学びを語り合う座談会」を実施した(2017(平成29)年2月9日)。参加者は、教育改善向上委員3名、学生4名(モチベーション行動科学部3年生と1年生各1名、こども心理学部4年生2名)であった。

次年度以降も、教職員と学生の意見交換会や座談会を継続し、学生のFD参加を推進したい。

自己評価：B

取組計画④2016(平成28)年度は、例年通り教職員による授業相互参観を実施するが、事後の教員アンケートの内容については、参観のシステムをより良いものにすべく検討する予定である。また、研修の内容について、5月現在2つの案を検討中である。1つはルーブリック評価、PBL、反転学習に関する具体例や実践例を紹介するというものであり、教務委員会からの依頼があったものである。授業における学士力育成の質を上げていくために、とりわけルーブリック評価に関する研修の必要性が大きいと考えられる。もう1つはEBSCO等の文献データベース活用方法に関する学生を交えた研修であり、これは図書委員会から依頼があったものである。それぞれについて、企画を進めていく。

授業参観については、今年度は、春学期は2016(平成28)年6月20日(月)から7月8日(金)にかけて、秋学期は11月21日(月)から12月16日(金)にかけて、2回の授業相互参観(期間は3週間)及び参観後の事後アンケートを実施した。また、非常勤講師の参加率を上げるため、お知らせの出し方を改善した。参観後の事後アンケートは、春学期は87件・秋学期は56件の回答が寄せられた。「参観した授業において参考になったこと」の記述は、(1)授業構成について、(2)明示的な工夫、(3)非明示的な工夫に分類できた。

研修については、9月、3月の「全体会議」においてのFD研修(9月は教務委員会と共催「教育方法及び評価に関する研修会」と2月に社会心理学の横田晋大氏(総合研究大学院大学先端科学研究科特別研究員/モチベーション行動科学部非常勤講師)を招聘したHADの研修、3月にEBSCO専任講師を招いてのEBSCO研修(図書委員会と共催)を実施した。なお、HADの研修会については、参加が叶わなかった教職員に向け

て Web で視聴できるようになっている。

自己評価：B

その他の取組①

2014(平成 26)年から発行されている教育改善向上委員会の年報論文について、再度見直しを行い、論文投稿に関する要綱の改定を行った。常勤及び非常勤の教職員すべてに対して、紀要の募集を行ったところ、1名からの希望が挙がり、2016(平成 28)年度教育改善向上(FD)活動報告書の中に、年報論文として掲載し、発行した。

その他の取組②

本学の授業特徴(アクティブ・ラーニングやポートフォリオ)の試みを外部に発信した。具体的には10月に東京電機大学 FD/SD セミナーで角山学部長がモチベーションをテーマに講演し、その中で本学職員がキャンパス・アドバイザー制度やキャンパス・アドバイザーの授業について紹介した。また11月にはアクティブ・ラーニング協会の研修において出口保行教授が、本学で行われているアクティブ・ラーニングの試みを紹介した。

2017(平成 29)年3月の「全体会議」では、高校で行われているアクティブ・ラーニングについて講師を招いて研修会を開き、その後どのように授業に活かせるかについて教員間でグループディスカッションを行った。

3. 全学入試委員会

取組計画①入学者に対して、併願校等の調査を継続的に行う。

今年度の入学者については、web 調査アンケートの方法を用いて他の項目とともに、併願校の調査を行った。その結果については、分析を行った。なお、対象となるのは、AO 入試及び推薦入試以外の一般入試合格者である。

web 調査の方法を導入したことにより、調査実施、結果の収集の利便性は高くなったものの、回収数はやや減じた。その点での改善は必要である。なお、対象は、一般入試による入学者なので、対象者数は全体入学者に比して多くはない。次年度の調査実施については他の入試種別者とも合せて方法を検討する。

自己評価：B

取組計画②AO入試実施状況の経過を綿密に見据えながら、時期、面接、作文の仕方について検討を重ねる。それを踏まえて、次年度の方法を検討する。なお、推薦入試についても応募状況を踏まえ、指定校の見直しを行う。

年度当初の全学入試委員会において、2016(平成 28)年度入試結果の報告をするとともに、2016(平成 28)年度入試で生じた問題、ならびにその対応策を審議した。

時期については、昨年度より先行する時期も設定した。面接方法については、学部学科による違いを止め、すべて集団面接とした。作文テーマについては、全学入試委員会ならびにこども心理学部入試委員会、モチベーション行動科学部入試委員会での審議に基づき、共通のものと学部、専攻によって異なるものも用意した。

推薦校については、全学入試委員会で、これまでの実績を踏まえ検討した結果、昨年度と同一とした。

その結果、受験者の受験ニーズともマッチしたのであろうが、前年度を上回る受験者増となった。

自己評価：B

取組計画③昨年度同様に試験会場の配置、担当人員配置を検討する。特に、地方会場については、配置することによって受験者増を見込めるかどうかについて、検討する。会場については、学校法人三幸学園が設置する専門学校と相談の上、配置する。

昨年度の受験者も少なかった会場もあるが、それが単年度のものかどうかの検証の意味を込め、昨年度と同一とした。会場は、学校法人三幸学園が設置する専門学校と相談の上、確認した。

全ての入試種別試験を実施後、全学入試委員会で次年度入試の会場実施地について検

討し、いくつかの変更を行うこととした。その結果、札幌、仙台、名古屋、大阪、福岡会場を廃止し、千葉、立川会場を新設することとした(大宮、横浜は継続)。

自己評価：B

取組計画④高大の入試制度一体改革の状況を検討し、今後の本学としての入試のあり方についての議論を深め、入試改革の準備を進める。

高大の入試制度一体改革の状況については、各種方面からの情報を把握して対応する体制を取っている。現在のところ、この改革が後ろ倒しになる傾向があるものの、さらなる情報収集に努めている。

これらの情報は、大学戦略会議での審議に基づき、2017(平成29)年3月23日(木)に実施された全体会議で学内に共有されており、継続的に教職員の関心喚起、醸成に努めている。

自己評価：B

取組計画⑤入学前教育 WG が主となって実施してきている入学前教育ゼミナールの内容、方法を検討し、より実効性のある内容、方法について検討する。

入学者の学力向上の必要度から、入学前教育 WG での検討を経て、基礎力アップドリルの実施を徹底することとし、さらに、ゼミナールの内容についても検討を加えている。

この方針を受け、入学予定者に、このドリル実施を促す説明会を実施、動機づけを高めるよう試みた。また、入学予定者がこのドリルにアクセスした頻度、時間、テスト結果のデータを本学でも保存し、今後の検討材料とすることとした。また、モチベーション行動科学部については、教員に対し、学生の取り組み状況について報告を行った。

自己評価：B

4. 教務委員会 教養教育運営委員会

取組計画①多人数クラスの解消

授業内容によって、教育的配慮の必要性を教務委員会で判断し、履修者数を制限することや恒常的に履修者の多い科目についてはクラス増などの対策を講ずることでかなり緩和されたが、完全に多人数クラスの解消には至っていない。2016(平成 28)年度の入学定員増以降、履修者増の見込まれる科目を中心に対策を講じ、多人数クラスの解消に引き続き努力する。

こども保育・教育専攻については、入学定員を 160 名から 200 名としたことに伴い、1 年生の演習科目を従来の 4 クラス編成を 6 クラス編成とすることで 1 クラス当たりの人数を 40 名から 30 名台とし、演習科目としての適性人数に近づけることができた。また、外国語科目については、効果的な授業効果をもたらす授業規模を 40 名以内と定めたと同時に定員増に伴う受講者増に対応することも考慮し、「英語コミュニケーションⅡ」「英語Ⅱ」について 2 クラス増、「中国語」及び「韓国語」それぞれで 1 クラスの増設をはかり、200 名以上の履修枠を増設することで学生の履修の確保と同時に適正な授業規模の実現に大きな効果があった。

さらに履修登録上限単位数を見直し、学生の学習時間を確保するための適切な登録単位数を設定することで、とりあえず登録だけしておくといったことを防ぎ、抽選科目の減少に効果をもたらした。しかしながら、当初見込んだ入学者数を大幅に超えたことや再履修対象者が予想以上に多かったため、外国語科目を含めた一部のクラスの登録者数が想定を超えたことから、今後はこうしたことを見込んだクラス数の設定を検討することが課題である。

自己評価：B

取組計画②少人数教育の実現と履修機会の確保

外国語科目や実技科目において、履修者数制限を実施することで、一定の成果を挙げたが、2016(平成 28)年度からの入学定員増に向けて引き続き対策を講じていく。また、履修者数を制限することで希望しても履修できない場合が生じることから少人数教育を目指しつつ、学生の履修希望にも応える方策を検討する。

多人数クラスの解消のために講じた外国語科目における開講クラス数の増設は、同時に 200 名以上の履修枠を確保し、これまで抽選で受講できない学生の大幅な解消が実現し、少人数教育の実現を現実的なものとした。また時間割作成においても必修科目と選択科目の重なりを意識すると同時に 1 時限目から 5 時限目の授業範囲を 1 時限目から 6 時限目に広げ、授業実施時間帯を増やすことにより授業科目の重なりを解消する方策を講じた。しかし、6 時限目の時間帯利用については、時間帯が 18:00 以降となるためにその定着には時間がかかることは今後の課題でもある。

さらに、試行的にメディア授業を導入し、その分の授業時間帯に他の科目を選択でき

るようになり履修選択の幅が広がった。

自己評価：B

取組計画③ナンバリング：カリキュラムの再編

モチベーション行動科学部及びこども保育・教育専攻において入学定員を変更することに伴い、学科・専攻においてカリキュラムの見直しも検討されるため、その状況を見ながら検討を進めていく。

モチベーション行動科学部とこども心理学部において公認心理師資格に係る検討や教職課程の再課程認定が予定されていることから、全学的にカリキュラムの検討が予定されている。この検討に併せてカリキュラム構成の確認などの必要性からナンバリングの作業が必要であるという認識を教務委員会で共有した。

その準備段階として、現行カリキュラムにおいてナンバリング実施の前提となる各学部のカリキュラムマップを作成し、科目配置を確認するとともに、実際に具体的なナンバリング附番方法の例を示し、カリキュラム改正後のナンバリング実施のシミュレーションを試みた。

自己評価：C

取組計画④入学定員増に対する対応

2016(平成 28)年度からのこども保育・教育専攻の入学定員増に引き続き対応し、教育の質を維持しつつ学生の履修に支障を来さない授業科目の配置を検討する。

2016(平成 28)年度入学生から、モチベーション行動科学部モチベーション行動科学科の入学定員を100名から60名に減じて、こども心理学部こども心理学科こども保育・教育専攻の入学定員を160名から200名とした。

この理由により、2016(平成 28)年度は1年次開講科目を昨年度に比べてクラス増の必要があったが、より適正な受講者数とするよう、従来は160名で4クラス体制であったところ、200名で6クラス体制とした。

そのため、前年度比で、多人数クラスの解消を目的とした一般教育科目等も含めて、83コマ増加した計算となる。しかし、その結果、1クラスあたり40名以上で構成されていたクラスが、35名前後となり、より少人数でのきめの細かい授業実施が可能となり、教育効果が期待される場所である。

2017(平成 29)年度からは、2年次開講科目も考慮する必要があることから、全体のバランスを見ながら、教務委員会を中心に、開講科目数を検討している段にある。

自己評価：B

取組計画⑤単位の実質化

授業時間以外の学修の必要性について、引き続きシラバス、『学生便覧・履修の手引き』、オリエンテーション等において伝え、学生に単位と学修との関係の理解を促す。

授業時間以外の学修の必要性については、引き続きシラバス、『学生便覧・履修の手引き』に掲載している。また、2016(平成 28)年度からは、新年度オリエンテーションで授業時間以外の学修の必要性について伝えるだけでなく、本学通信システムの CoLS(Communication & Learning System)に教務関係の説明の動画をアップしており、単位制の本質について、丁寧に説明している。この動画は、繰り返し視聴できるため、学生に単位と学修との関係の理解を促す仕組みとなっている。来年度春学期はじめに開催する教務オリエンテーションにおいても教務係とともに教務委員の教員を配置した。

自己評価：B

取組計画⑥問題解決型学習(PBL)の導入、反転学習の導入、ルーブリック評価導入に向けての検討

教育改善向上委員会と連携しながら教員研修会を開催し、その後シラバス記載の具体化について検討していきたい。

2016(平成 28)年 11 月 15 日開催の「全体会議」(全教職員対象(希望した非常勤教員も含む))において、教務委員会と教育改善向上委員会との合同主催でワークショップを行った。

まず、教育方法を専門とする専任教員による「問題解決型学習(PBL)」、「反転学習」及び「ルーブリック評価」の概略的な「講話」ののち、理科の教科教育を専門とする専任教員による「中学の理科教育でのルーブリック」、家庭科の教科教育を専門とする専任教員及び音楽の教科教育を専門とする専任教員による「初等家庭科教育法・初等音楽科教育法での反転学習」、エンロールメント・マネジメント局の通学キャンパス・アドバイザーによる「PBL とポートフォリオの実践報告」の「実践例紹介」がなされた。それらにくわえ、司会進行やコメンテーターからの質問や説明者の応答など、活発な議論もあり、本学教員に対して、上記教育方法や評価方法への導入の契機を提供した。

自己評価：B

取組計画⑦初年次教育の在り方及びリメディアル教育の導入可能性についての検討

引き続き、教養教育運営委員会において実態を踏まえたうえで初年次教育及びリメディアル教育の導入について具体的に検討をしていく。

後述するとおり、現在、教養教育運営委員会において、一般教育科目の主たる担当者からヒアリングを行い、初年次教育の在り方及びリメディアル教育の導入可能性を検討するうえでの実態把握を行っている。教務委員会へ「提案書」を提出された。今後は教務委員会で審議し再度教養教育運営委員会と連携しながら進めていくことになる。

自己評価：B

取組計画⑧学修評価のフィードバックと学修ポートフォリオ導入に向けての検討

調査担当グループを教務委員会内で設置し学修評価のフィードバック及び学修ポートフォリオがどのような形で他の大学で行われているのかについて検討し共有する。

学修評価のフィードバックと学修ポートフォリオ導入に向けての検討を行うため、2016(平成28)年7月20日開催教務委員会において、同検討調査ワーキンググループを設置することが決定され、同10月19日開催教務委員会において、今後のスケジュール等が報告された。今後については、2017(平成29)年度に教育改善向上委員会と共同でのワークショップ開催に向け、他大学での使用事例や導入経緯が教務委員会で共有された。

自己評価：B

取組計画⑨モチベーション行動科学部のカリキュラム改正への対応

モチベーション行動科学部で検討されているカリキュラム改正に伴う課題や影響、整備すべき事項について検討する。

モチベーション行動科学部においてカリキュラム改正が実施されなかったため、未実施。

自己評価：D

取組計画⑩教養教育の現状把握と今後の課題の把握

本年度から教務委員会内に教養教育委員会が設置され定例で行うこととなった。教養教育の担当者へのヒアリングやカリキュラムの分析から教養教育の現状把握と今後の課題の把握、特に今年度は教養教育の現状把握に努める。またリメディアル教育、

初年次教育、外国人留学生への教育の視点からも教養教育の在り方についてあわせて検討する。

教養教育運営委員会では、一般教育科目の担当教育職員に対して、順次ヒアリングを行い、積極的な取り組みや問題点を得ている。11月16日時点でのヒアリング科目群は「情報処理科目群」、「教養科目群自然科学領域」（「生命科学」「化学(旧：バイオの科学)」「天文学(旧：宇宙科学)」「脳科学(旧：脳科学論)」「物理学」「数学」)、「外国語科目群」、「教養科目群人文領域」（「言語学」）のヒアリングを行い、教養教育運営委員会での審議の後、教務委員会で報告されている。

また、今年度までの状況を考慮しつつ、次年度の開講科目数やクラス数などについて検討し時間割策定に反映させる予定である。

これらの報告をさらに取りまとめ、リメディアル教育、初年次教育、外国人留学生への教育の視点も含め、教務委員会へ「提案書」が提出された。

自己評価：B

その他の取組

通信学務委員会と共同で教務委員会を開催し、教職課程の再認定を中心に現在抵触している教職実践演習の開講人数の問題、今後開講が必要とされている「総合的な学習の時間」等の設置の問題が共有された。

5. 通信学務委員会

取組計画①入試広報の充実化

まず、高等学校専攻科修了者の3年次編入生の受入について、2016(平成 28)年秋学期入試より、一定条件を満たした高等学校専攻科修了者の3年次編入を可能とするための体制を整えることなどをはじめ、入試・広報の幅を広げていく。併せて、資格免許を伴うものをはじめ、より教育内容を反映させた入試広報を目指して取り組んでいく。

2016(平成 28)年度秋学期入試については、こども心理学部(1年次 20名、編入生 123名、科目等履修生 192名、特例制度受講生 141名)、モチベーション行動科学部(1年次 3名、編入生 7名、科目等履修生 10名)であった。こども心理学部は昨年度比プラス 103名、モチベーション行動科学部は昨年度比マイナス 8名という結果であった。

特にこども心理学部においては、中学校教員向けの小免二種取得プログラム(教育職員免許法第6条別表第8)の希望者が増加しており、広報活動の効果が顕著に現れている。

一方、モチベーション行動科学部については、入学前に問い合わせがあっても学びの内容・取得可能な資格が曖昧であるためか、入学に結びついていない。定員充足にむけて次年度以降、担当者を中心に具体的な対策をたて広報活動に力をいれていく。

2016(平成 28)年度秋学期から開始した高等学校専攻科修了者の3年次編入制度については対象校への広報活動など検討していくとともに、事務処理の円滑化・メンバー間での知識の共有を進める。

2017(平成 29)年度からは、科目等履修生にメディア授業を開放し履修科目の選択を広げ、科目等履修生から正科生への出願を促す。

自己評価：B

取組計画②学内他組織との連携強化

学内他組織との連携を強化する。特に、教務関連や教職・教育実習関連で関わりのある教務委員会、保育・教職センターと連携し、対応すべき課題に協力して対応をしていく。また、モチベーション行動科学部のカリキュラム改正への対応については、通学課程で検討されているカリキュラム改正に伴い、通信教育部のカリキュラムを検討し、整備すべき事項について検討・対応をする。

学則変更や規程変更については、教務委員会と連携し情報交換に努めた。開講日程案については、教務委員会のみならず各学部・各専攻との連携、コミュニケーションを強化することが課題として挙げられる。

モチベーション行動科学部カリキュラム改正・教職課程の再課程認定・公認心理師のカリキュラム検討など、教務委員会や各種ワーキンググループと連携し、通信教育課程としての方向性を検討し必要な手続きを進めていく。

また教育実習関連については、保育・教職センターとの連携の一環として、通学課程

と事務レベルでの協力をしながら各種問題対応や事務手続きにあたった。これまで互いに培ってきたものに差異があり戸惑う場面が見られたものの、その差異を無くすべく努め、少しずつ修正出来てきた。今後も連携を密にし、より円滑な実習運営に臨んでゆく。教職関連においても同様であるが、教員採用試験に関する情報が事務ではなかなか得られず学生対応に活かせていない。通信・通学ともに事務担当者が自ら情報を取りに行き、さらなる業務レベルの向上を図る。

自己評価：B

取組計画③通信教育課程として教育内容の充実化

スクーリング科目の中で用いられている、2014(平成 28)年度より開始したメディア授業では一定の成果や評価を上げており、益々の拡充と評価分析の充実を図っていく。また、2017(平成 29)年度から科目等履修生にメディア授業を開放する施策を進める。テキスト科目については、全学的に用いられている CoLS については所管の情報処理センターとの連携を基に運営の円滑化を図る。また、システムがバージョンアップしたことに伴う学生・教員双方への対応を学園システム推進室とも連携しながら円滑に実施し、適正に活用していく。以上の事項を中心に、通信教育課程としての教育内容の充実化を図っていく。

スクーリングの履修者数が増加し、適正人数での授業実施が難しい状況となった。履修者数確定から授業実施までの期間が短く TA や非常勤講師の確保が難しいとの教員からの要望を受け、スクーリングの履修登録方法について見直しを行った。次年度からはスクーリングの履修登録期間を半年ごととし、人数が限られる科目については抽選を実施することとする。

メディア授業については、テキスト科目・スクーリング科目よりも単位修得率の減少が目立った。不合格者は、動画未視聴によるものが大半のため、学習へのモチベーションを高める声かけや授業の工夫が必要となる。次年度のメディア授業の開講科目数は 10 科目となるが、授業科目数・授業の質向上を目指し教員とともに対策を検討していく。

テキスト科目については、春学期に実施された Web 試験実施状況に関するアンケートの調査結果を担当教員に報告し、通信教育課程の特色を生かした各科目における工夫などが教員間で共有され、試験内容の見直し・向上に繋がっている。学生へのフィードバックにも一層力を入れ、今後も単位修得率のアップに努める。

CoLS の仕様変更については、細かい点でシステム改修の要望はあるものの、マニュアルの整備を進めた結果、教職員・学生ともに大きな混乱はない。新入生からの問い合わせが多いため、初心者でもわかりやすく使いやすいシステムになるように改修とマニュアルの見直しを進めていく。

自己評価：B

6. 学生生活委員会

取組計画①学生表彰・TLA・未来プロデュースの学生認証に関わる年間計画の円滑な進行を行い、2017(平成 29)年度以降の TLA 及び未来プロデュースのあり方について検討を行う。

2016(平成 28)年度年間計画及び方針に基づき、学生表彰(学長賞・未来賞・奨励賞・こども心理アドバイザー賞等)、未来プロデュース、TLA(東京未来大学リーダーズ・アセスメント)について学生の認証評価を行った。なお、未来プロデュースについては「人とのつながり」をテーマとし、提案書作成方法を示して募集を行い、30 点の応募があった。

卒業式において学長賞 2 名、未来賞 8 名、こども心理アドバイザー賞 1 名、全国保育士養成協議会会長賞 1 名、全埼玉私立幼稚園連合会会長賞 1 名、授業最終日(1 月 30 日)の在学生表彰式において、奨励賞 5 名、未来プロデュース受賞者 6 名を表彰した。また、TLA は、プロジェクト毎に提出された成果報告申請書を審査し、TLA 修了証を発行した。

詳細な表彰スケジュール表を作成したことで、見通しをもって運営することができた。未来プロデュースの問題点として、未発表の企画に限って受け付けること、著作権は応募者保留のままで限定して利用権許諾を取ること、データで応募できるシステムを作ることが確認された。

自己評価：A

取組計画②学友会・各種委員会活動の円滑化及び活性化に資する体制作りを行う。

学生生活委員会学生生活支援グループでは、学生のニーズや必要な支援内容を把握するため、意見の聞き取りや忌憚のない議論を行う機会の拡充に取り組んだ。具体的には、学生生活委員会委員長及び副委員長が 2016(平成 28)年 6 月に学友会代表学生と面談を実施した。また、学友会自治委員会が翌 7 月に企画した学生・教員・職員による議論の場である「未来座談会」に、学生生活委員会委員長が出席した。委員長・副委員長以外の学生生活委員と学友会代表学生との面談も計画されたが、学生の都合により実施には至らなかった。

また、学生生活委員会は、学友会・各種委員会活動の円滑化及び活性化に向け、活動状況を共有する機会を設け、学生生活委員会と学友会が速やかに協力・連携ができる体制の構築を試みた。手始めに、学友会担当キャンパス・アドバイザーの助言及び支援を得た学友会から、2016(平成 28)年度の学友会活動報告書及び決算書が 2017(平成 29)年度に学生生活委員会に提出されることとなった。

自己評価：B

取組計画③学生生活の実態把握のあり方を検討する。

学生生活委員会学生生活支援グループでは、学生生活支援の実効性を高めるため、その基礎となる学生の生活実態を把握する方法について検討し、「学生生活実態調査」を継続実施することとした。実施時期を年度末の3月とし、全在生を対象とした調査は隔年度、卒業年次生を対象とした調査は毎年度実施することとした。調査項目については、従来実施されてきた学生満足度調査及び他大学のアンケートを参考に、「基本属性」「満足度」「授業・教育環境」「生活」「経済状況」「課外活動」を主軸とした質問項目を作成した。また、卒業年次生のみを対象とした質問項目も設けたが、これらは本学で従来実施されてきた卒業生アンケートを踏襲した。

第1回となる2016(平成28)年度調査については、インターネット上のフォームを利用して3月に実施し、884名からの回答が得られた。年度末の実施であったため、調査データの分析及び結果の報告は、2017(平成29)年度に行うこととした。

自己評価：A

7. 紀要委員会

取組計画①投稿規程の整備を行う。

投稿規程には、新たに導入することが戦略会議で承認されている査読について、実施を明記した。また、学内の教員の要望に応え、投稿論文等の頁数は、執筆者の研究費で負担できる場合に上限なしとすることに改め、その点を明記した。同様に学内の教員の要望に応え、従来掲載が認められていなかった縦書き論文を掲載可能に改め、であることに改め、その点を明記した。

自己評価：B

取組計画②紀要の在庫の確認を行い、配付方法を検討する。

自己点検・評価・改善係から、紀要各巻を最低 10 冊保存する必要があるとの指摘を受け、保管場所について関係部署と調整した結果、必要部数の保管場所は 2017(平成 29)年度中に確保できることになった。

残部については積極的な配付を実施し、在庫は大幅に減少した。

自己評価：B

取組計画③論文電子データの公開方法を検討する。

紀要の本学 HP 掲載については、本委員会からエンロールメント・マネジメント局に依頼して行うことが確認された。また J ステージで掲載することについては、図書館と調整を行い、図書館の業務として J ステージ掲載依頼が行われることが確認された。国立研究開発法人科学技術振興機構からのデータベース情報依頼(2016(平成 28)年 12 月 22 日付。J ステージとは別のもの)については、その扱いを本学図書館に一任することを決定した。

自己評価：B

その他の取組

全投稿原稿の査読を匿名の査読者によって実施した。査読者は本学教員のほかに、一部の内容について学外研究者にも依頼した。また、別に論文の英文標題及び英文要旨について、ネイティブチェックを実施した。

8. 褒賞懲戒委員会

取組計画①褒賞懲罰案件が挙げた際に委員会を開催する。

本年度第1回目の委員会を2016(平成28)年10月26日(木)に開催し、本委員会は基本的に褒賞あるいは懲戒案件が上がった際に開催することの再確認を行った。

褒賞について積極的に自薦他薦を促す案内文を委員長が作成し、両学部教授会にて直ちに教職員に広報を行った。また、対象者は教員に限らず、職員に該当者がいれば、エンロールメント・マネジメント局長より推挙することとした。

11月末時点において、褒賞、懲戒いずれの案件も上がっていなかったが、3月31日(金)で褒賞懲罰案件は挙げられなかったため、委員会の開催はなかった。

自己評価：B

取組計画②褒賞基準の見直しの必要性が発生した際に委員会を開催する。

褒賞の基準に関しては2014(平成26)年度に設定されたが、懲戒に関するそれがないがそれでよいのかと発案がなされたが、審議の結果、就業規程第7章に定められており、新たに懲戒基準は作成せず、案件が上がった際に委員会で審議することとして了承された。

結果として、懲罰案件が挙げられなかったため、委員会は開催されず、懲戒基準に関する審議は行われなかった。

自己評価：B

その他の取組

昨年、本委員会で提起した規程の一部改正は、簡易な文言の改正であるため、全学教授会審議を省略し、学長決裁(2015(平成27)年12月3日)により決定としており、既に2016(平成28)年4月1日から規程集には掲載していた。以上の経緯を踏まえて今年度に関してはその他の取り組みに関しては、特になし。

9. コンプライアンス委員会

取組計画①ハラスメント案件が挙げた際に委員会を開催する。

2016(平成28)年10月26日(木)に第1回の委員会を開催し、「相談員」及び「個人情報相談員」について、審議した結果、昨年度に引き続き、以下のとおり担当者を継続することとし、合わせて、第1項には、ハラスメントの相談員であることを明記することとした。

第1項(ハラスメント相談員) こども心理専攻長、エンrollment・マネジメント局次長

規程に基づき、1名は女性教員とした。

第2項(個人情報相談員) モチベーション行動科学部学部長補佐、エンrollment・マネジメント局次長

なお、ハラスメント規程第7条に基づき、相談員の職名・氏名を本学HP上で毎年公表し、更新することとし、その公表はエンrollment・マネジメント局が行うことを確認した。会議後、本学HPにて、公表された。

年度末の3月31日までハラスメント案件が挙げられなかったため、委員会の開催はなかった。

自己評価：B

取組計画②ハラスメント防止規程及びコンプライアンス規程の見直しの必要性が発生した際に委員会を開催する。

本委員会はハラスメント防止と個人情報保護、この二つの性格が異なる目的を持った委員会であり、本来別の委員会にしないとその目的があいまいになる。また、本委員会の名称について、研究不正防止上の観点から使われる「コンプライアンス」と混乱するので変更する必要はないか審議した。その結果、ハラスメント防止と個人情報については大学の規模を考慮すれば、委員会を増設しないほうがよいという趣旨から現状のままとし、②に関しては、むしろ変更することによる混乱を防ぐ趣旨から現状のままとすることとした。

その後、特に両規程の見直しの必要性を求める案件が発生しなかったため、委員会は開催されなかった。

自己評価：B

その他の取組

他大学におけるハラスメント防止に関わるガイドブック、パンフレットを収集し、本学版のそれを作成する準備が整った。予算も計上済み。研修会の実施は、2017(平成 29)年度からとなる。

10. 研究推進委員会

取組計画①研究推進レターの発行(PDF版)

創刊号の発行から3年目に入る。今年度は春学期内(8月～9月)に2016(平成28)年度第1号(vol. 4)、秋学期内(2月～3月)に第2号(vol. 5)の発行を予定している。毎号少しずつ紙面の拡充を図り、研究活動に有益な情報を提供できるような媒体を目指す。今年度は、外部資金の獲得のための情報提供にとどまらず、学内各種紀要等の紹介や学内の競争的研究費の紹介も行う予定。

研究推進レター Vol. 4の発行(2016(平成28)年8月31日付)に続き、同レター Vol. 5を2017(平成29)年3月24日付で発行した。全4ページで、本学における2017(平成29)年度の科研費応募状況(2015(平成27)、2016(平成28)年度との経年比較を含む)、外部資金等公募情報(学会以外の研究助成の紹介)、研究紹介(横地早和子准教授)、2016(平成28)年度東京未来大学特別研究助成研究発表会報告等から成る。

自己評価：B

取組計画②本学HP内での教員個人ページの情報提供開始

昨年度でおおよそ固まったHP個人紹介ページについて、本年度は各教員から実際に表示する情報を収集して、情報提供を開始する。なお、個人研究ページのリンク、あるいは研究室紹介のPDFページの作成を促し、社会に向けてより重層的な情報提供元となることを目指す。

教員個人ページのテストページの確認依頼は、2016(平成28)年11月24日(木)、学内メールにて一斉告知された。確認作業は12月11日(水)をもって締め切られ、2017(平成29)年1月10日(火)、学内メールにて、教員紹介ページの大学HP正式アップ完了が一斉告知された。これによって、一般公開が達成された。

自己評価：B

取組計画③特別研究助成金の申請手続きの運用と成果報告会の運営

今年度は、昨年度よりは早く、特別研究助成金の募集に関するアナウンスを行う。目処は9月中。特別研究助成金に科研費への応募を促進する狙いがあることを活かすことができるようにするため。2015(平成27)年度申請(2016(平成28)年度助成)の件数も多く、本年度の成果報告会(年度末頃を予定)の開催形式を、報告する側、報告を聞く側双方にとって負担が少なく実りあるものとするため、開催方法等を再検討・改善して実施する。

2017(平成29)年度特別研究助成金への申請案内は、10月17日(第1報)、12月5日(第

2報)の二度にわたり、学内メールによって告知された。特に50万円以上の申請については、科研費(新規または継続)への申請が必須であることが上記2度の告知で明記され、十分に周知された。申請締切は、当初の予定通り、12月22日(水)とされ、第2報で周知された。

2016(平成28)年度助成対象となった研究者のうち、50万円以上の助成を受けた者による発表報告が、2017(平成29)年2月22日(水)、B255教室で行われ、6件の報告がなされた。なお、出張のため当日の報告ができなかった研究者1名については、学内LAN共有フォルダ内の資料をもってこの代替とした。また、50万円未満の助成を受けた者は、2017(平成29)年2月22日(水)を締切として、成果報告書を提出した。

自己評価：B

取組計画④研究エフォートの向上のためのひとつの方策のため科研費の新しい審査体制を見据えた研修会等の実施と対策

科研費の2018(平成30)年度助成(2017(平成29)年度審査)分から、区分及び審査体制が大きく変更されることがすでにアナウンスされている。これに対応するため、2017(平成28)年度後半に、外部講師を招き講習会を開く。

2017(平成29)年3月8日(水)、B327教室に高野秀一氏(順天堂大学)のお招きし、「科研費対策セミナー」を開催した。特に、科研費審査システムの変更に対応するための新たな対策ポイント3点について詳細な解説がなされた。

自己評価：B

11. 研究倫理・不正防止委員会(旧・不正防止委員会)

取組計画①効率的で実効性のあるコンプライアンス推進研修

日本学術振興会より、科研費の適性執行に関する各種要請、文部科学省より、研究にかかると不正、倫理問題への対応を強く求められていることに対応して、年度内に2回開催している研修会であるが、配分機関の推薦するシステムを利用した学内研修のあり方を今年度は試行する。研究不正・研究倫理に関する研修は、web上でチェックを受けることができるシステムが推奨されているため、研修会の1回をそれに代えて行う。経理に関する不正防止の研修会は例年通りの開催を予定。

本年度春学期には、日本学術振興会及び文部科学省の推奨するeラーニングシステムを利用したコンプライアンス推進研修を実施した。結果として、全ての教員がこのプログラムを修了したことが確認された。

また、秋学期(2017(平成29)年3月10日)には、本学研究費の使用方法、経理上の不正を予防する取り組み・仕組み、文部科学省及び日本学術振興会から示されたガイドラインに沿った不正防止の観点の確認などを、学内研修会を実施して全員受講した。

自己評価：B

取組計画②科研費の中間・期末モニタリングの実施と検証

適切な予算執行、適切な備品管理、研究計画と進捗・成果の確認を以って、科研費助成を受けた研究が問題なく行われていることを確認する。またその際の実績確認手続を踏まえて、モニタリングのあり方をチェックし、より実効的な不正防止体制の確立を目指す。

7月の期末モニタリング、10月からの中間モニタリングとも、特に大きな問題なく進んでいる。

特に、経理上の不正事案や、研究不正が疑われる事案はなく、学内の研究は適切に行われていることが確認された。モニタリングは科学研究費交付対象研究者の10%以上を無作為に抽出する形で実施された。

年度を通じてモニタリング体制について修正すべき点などはなく、現在の方法は概ね適切なものである。

自己評価：B

取組計画③研究倫理審査の実施と方法の検証

研究倫理審査申請があった場合は、これを審査する。研究倫理審査の業務効率化を図るため、研究倫理審査の対象範囲を決定する。本学の代表的な研究分野として、本年度は心理学分野と教育分野の研究倫理審査における必要情報をまとめ、手引き等の作

成を行う。

本年度は、これまでに 11 件の倫理申請を受け付け、審査を行った。審査結果は、いずれも承認であった(この内 3 件は付帯条件つき)。

研究倫理審査の内容(範囲)を明確化するため、心理学分野での倫理申請の雛形を作る試みから始めたが、各委員の間に見解の相違や審査に関する認識の違いが存在するため、統一したサンプルの提示は困難であった。

自己評価：C

取組計画④研究倫理・不正防止の学内体制のチェック

毎年、文部科学省・日本学術振興会から、学内の研究倫理チェック体制、経理不正チェック体制に関する履行状況調査等が送られ、対応をする必要がある。今年度も調査への対応を行うとともに、必要に応じて諸規程の点検・改定・新設を行い、学内体制の見直しを提言する。

例年通り、本年度夏に文部科学省からの書面によるコンプライアンス体制履行状況チェックが入り、それに対して対応した。昨年度までの体制整備の結果、今年度は概ね対応済みとの回答が可能であった。今後とも、体制の修正・見直しなどを進めていく。

自己評価：B

その他の取組

卒業論文にかかる調査・実験などで、人を直接の対象とする場合の倫理、その他研究倫理一般について、実効性のあるチェック体制、指導体制を確立するため、何が可能であるか、学部・専攻を通して、ヒアリングを実施した。

12. 防災委員会

取組計画①防災訓練の実施

本学防災計画に基づき、学生及び教職員参加による防災訓練を実施する。

本学防災計画に基づき、学生及び教職員参加の総合防災訓練を2016(平成28)年11月30日(水)12時05分～12時30分において実施した。主な対象者は、1年次学生及び新任教職員であった。教職員及び非常勤講師に対しては、事前に本訓練実施の趣旨をメールまたは会議にて通知し、学生に対しては掲示板及びCoLSにて周知した。訓練の概要は、地震による火災発生を想定し、災害発生時の全館放送、火災報知機の発報、現場確認、通報、初期消火、及び非常放送などの初期動作を速やかにおこない、自衛災害対策活動隊を組織・設置するとともに、避難誘導担当の教職員によって学生を体育館へと誘導した。また、救護や重要書類搬出などの活動全般の手順について確認した。避難完了後は、千住消防署旭町出張所の消防官による災害時の対応や避難に関する講話をおこなった。訓練終了後には、新任教職員を対象とした、屋内消火栓の取り扱いについての公衆をおこなった。本訓練は、有事における教職員の役割を確認するとともに、自助共助の対応を実行することであったが、地元消防署の協力の下、計画どおりに実行することができた。

自己評価：B

取組計画②防災に関する啓発活動

学生及び教職員を対象とした防災に関するイベント等を実施することによって、防災意識の啓発に努める。

本学学園祭(未来祭:2015(平成27)年6月25日・26日開催)において、足立区総務部、足立区都市建設部、千住消防署旭町出張所、千住警察署警備部、及び日本防災士会足立区支部の協力を得て、本学の学生や教職員、近隣住民、その他の学園祭来場者を対象とした第4回防災フェアを実施した。足立区総務部及び都市建設部災害は、住宅の耐震補助相談コーナーを設置するとともに、耐震補助具の展示、簡易トイレの体験、非常食や耐震に関するパンフレットの配布をおこなった。千住消防署旭町出張所は、災害時の活動に関するパネルの展示、救急処置やAEDの体験などをおこなった。千住警察署警備部は、警察による災害時の活動に関するパネルの展示、被災者搬送の方法として毛布担架の体験などをおこなった。また、日本防災士会足立区支部は、非常食(アルファ米)の試食会をおこなった。その他、防災に関するDVDの上映などによって来場者の防災意識に対する啓蒙に寄与した。

自己評価：B

取組計画③災害時備蓄品の点検

本学内に設置されている災害時備蓄品を点検し、必要に応じて追加備品等の補充をおこなう。

本学内に備蓄されている災害時用物資(足立区災害用備蓄物資を除く)の一部については個数や使用期限などの点検をおこなったが、すべてを確認することはできなかった。また、水害などの災害に備えた備蓄品の充実が指摘されたが、予算の都合上、十分な物資を確保することはできなかった。しかし、アルミブランケット 200 枚、乾電池(単一、30 個)、簡易トイレ 100 シートを新規で購入し、災害時備蓄品として倉庫に保管した。

自己評価：C

13. 人事委員会

取組計画①前年度と同様の方法で、勤務実態の把握と当該制度の遵守に努めていく。

各教員からエンロールメント・マネジメント局に出勤管理表が正しく提出され、年間を通じて勤務実態を把握することができた。前年度同様、概ね計画通り実施することができた。

自己評価：B

取組計画②本年度前期中に退職意向調査を実施し、必要に応じて即時採用計画を立案し、後期開始時から公募を開始できるように準備を進めていく。

2016(平成 28)年 9 月末日付で 2 名(モチベーション行動科学部)、2017(平成 29)年 3 月末日付で 4 名(こども心理学部 3 名、モチベーション行動科学部 1 名)の計 6 名が退職し、2017(平成 29)年 4 月 1 日付で計 5 名(こども心理学部 3 名、モチベーション行動科学部 2 名)を採用した。2017(平成 29)年度授業科目等には支障なく採用することができたが、モチベーション行動科学部の未補充分 1 名については、専門分野等を十分に検討の上、2018(平成 30)年度に採用することとした。

自己評価：C

取組計画③前年度の取組結果を受けて、教育研究業績書の記載方法に改善が見られるかどうか、任用判定の際に確認していく。

年間を通して、キャリア科目担当の非常勤講師個別に教育研究業績書を確認した上で任用判定を行ったが、記載方法について特段の問題はなく、一定の改善が見られた。

自己評価：B

14. 図書館

取組計画①図書館の利用度については、2013(平成 25)年度より毎年増加し、4年前に比べると4、5倍の利用者増になっているが、この数値については、ある程度頭打ちになることが予想される。そこで、昨年度より図書館利用の質的向上をめざし、4月のオリエンテーション期間内に全学年すべての学生を対象とした「図書館利用に関する説明」を学年別、学部・専攻別を実施している。また、学生向けに図書館利用に関する講習会の開催を計画し、特に学生の雑誌閲覧への関心を高めるために、6月初めに学生向けの第1回雑誌講習会を企画している。また、教職員向けの講習会についても、教育改善向上委員会と連携しながら進めていく予定である。さらに、図書館だより(みらい図書だより)第4号を発行予定である。

図書館利用のさらなる質的向上をめざし、本年度計画した4つの取り組みについて、下記のように実施した。

オリエンテーション期間内における「図書館利用に関する説明会」の実施については、在校生向けとして、2016(平成 28)3月31日(木)に、2年生、3年生、4年生を対象に、学年別、さらにこども心理専攻、こども保育・教育専攻、モチベーション行動科学部別に実施した。新入生対象の「図書館利用に関する説明会」は、4月1日(金)に、学部別、専攻別を実施した。

なお、内容としては、図書館の紹介及び利用法、図書館の取り組み行事の紹介などを中心に行った。

学生対象の図書館利用講習会については、6月1日(水)に図書館内において実施した。当初、B223 教室を予定していたが、希望参加者が2名と少なく、図書館内での実施となった。学生の自主的な参加を願い、学生への周知としては、オリエンテーション時における案内及び学内掲示、図書館サイトでの案内を示すにとどめたが、実施日程(今年度は実習期間中と重なった)とともに、学生への周知方法については検討を要する課題となった。

教育改善向上委員会との連携による教職員向けの講習会を3月8日(水)に実施した。

図書館だより(みらい図書だより)第4号は、11月に発刊された。学生の図書館への関心が高まることを願い、新たに、図書館常設展示品の紹介や主な図書館行事についての掲載を加えた。

自己評価：B

取組計画②図書館における環境整備の一環として、昨年新たに設置した展示コーナーも含め、その展示方法の検討を推し進めていく。また、昨年同様に、絵本展やビブリオバトルなどの企画も実施していく予定である。特にビブリオバトルについては、学生主体で活動を深めていけるように図書館として援助していく予定である。また、企画への関心を地域へ広げていけるように、オープン・キャンパス開催の日程にあわせて実施していくことも検討していく。

新たな展示コーナーとして、下記の取り組みを実施した。

①「レポート・論文の書き方」に関する参考書の展示コーナーを10月まで実施、その後、同展示コーナーにおいて「就職活動対策」に関する本の展示を実施。

②季節や行事にあわせた絵本の展示コーナー

③「テレビで紹介された本」の展示コーナー

ビブリオバトルについては、本学学生の「NPO 団体 Book Link」を中心に、5月6日(金)、7月30日(土)、11月6日(日)、3月12日(日)の4回実施した。7月・11月・3月は、オープン・キャンパス開催日に行い、高校生や保護者などの観覧も実現した。

絵本展としては、今年度もボローニャ世界の絵本展を3月11日(土)、12日(日)に開催した。2月の足立区報で地域の方にもお知らせし、約10名の来館があった。

自己評価：B

取組計画③図書館の学外者利用開始に伴い、利用に関する「申し合わせ事項」の整備を検討していく。

東京未来大学図書館利用に関する申し合わせ事項については、第5回図書館管理運営委員会において、内容が承認され、2016(平成28)年9月28日(水)より施行されている。

申し合わせ事項に取り込まれた内容は以下の通りである。

- ・利用者に関する事項
 - 卒業生の利用について
 - 学外者の利用について
- ・開館時間の変更に関する事項
- ・館外貸出に関する事項
- ・特別貸出に関する事項
- ・貸出禁止資料に関する事項
- ・除籍に関する事項

自己評価：B

取組計画④図書館サイトにおいて、図書館規程(学外利用者規程を含む)の開示を行う。また、サイトの充実をめざし、利用者別(通学生、通信生、教職員向けに加え、卒業生、学外利用者向け)のページ作成について検討していく。学術雑誌公開の手続きについても、本学紀要はもとより、センター紀要などの公開についてもその手続きを推し進めていく。

図書館サイトにおいて図書館規程の項目をトップページに掲載し、「東京未来大学図

書館規程」、「図書館学外者利用規程」、「複写規程」について、掲載した。

また、現在掲載されている通学生、通信生、教職員向けのページに加え、卒業生、学外利用者向けのページ作成の検討を行ったが、ページ作成には、広報費が必要であるということで、今年度の予算では図書館サイトにおける作成が難しく、断念せざるを得ない状況となった。しかし、図書館広報費として来年度予算を計上し、来年度作成できるよう、その道筋を作っておくことになった。

学術雑誌の公開手続きについては、図書館サイトに「紀要・本学刊行物」の項目を作成し、本学紀要の紹介とともに、モチベーション研究所の刊行物とリンクさせ、「モチベーション研究」の紹介も行った。

自己評価：B

15. 情報処理センター

取組計画①Windows10の対応について

本学のシステム管理のため、Windows10の使用は禁止となっているが、今後の対応として大学より配布されているPCについてはWindows7を継続し、研究費等で購入したPCについてはバージョンアップを可能とする。

・PC端末の対応状況：

2016(平成28)年をもって、大手ベンダーはWindows10対応のPCのみの発売となり、三幸学園での一括導入PCも、2017(平成29)年度よりWindows10に切り替え済みとなった。

切り替えにあたっては、雛型展開システム(Symantec Ghost)及び運用手順、Windows Updateの自動化への対応等が必須の検討事項となった。検討の結果、Symantec Ghostは動作対応が確認され、試作版でのテストにおいても不具合は見られなかった。またOSについては、機能更新を行わず、セキュリティ更新プログラム・修正プログラムのみを提供するモデルであるWindows10 enterprise 2016 LTSBを、マイクロソフトとの包括契約を利用して導入した。そして、Windows PCにサーバから一括してセキュリティ更新やパッチの適用、サービスパックの導入などを行うことができるWSUSサーバをクラウド上への再構築により、これらの問題は回避可能となった。

今後の課題として、セキュリティ面の強化を行うため、大学内の公式配布PCのソフトウェアインストールや、学内ネットワークのVPN接続等への制御強化を順次行う必要がある。

・基幹システムの対応状況：

基幹システムにおいては、教務系のeラーニングシステム、事務系の学籍管理システム、財務会計システムなどへのWindows10及びそれに付随する最新ブラウザ等の環境への対応が必要となった。そこで、eラーニングシステムは現行のWEB標準であるHTML5準拠のシステムへのリプレース及び動画呼び出しコードのHTML5化により、スマートフォンを含めた、HTML5準拠ブラウザへの対応が可能となった。また、学籍管理・財務会計システムについては、Internet Explorer11への準拠を行うことで、当面の問題は回避された。

今後の課題として、学籍管理・財務会計システムについては、特定のブラウザに依拠している状況は望ましくないため、本学環境に適応したアプリケーション版の開発を2017(平成29)年に行う必要がある。

自己評価：B

取組計画②インフラ整備とPC必携化にともなう教室環境整備

2015(平成27)年度よりモチベーション行動科学部は先行してPCの配布をしており、2017(平成29)年度にこども心理学部でもPCの必携化が行われる予定である。一

方、2016(平成 28)年度にネットワーク環境の更新が予定され、これにより校内ネットワークが Gigabit 化され、バックボーン環境がより強化される。こども心理学部の PC 必携化に伴うインフラ整備とともに教室環境整備をおこなう。

2016(平成 28)年度 8 月～9 月にかけて、以下の基幹ネットワークのリプレースを実施した。

[基幹スイッチ]

セキュリティ対応のため基幹 L3 スイッチ、ファイアーウォールのリプレースを実施した。また、Gigabit 対応機種を導入、冗長化した上で、リンクアグリゲーションによる高速化を実施した。

[フロア L2 スイッチ等]

フロア L2 スイッチや、事務所内拡張のスイッチを全て Gigabit 化による高速化を実施した。

[無線 LAN]

コントローラの保守契約を先出しセンドバック契約で締結し、迅速な故障対応を可能にした。

こられインフラのリプレースは、今後の学生の私物の情報端末などを持ち込んで学修で利用するなどの BYOD の拡大や、構内 IP 電話の導入などを見越した、将来投資の意味も含まれる。

自己評価：A

取組計画③本学の私情協加盟について

本学の私立大学情報教育協会の加盟を、教育改善向上委員会との連携により協議し必要であれば加盟する。

本学の私立大学情報教育協会の加盟は、情報通信技術活用による教育改善の調査及び研究のため、教育改善向上委員会との連携によりおこなうこととなった。そして、2017(平成 29)年度より加盟できるよう準備を行った。

自己評価：B

取組計画④CoLS の技術的支援

通信教育課程におけるテキスト科目では、全学的に用いられている CoLS を活用している。情報処理センターでは、法人の学園システム推進室とともに連携を図りながらその技術的な支援を行い、運営の円滑化を図っていく。

すでに行っている大学通学・通信の両学部と、学園システム推進室との連携により、Windows10 対応と同時に、e ラーニングシステムの CoLS を HTML5 準拠システムにリプレイスした。

自己評価：A

16. キャリアセンター

取組計画①キャリアガイダンス・就活塾の運営

キャリアガイダンス：学年ごとに合わせて就活に向けた準備が出来るようガイダンスを実施する(春学期：4年生10回、3年生10回、3・4年生秋学期分と1・2年生については検討中)。また6月以降はキャリアカフェでの個社説明会を実施し、より学生のニーズにあった企業説明会を開催予定。就活塾：昨年度同様に大手企業を希望する学生に向けて特別講義を企画する。何れも早期内定獲得に繋げる。

キャリアガイダンスの実施については、3年生向け通年24回は無事に終了し、4年生向けは、10回を計画し4回開催をした。3年生向けキャリアガイダンスの参加率は平均55%程度であった。実践的な講座内容の際に出席率がさがった。のべ参加人数は、3年生：2334名、4年生：7名であった。

個社説明会の実施については、4年生向けの個別企業説明会をキャリアカフェにて計8回実施した。計28名が参加し、うち11名の内定に繋がった。

就活塾の運営については、24名(昨年度21名)の応募があり、9月20日より全10回にて開講をした。2月に実施をした他大学合同模擬面接会では、こども心理専攻の菅野沙紀が優勝。早期内定・大手企業内定獲得に向けた講座内容を実施し、順調な就職活動のスタートを切っている。

自己評価：B

取組計画②キャリアカフェイベントの運営

昨年度数回実施したイベントの満足度が高く、2016(平成28)年度はより回数を増やし、充実を図る(春学期は計4回の実施を予定)。メインターゲットは1、2年生とする。

7月/9月/10月/11月/1月とキャリアカフェイベントを計5回実施した。第1回は、エンrollment・マネジメント局より岡田・中村・日高が、第3回は同じくエンrollment・マネジメント局より谷口・水谷が、第4回も同様に泉、松葉が登壇して、学生時代の就活、職業選択理由、新人時代の苦労話、仕事のやりがいなどについて語った。第2回は、学童保育で務めている第2期生の卒業生をお呼びして、学童の仕事のやりがいについて語っていただいた。第5回は、テレビ番組の制作や声優のマネジメント業務をしている第3期卒業生から仕事のやりがいや仕事内容を伺いました。計5回で69名の動員があり、1・2年生の参加者が全体の8割を占め、就業観の高まりに繋がった。

自己評価：B

取組計画③学生団体「We Can！」の運営補助

就活におけるトップ層の育成及び就活を経験した4年生による就職支援サポートをする学生団体の運営を補助し、自走できる学生増を目指す。4年生だけではなく2、3年生にも募集し充実した組織運営を図る。

4年生メンバーは6名で運営を行った。内定者座談会の企画・運営、キャリアガイダンスの運営サポートを行っている。また、2月末には就活決起会を実施し、33名を動員しこれからの就職活動へのアドバイスや鼓舞をしてもらった。

3年生メンバーは5名で活動を行った。3年生向けの学外の合同説明会ツアーと1・2年生向けのインターンシップ座談会を実施した。

自己評価：B

取組計画④他大学との交流

昨年度2月13日に実施した7大学合同模擬選考会を今年度も実施する。今年度は、3年生参加者に対する事前対策をさらに充実させ、優勝者を出せるサポートする。その他、他大学との面接練習や企業説明会等を企画・実行を目指す。

就活塾に参加をしている学生21名が、2月18日(土)日本女子体育大学にて実施をした他大学合同模擬面接会に参加した。同イベントには、8大学合計351名の学生が参加した。勝ち抜きで模擬面接を実施し、本学こども心理専攻の菅野沙紀が優勝した。また、獨協大学で2月開催の合同企業説明会の参加機会を設けたものの、参加学生は0名だった。

自己評価：B

取組計画⑤インターンシップについて

未来大型インターンシップへの参加人数増を目指し、3年生向けキャリアガイダンスでの意識付けの強化を図る(4年生の体験記含め、インターンシップに関するテーマを計6回実施予定)。インターンシップマッチングセミナーは7月と12月に、ローソン学内インターンシップは2月に開催予定。

3年生一般企業就職希望者のうち95名の学生が夏期インターンシップに参加した。また、未来大型夏期インターンシップについては、16社の企業に1～3年生の計53名の学生が参加した。

7月にはインターンシップマッチングセミナーを1～3年生対象に実施した。また、ローソン社主催による学内インターンシップを1月25日(水)に開催し32名が参加した。

自己評価：B

取組計画⑥キャリアセンターを中心とした就職支援体制

個々の学生へのキャリア支援を引き続きキャリアセンター・教員・キャンパス・アドバイザーが三位一体となつて行う。教授会での定例報告に加え、4年生の就職活動状況入力シートについては、こども心理専攻会議とモチベーション行動科学部全体打ち合わせ会にて共有する。また、就職に力を入れている大学ランキングなど就職評価に関する外部調査への上位ランクインを目指す。

個々の学生への支援については、就職活動に関する状況入力シートを作成し、ゼミ教員と4年生クラス担当キャンパス・アドバイザー、就職担当キャンパス・アドバイザーが学生の近況について共有し合う体制を構築した。

教授会では毎月定例報告を行った。キャリアガイダンスの出席状況、内定状況、教員への依頼事項などを報告した。同資料は「CA 会議」でも共有されている。共有された個々の学生の就職活動に関する情報をもとにして、クラス担当キャンパス・アドバイザーとの面談、就職担当キャンパス・アドバイザーとの面接練習、ハローワークジョブサポーターからの求人紹介等、個々の状況に応じた就職支援を実行した。

5月1日時点で算出した2016(平成28)年度の最終的な内定率は以下の通りとなった。

分母を就職希望者数とした場合=98.4%の内定率

(就職希望者数246名、就職先決定数242名)

分母を卒業生数とした場合=89.6%の内定率

(卒業生数270名、就職先決定数242名)

自己評価：B

17. 保育・教職センター

取組計画①今年度も教職課程に関する本学HP更新等、継続的に情報公開に努める。

今年度も「教員養成に係る情報の公表」を教務係と連携をとりながら行った。2016(平成28)年5月1日現在の教員養成に係る取り組みの情報を本学HP上で公開した。公表した項目は、①教員養成の目的、②教員養成に係る組織、③年間授業計画、④教員養成に係る授業科目と担当者(通学・通信)、⑤教員養成に係る授業担当者の学位及び業績、⑥教員免許取得状況、⑦教職課程履修者の就職状況、⑧教員養成に係る取り組みである。特に教員養成に係る取り組みの公表として、保育・教職センターでは教育実習、介護等体験、学習支援ボランティア等教育現場体験、保育体験、実習実績校との実習連絡協議会、キャリアガイダンス、試験対策講座、ピアノや手遊びなど保育実技講座、福祉・保育セミナーを実施したことについて公表した。

自己評価：B

取組計画②実習科目における履修登録時期の見直しについて検討する。

実習科目における履修登録時期の見直しについては、教務委員会と連携しつつ検討を行ってきたが、他の科目とは異なる特殊性があるため実施することができなかった。実習の事前事後指導が年度をまたぐ実習に関しては、事前指導が開始される学期に仮履修登録を行い、成績が確定する学期に履修登録を行っている。これは履修登録システムの都合によるものである。2016(平成28)年度入学生以降このような実習種は、「教育実習Ⅱ(幼)」、「保育実習ⅠA」、「保育実習Ⅱ・Ⅲ」、「教育実習Ⅰ・Ⅱ(小)」、「教育実習Ⅰ・Ⅱ」(中)である。

仮履修と履修の登録を2回行う理由は、履修登録システムによるものであるため、センターとしての検討はこれで終了とする。

自己評価：B

取組計画③今年度も、本学HPでの情報公開や、保育・教職センター報の発行、卒業生パンフレットの作成・配布等を継続的に実施する。実習連絡協議会については、より充実した内容にできるよう検討していく。

HPについては、今年度初めに保育・教職センターの紹介及びサポート内容、2015(平成27)年度就職実績等を掲載し、広く情報発信を行った。同様に、本学にオープン・キャンパス等で訪れる高校生や企業の方、その他多くの方に就職支援の一端を知っていただけるよう就職先一覧をB棟1階に掲示した。また、実習先や就職先については、本センターの活動をまとめた保育・教職センター報及び卒業生パンフレットを作成・配布し、

さらなる理解促進を図った。7月には小学校、2月には幼稚園、保育所、福祉施設の方々を招いた実習連絡協議会を開催し、各所との連携を深めるとともに、情報発信の充実を図った。

自己評価：B

取組計画④継続して、管理体制を整えていく。また、緊急時の連絡体制についても検討していく。

学生及び実習先・ボランティア先からの連絡窓口を保育・教職センター実習事務とし、関係各所への迅速な情報提供につとめた。小学校のボランティア学生の情報収集においても、センターで一元管理できるようボランティア出席状況及びボランティア計画書の管理を行った。また、それらの情報を保育・教育専攻と共有し、学生の状況を的確に把握し、迅速な対応ができるようになった。昨年度と比較しても、小学校のボランティアにかかわるトラブルは減少傾向にある。

夜間及び休日の緊急連絡体制については、緊急連絡用のメールアドレスを設け、対応することとした。しかし、このメールアドレスは介護等体験の緊急対応のために設けられたものであり、他の実習種の緊急対応については検討の途中である。今後、夜間及び休日の緊急連絡体制を整える必要がある。

自己評価：B

取組計画⑤こども心理専攻の福祉保育職希望者に対する情報提供の機会を増やし、キャリアガイダンス等の参加を促すとともに、より充実した支援を行っていく。

こども心理専攻の福祉・保育職を希望する者に対しては、福祉・保育職キャリアガイダンスへの参加を促した。福祉・保育職キャリアガイダンスでは、福祉施設や保育所からの求人の傾向、仕事内容、必要となる免許・資格、就職に向けての準備、就職試験に関する情報を提供した。就職支援については、児童養護施設や高齢者施設など福祉施設の種類によって就職試験の内容が異なるので個別対応によるサポートを行った。秋学期に入り、福祉・保育職へ進路変更をする学生がいたが全てを把握することができなかった。実際に、進路決定報告書を確認した際に、福祉・保育職に進んでいる学生が複数いたことがわかった。こちらについては、対策として保育・教育専攻キャリアチームの中に、施設担当窓口を置いて、進路変更の把握、就職希望者への支援を充実させていきたい。

自己評価：C

取組計画⑥キャリアガイダンスと福祉・保育・教職セミナーを有機的に結びつけることで、より質の高い就職支援ができるよう検討していく。

2016(平成 28)年 10 月に足立区内の保育所 23 園の協力を得て、足立区保育フェアを実施した。3・4 年生には就職に向けた活動、1・2 年生には実習やボランティア活動の準備となる貴重な機会となった。

2017(平成 29)年 2 月 14 日(火)に、3 年生を対象に福祉・保育・教職セミナーを実施した。参加学生は、福祉・保育職が 156 名、教職が 14 名であった。福祉・保育職については、就職試験と同様の試験項目の試験、面接やピアノ実技の試験を実施した。教職については、教職教養、小学校全科及び中高等学校共通の公民の模擬試験を実施した。また、自己分析シートを活用して、改めて志望動機や自己 PR など、面接時に自分の言葉で伝えられるよう準備をした。これらの機会を通して、自己の実力や課題を客観視できる機会となった。

キャリアガイダンスとセミナーを有機的に結びつけようと、就職活動を終了し、次年度から保育者として、小学校教諭として勤務する 4 年生に 3 年生のキャリアガイダンスに参加してもらい、セミナーを受講しての感想、就職活動に生かされたこと、採用試験に向けての準備などをテーマに話してもらった。

自己評価：A

取組計画⑦保育・教職に係る理解や知識を深め、質の向上をはかるよう教職員を対象とした研修会等の実施を検討していく。

2016(平成 28)年 7 月に実習実績校である足立区内の小学校長及び副校長の参加を得て足立区教育実習連絡協議会を開催した。学習支援ボランティア及び教育実習、採用に係る情報交換や協議を行った。出席者は小学校 12 校 12 名、教育委員会 1 名、本学教員 14 名、キャンパス・アドバイザー他 10 名であった。

2017(平成 29)年 2 月に実習実績施設である保育所、幼稚園、福祉施設職員の参加を得て保育・教育実習連絡協議会を開催した。保育・教育・施設実習、採用に係る情報交換や協議を行った。この実習連絡協議会時に、本学教員と、幼稚園・保育所の先生方が一緒に参加できる研修会を実施した。今回は東京学芸大学名誉教授の小川博久先生による実習教育に関する講演会を実施した。出席者は保育所 23 園 23 名、幼稚園 14 園 15 名、福祉施設 6 園 7 名、本学教員 21 名、キャンパス・アドバイザー他 9 名であった。

自己評価：B

18. グローバルセンター

取組計画①留学生の入学に伴い、実効性のある組織づくりをさらに検討する。

2016(平成 28)年度も前年度に引き続き以下の業務が挙げられる。

- (i) 留学生に対する学生生活支援に関する業務：入学手続きの支援、学生生活支援、外部奨学金申請手続きの支援、学生相談等の支援業務等の遂行。
- (ii) 在学生に対する学内短期留学等プログラムへの参加受付け、旅行代理店及び受入れ教育機関等との連絡、渡航までの諸手続きの支援、渡航前オリエンテーションの実施、渡航中の連絡拠点としての役割等、送り出しプログラムに関する諸事務全般。

上記の任務は実行したが、グローバルセンターには専門人員がいるわけではないため、連絡が取りにくいなど問題が多い。

自己評価：B

取組計画②留学生に対し、入学手続き、学生生活支援、及び学生相談等の支援業務を実施

2016(平成 28)年度も 2015(平成 27)年度入学生のこども心理学部こども保育・教育専攻にネパール国籍の留学生が 1 名に対する支援として以下の業務を行った。

- (i) 在籍確認等の入国管理局への申請書類作成の支援。
- (ii) 留学生が安心して学生生活を送るための相談業務。
- (iii) 2016(平成 28)年 7 月 5 日(火)に都が主催する 2016(平成 28)年度留学生に対する生活指導等講習会に参加し、その翌週には該当留学生への情報提供を目的とした指導を実施(主な内容は来日外国人犯罪の現状と対策、外国人留学生の犯罪関与の実態、留学生の在留管理等について)。
- (iv) 外部留学生奨学金公募への応募支援を行い、合格することができた。

自己評価：A

取組計画③海外短期留学プログラムを学生に紹介

2016(平成 28)年度夏期休暇に個人参加が可能な海外短期留学プログラムとして EF International Language Centers との提携し、英語学習を主とした海外短期留学プログラムの実施を開始した。本年度はモチベーション行動科学部の学生が 3 名参加した。事前指導や渡航期間中、事後指導まで充実したプログラムだと参加者からは報告があった。2017(平成 29)年度以降に向けてさらなる拡大に向けて方策を検討していたが、EF のサービスが低下している。

また、千葉商科大学と連携し、マレーシア(ペナン)Disted College 短期留学プログ

ラムの企画については、最少催行人数に満たなかったため実施が見送られた。これを受けて、次年度も引き続き実施が可能か検討する。

自己評価：B

取組計画④大学運営の海外短期留学プログラムの募集と運営

開学当初より行われてきた大学運営のプログラムの募集はかけているが、2種類とも参加希望者が集まらず、今年度も実施が見送られた。4月初めに経験者自ら話をする説明会を実施し、魅力を伝えるようにしているが、近年学生の金銭状況は苦しい。また大学が費用を全くサポートせず、引率教職員分の旅費を参加者に負担させるシステムも問題である。また、カンボジアの実施が先方の都合により難しくなったため、来年度以降のプログラムの探索を継続することを確認した。

自己評価：B

取組計画⑤学生の国際意識を高める

学生団体が、文化祭で国際色を出した出店をしている。また、7月にはホフストラ大学からの訪問を受け入れ、welcome party と授業交流を2回持ち、学生同士の交流を深めた。12月には学食の協力を得て国際的なメニューを出す国際ウィークを実施した。学校法人三幸学園の日本語学校との交流を検討したが実施には至らなかった。

自己評価：B

19. インスティテューショナルリサーチセンター

取組計画①現在まで得られたデータを軸にデータベース化をさらに進める。

2015(平成 27)年度はセンターの本学における機能と役割を検討し、本年度及び将来的に行う業務を計画した。この第一歩として、委員会、センター、各部局など、現在保有する主に教学面のデータを収集・整理、データベース化した。

データベースに関しては、(1)Tableau Desktop Personal (以下、Tableau)のデータベース機能を用い、(2)2013(平成 25)年度入学生に関する退学防止策検討時に収集したデータと、モチベーション行動科学部 2016(平成 28)年度進学希望者のオープンキャンパスアンケートデータをローカルファイルに保存し、それらを軸にデータベースを構築することが、2015(平成 27)年度のインスティテューショナル(以下、IR)センター管理運営委員会においての決定事項であった。

2016(平成 28)年 9 月 21 日(水)に、2016(平成 28)年度中間報告として、2016(平成 28)年度上半期の IR センターの活動を学長に上申したが、その報告に対する学長からの意見を受け、同 10 月 12 日(木)に IR センター管理運営委員会を開催し、データベース構築に関して、以下の方針とする旨が承認された。(1)基本データを Excel とし、Word 及び PDF、並びにアナログデータも含める。(2)各データファイルに学籍番号等の主キーを付加して、データファイルの関係性を持たせる。(3)データベースではなく、アーカイブ(保存記録)として保存する。(4)データファイルを、2015(平成 27)年度に実施した学生調査等アンケート結果である「学生調査等一覧」を再調査したものに基づいて、インデックス化する。

以上の決定を遂行するため、同 11 月 16 日開催 IR センター管理運営委員会で、(1)各部署に 2015(平成 27)年度実施の「学生調査等アンケート」に項目(「調査結果使用方法」「実施月」「調査済期間」「学籍番号付加の有無」)を追加し、再調査することと併せて、(2)今後の学生アンケートには、学籍番号を付すよう文書にて依頼することが承認され、各部署等に再調査(同 11 月 24 日)ならびに学籍番号付与(翌 2 月 14 日)の依頼がなされた。

「学生調査等アンケート」再調査では、学内データが必ずしも厳密に保存されていないことが改めて判明し、それらが継続課題として認識されつつも、アンケートやデータの項目を PDF 化して、IR センターでいつでも項目を確認できる状況となり、また、学内にどのようなデータがあり、どのデータに学籍番号付与されているか、どこに保存されているかなど、把握することが出来た。

学内データの保管状況や、データに主キーがそれほど付与されておらず、さして電子データ化していない現状をふまえると、このインデックス化は、現在できる最良の方策であると考えられるが、2017(平成 29)年度に向けた教職員研修である「全体会議」(2017(平成 29)年 3 月 23 日)において、学長から「リレーショナルデータベース」の構築が課題としてあげられていることから、2017 年(平成 29)度は、分析に耐えうる、よりよいデータベースの構築を目指していく。

自己評価：B

取組計画②GPA 及び欠席数に加え、退学に影響を与える要因を検証するためのデータ収集を行い、退学者数を減少するための示唆を抽出する(分析対象2)。

2015(平成 27)年度の計画を基本的に引き継ぐ：退学数減少を目指し、卒業生、及び在學生に関する必要かつ十分なデータを収集・分析する。これらデータを基に、退学者に影響を与える要因を抽出し、その改善方法の示唆を学長に上申する。

退学防止に資する分析は、2015(平成 27)年度から継続して実施されているものである。2015(平成 27)年度においての使用データは、「2013(平成 25)年度入学生」の「3 年次秋学期開始時在籍状況(退学・休学)」と「2 年次春学期及び秋学期の単期 GPA、累積 GPA、必修科目の平均欠席数」であり、これらデータを用いて分析を試みたが、退学の予測変数を高めるために、「メンタルヘルス」の指標や高校在籍時の成績及び出席日数を加えていく課題が審議されていた。

2016(平成 28)年度に入ってから、Tableau が導入された 7 月以降に本格的に着手された。2016(平成 28)年度の退学防止に資する分析は、メンタルヘルスチェック(Kessler10 及び UPI 検査項目(部分))の調査が実施された 2015(平成 27)年度入学生を対象とし、同メンタルヘルスチェックの調査と必修科目一部成績評価を用いた分析結果は、2016(平成 28)年 9 月 14 日開催 IR センター管理運営委員会で審議された。

この分析結果は、学長へ中間報告(前述)され、その際の学長からの意見を踏まえて、IR センターで追加分析がなされ、翌 3 月 8 日(水)に学長へ最終報告がなされた。

自己評価：B

取組計画③2016(平成 28)年度入学生に関わる数種のアンケート等データを収集整理し、データベース化した上でこれまでの高校訪問の有効性の検証、これからの高校訪問への示唆、志願者数を上げる方法への示唆を抽出する(分析対象1)。

2015(平成 27)年度の計画を基本的に引き継ぐ：2015(平成 27)年度の計画「定員充足に資するデータを検討し、収集・整理する。各学部・専攻別に分析し、その結果に基づき、出願につながる要因を抽出し、各受験方法における志願者数を上げる方法への示唆を学長に上申する。

「東京未来大学インスティテューショナルリサーチセンター規程」のとおり、「本学が有する学内情報の収集並びに当該情報に関するデータベースの整備」が、IR センターの業務のひとつとなっている。当センターが設立した 2015(平成 27)年度には、「学生調査等アンケート」を実施したが、学内に点在するデータがどのようなもので、どのくらいあるかを把握するに留まっていた。2016(平成 28)年度に入ってから、『データ結合』等の観点から、学内で実施されるアンケートを事前に当センターで確認し、助言する仕組みを確立するため、IR センター長発信で、各教職員に対して「学生に対す

るアンケートの事前確認に関するお願い」を同4月5日(水)に依頼した。

同4月6日開催 IR センター管理運営委員会においては、すでに提出されていた「新入生アンケート」(エンrollment・マネジメント局エンrollment・マネジメント部広報係)並びに「入学前教育についてのアンケート」(入学前教育ワーキンググループ)のアンケート項目を審議し、アンケート項目の追加や修正を依頼することとなった。

「新入生アンケート」「入学前教育についてのアンケート」は追加・変更されてアンケートを実施することとなったが、とりわけ、「新入生アンケート」については、「志願者数増加」に向けた方策への示唆と直結することから、広報係から集計結果のローデータを提出してもらい、IR センターで分析を試み、その分析結果を、学長への中間報告として、上申した。

中間報告に対する学長からの意見を踏まえ、追加分析を行い、翌3月8日(水)に最終報告を上申したが、広報係への助言にむけ、且つ、次年度の分析もにらみ、2017(平成29)年度入学生対象の新入生アンケートの設計も並行して審議された。その際、オンラインストレージサービスを用いたアンケート方法についても同委員会で審議された。本学は学内アンケートが数も多いことから、アンケート実施については大学戦略会議での審議事項となっているが、新入生アンケート実施方法について、IR センター管理運営委員会から大学戦略会議の議にかけ、2017(平成29)年度は、アンケート用紙で実施されることになった。

自己評価：B

取組計画④学生に関わる様々なアンケートの実施にあたり、その様式の不備の有無を確認し、実施後のデータベース化の阻害要因を排除する。

これまで実施された各種アンケートにおいては調査設計がバラバラなため、データベース化が極めて困難であった。

IRセンターでは、各種アンケートのデータを結合し、データベース化することを目的として、「学内で実施されるアンケート」をアンケート実施前に当センターで確認し、助言するため、各教職員に対して、2016(平成28)年4月5日付で「学生に対するアンケートの事前確認に関するお願い」を依頼し、「エンrollment・マネジメント局エンrollment・マネジメント部広報係」並びに「入学前教育ワーキンググループ」に助言したのは、「定員充足」の項目で述べたとおりである。

同9月14日開催 IR センター管理運営委員会において、今年度春学期になされた退学防止ならびに定員充足に資する分析を実施するにあたり、分析に耐えうるデータとするまで加工を要することが改めて確認された。その内容は、同9月21日(木)に、「IRセンター2016(平成28)年度中間報告」の一部として、「使用したデータと分析に至るまでの加工の現実」を学長に報告した。

これらの問題を解決するため、前述のとおり、2016(平成28)年10月12日ならびに同11月16日開催 IR センター管理運営委員会において審議され、翌2月14日(火)に各

部署等に対して、学籍番号等主キーを付与するよう依頼がなされた。

本件については、学内の各部署における IR についての理解が重要な鍵となるため、アンケート実施時の助言はもとより、データ入力時のルールやデータ保管そのもの等について、継続的且つ積極的に啓蒙していく必要があり、データによる意思決定の支援という文化の醸成が、本学の課題として残る。

自己評価：B

取組計画⑤データベースを容易に扱える環境を整備し、様々な仮説をもとに分析・可視化しうるようにする(まず、2016(平成28)年度入学生データにて検討する)。

今年度、ビジュアル分析ツールの Tableau を 1 ライセンス契約し、大学運営におけるデータ活用の面白さと IR 機能の重要性を全学に徐々に浸透させる。

Tableau はデータベース用に導入したことは先に述べたが、Tableau の機能は、本来、経営支援としてのビジュアル分析がメインであることから、この機能を活用すべく、Tableau 導入後は、定員充足ならびに退学防止の分析時に Tableau を使用し、委員会審議時に分析結果を可視化して、IR センター構成員への共有を容易にしている。

「高校訪問の効果」など、定員充足に向けての具体的な分析においては、2016(平成28)年度の「新入生アンケート」の項目の一部を活用したが、それらとともに「学生出身高校偏差値」「高校訪問校」「入試形態」などの入試・広報のデータを用い、Tableau の機能による仮説の可視化を試みた。(なお、2015(平成27)年度入学生データを用いた退学防止の分析結果の可視化においても Tableau を活用したこと付しておく。)

この分析結果に基づいて、「定員充足にむけてのデータ分析—新入生アンケートと広報活動等の複数データ間の関連性の検討—」をまとめ、同9月21日(木)の中間報告、翌3月8日(水)の最終報告がなされた。

自己評価：B

20. モチベーション研究所

取組計画①有識者を講師に招いての「モチベーション研究所フォーラム」を引き続き開催していく。年2回の予定である。研究報告書「モチベーション研究」についても刊行を継続し、学内外からの投稿を奨励する。前年度同様に、研究所HPでの案内、関係各機関への投稿案内、学会ニュースへの掲載などを通じて、投稿を呼びかける。研究所HPについても常に新しい情報を提供できるよう、定期的なメンテナンスを行う。

2016(平成 28)年度研究所フォーラムは 2016(平成 28)年 10 月 29 日(土)に第 8 回、2017(平成 29)年 2 月 25 日(土)に第 9 回を、いずれも本学施設の「みらいホール」にて一般公開で開催した。第 8 回は「学ぶ意欲をどう高めるか ― 授業方法と学習方略の視点から ―」と題して、市川伸一氏(東京大学大学院教育学研究科教授)を講師に迎え開催した。約 40 名の参加があり、講演後も活発な質疑応答が展開された。第 9 回は「働くひとのメンタルヘルスを支援する一個人、組織双方へのアプローチ」と題して、大場さよ氏(医療法人社団 弘富会 神田東クリニック/MPS センター センター長)を講師に迎え開催した。第 9 回も 40 名ほどの参加を得て、質疑応答も活発であった。

年度末 3 月 22 日付けで、研究報告書「モチベーション研究」第 6 号を刊行した。掲載論文は原著 6 編、フォーラム報告 2 編であり、総ページ数は 99 ページとなった。投稿も順調に伸びてきている。研究所 HP についても、フォーラム情報など随時更新し、新しい情報を発信した。

研究員の年度末退職に伴う欠員も生じたので、2016(平成 28)年度はこれを埋めることが必要となった。

以上、当初の計画は概ね達成することができた。

自己評価：B

取組計画②学外機関との研究や実践の連携を進める。墨田区教育委員会すみだ教育研究所との共同研究・実践事業は今年度で 3 年目に入るが、墨田区からの研究予算額は昨年度より大幅に増額した。2016(平成 28)年度は墨田区との研究・実践活動をさらに深めていく。協定機関である東洋大学研究所 HIRC21、立正大学心理学研究所とも、情報交換、講演会等企画の相互参加や共催など、研究上の相互交流を継続していく。

墨田区教育委員会すみだ教育研究所との連携で、墨田区児童・生徒の学習意欲向上に向けた共同研究・実践を進めた。中で中心となるのが、学習意欲向上測定尺度の開発であり、墨田区から 100 万円の予算がつき、2016(平成 28)年度は尺度項目の作成と予備調査を実施、3 月末に報告書を提出した。2017(平成 29)年度には本調査と介入実践活動に入る予定である。墨田区との連携活動は他にも実施しており、墨田区学力向上推進委員会アドバイザー、区内小・中学校での教員の教育スキル向上の研究と実践、墨田区スクールサポートティーチャー研修講師派遣、区立中和小学校授業研究会への講師派遣、また保護者を対象に 3 回の連続講座も実施した。これらの活動を通じて、墨田区と当研

究所とのアカデミックな連携の広がりや深まりが進んだ。

学外機関との連携では、協定機関である東洋大学 HIRC21 年報への論文投稿、立正大学心理学研究所主催のシンポジウム参加など、相互の交流と情報交換を進めた。

以上のように、墨田区との連携は当初の計画よりも広がりを見せ、活動自体も予想以上に活発なものとなった。これは 2017(平成 29)年度にもつながり、2017(平成 29)年度も墨田区から今年度と同額の予算がつく予定である。学外協定機関との連携も深まっており、計画以上の実績を挙げることができたと評価している。

自己評価：A

取組計画③定期開催フォーラムに加えて、モチベーションやリーダーシップ、コミュニケーションスキルに関する研修会・講座を企画する。研究所研究員による学会発表や論文等の執筆活動など、研究・実践活動も引き続き促進していく。

上述の通り、墨田区との連携で保護者を対象に、研究員による 3 回連続公開講座「子どもの学習意欲を育てるには」を実施した。内容は第 1 回「勉強の習慣をつけるには」(小林寛子：小学校低学年の児童をもつ保護者を対象に、学習習慣をつけるためのヒントを解説)、第 2 回「思春期と勉強」(佐久間俊和：小学校中・高学年から中学生の児童生徒をもつ保護者を対象に、思春期に入る、あるいは思春期にある子どもの学習意欲を高める接し方について解説)、第 3 回「子どものほめ方・叱り方」(磯友輝子：どうすれば親の声が子どもたちに届くか、ポジティブ心理学の理論に基づき、子どものほめ方・叱り方についてのヒントを解説)であった。いずれも 30 名ほどの保護者が参加し、参加者ならびに墨田区教育委員会からも好評を得た。

また、11 月 19 日(日)に日本応用心理学会との共催で公開シンポジウム「調査法のいま～理論と技法、実践、そして展望～」を開催した。木村邦博氏(東北大学教授)、山田一成氏(東洋大学教授)、石坂督規氏(埼玉大学教授)を話題提供者に、田崎勝也氏(青山学院大学教授)、浮谷秀一氏(東京富士大学教授)を指定討論者に迎え、谷口淳一氏(帝塚山大学准教授)の司会で進行した。50 名を超える参加者があり、活発な討論が展開された。

以上、研修会や講座、また学会との連携による学術交流も実施でき、概ね当初計画通りの活動ができた。

自己評価：B

21. 保健室

取組計画①学生の健康の相談業務

健康上の相談に対して適切なアドバイスと提携している病院の紹介などを行う。心因性の相談については、相談室と連絡を取りながら、相談室へ促す。

今年度も昨年度とほぼ同じに進めてきた。

- ・健康上の相談に対する適切なアドバイスや必要に応じて病院紹介を行った。(紹介先はその結果をもとにファイルに整理し、次の紹介に適しているかの判断に活かして)
- ・メンタルヘルスチェック上で何らかの精神的不調の可能性を有する学生の情報を保健室・相談室・エンrollment・マネジメント局で共有し、当該学生の来室時に相談室予約をするなどの連携を行った。
- ・体調の自己管理の必要点、対症療法などケースに応じて具体的助言、保健指導を行い、健康の保持・増進に努めた。
- ・保健室・学生相談室・エンrollment・マネジメント局のミーティングを年3回(7月27日、12月15日、2月22日)実施し、情報交換を行った。

自己評価：B

取組計画②学生の傷害や疾病に対する適切な処置

怪我や病気に対して適切な処置を行い、学業への復帰がスムーズになるようにする。

今年度も昨年度とほぼ同じに進めてきた。

- ・具体的には、以下の点である。
 - 体調不良 → 対症別に対応、休養、本学 HP など、生活面のアドバイス
 - ケガ → 応急措置、その他のケア、場合により本学 HP に掲載
 - 緊急要請 → 速やかに対応、エンrollment・マネジメント・教員との連携・情報共有
- ・怪我に対する応急手当、体調不良による諸症状へのケアや必要時の投薬、一時休(ベッド利用)により、学業への復帰がスムーズに行われた。
- ・不養生による体調不良については、生活改善を促し、学生生活が支障なく送れるように自己管理の対応を含め改善に努めた。

自己評価：B

取組計画③保健室の環境整備

保健室内の環境を快適にすることにより、安心して一時的に休むことができるようにする。

今年度も昨年度とほぼ同じに進めてきた。

- ・具体的には、以下の点である。

薬管理、ベッドのシーツ交換・乾燥、備品点検、清掃、学期ごとの大掃除、環境作り・維持 等

- ・月1回の薬品チェック、補充を行い、必要に応じて目の前で投薬、保管を徹底し、安全管理を行った。
- ・毎日の清掃、月1回の布団乾燥、年3回の大掃除を実施し衛生面の管理、維持、及び、薬品を使い感染防止・ウィルス除去対策を徹底した。

自己評価：B

取組計画④健康の情報や季節による注意事項などの発信

本学HP等で健康に関する情報や季節による注意事項などを発信していく。

今年度も昨年度とほぼ同じに進めてきた。

具体的には、以下の点である。

- ・ポスター掲示・資料配置(インフルエンザ、性感染症、予防接種(風疹、麻疹))等
- ・健康に関する情報や季節による注意事項などを時期に応じて掲示物を張り替え、注意喚起を行い発信した。
- ・必要に応じて学生に掲示・資料配置の他に資料を提供した。

自己評価：B

取組計画⑤学校行事などの協力と対応

- ・未来祭(土・日)の開室(外来者対応含む)
- ・三フェス(リハ・当日)現地にて救護室対応、物品搬入
- ・新入生、学生生活ガイダンスにおける講話(5月)－性感染症と妊娠－
- ・学友会、サークル等の申し出により救急バグの貸し出し
- ・避難訓練(火災訓練等)時対応(救急箱持参)
- ・通信スクーリング時の開室対応(週末、夏休み等年間33日ほど)

今年度も昨年度とほぼ同じに進めてきた。

- ・具体的には、以下の点である。

未来祭(6月24日、6月25日、6月26日)の開室(外来者対応含む)

こども未来祭(7月31日)の現地にて救護室対応、物品搬入

三フェス(11月8日、11月9日)

新入生生活ガイダンス(保健室紹介)(5月18日)における講話(5月)－性感染症と妊娠－ 等

その他に以下の対応をした。

- ・通信スクーリング時開室対応(延 34 日)では、来室者には症状に応じ対処、保健指導などを行った。
- ・学友会、サークル等の申し出により救急バグの貸し出し
- ・避難訓練(火災訓練等)時対応(救急箱持参)
- ・体調不良以外の当室利用の希望者にも対応 等

自己評価：B

取組計画⑥保健室の利用票と利用状況表の作成

- ・来室学生に利用票(カルテ用)を作成し、継続看護と学生指導ができるようにする。
- ・日々の来室者数を学部、学年、診療科目別と分け集計し、統計としてまとめる。(毎月、年間の一覧にし、ミーティングや学校報告に用いる。)

今年度も昨年度とほぼ同じに利用票と利用状況表を作成した。

- ・まず、中間(4-11月)利用状況は以下のとおりである。
延 627 名利用(開室日：143 日、4-11 月現在)
※2015(平成 27)年度同期 延 589 名利用(開室日 137 日)
- ・2016(平成 28)年度の利用状況は、結果として、学生数のみ年々増加し、延 730 名利用(開室日：185 日)であった。(参考：職員の利用は学生数の約 1 割である。2015(平成 27)年度 692 名利用(開設日：179 日))
その他に以下の対応をした。
- ・保健室の利用票と利用状況表を作成した。
- ・来室学生に利用票(カルテ用)を作成し、継続看護と学生指導ができるようにした。
- ・日々の来室者数を学部(こども心理学部は専攻ごとも)、学年、診療科目別と分け集計し、統計としてまとめ。(毎月、年間の一覧にし、ミーティングや学校報告に用いた。)

自己評価：B

22. エクステンションセンター

取組計画①公共職業訓練 16 コース受託

受託目標数を昨年度実績より 4 コース増やし、16 コースとする。目標達成のために、現行の介護・医療分野の訓練に加え受講ニーズの高い情報・事務分野の訓練も手掛ける。また、文京区と足立区以外でも公共職業訓練を実施していく。

今年度の公共職業訓練受託目標数 17 コースに対して、13 コース受託、不採択 3 コース、受託できたが申込者が少なく開講できず 1 コースという結果になり、目標数に届かなかった。採択されたコースの内訳は、「医療事務」 8 コース(目標 9 コース)、「介護」 5 コース(目標 6 コース)、「PC・ヒューマンスキル」 1 コース(目標 2 コース)である。受託目標数に対して安定的に受託できている要因として昨年度の就職率の高さに起因している。選定されるための要因がほぼ就職率のみで決まってしまう現状にある。

次に 1 コース当たりの平均入校者数は、医療事務コースが 20.6 名(昨年度 18.0 名)、介護コースが 9.2 名(昨年度 13.7 名)、PC・ヒューマンスキルコースが 28 名(今年度初めて実施)となった。医療事務コースは昨年比 1 コース 2 名増、介護コースは昨年比 4.5 名減となった。介護はここ数年入校者数が減少している傾向が続いている。この主な要因として外部環境が影響している。就職環境が改善している中で、介護人気の下落が続いている。これに対して、医療事務は外部環境にあまり影響されない。

自己評価：C

取組計画②学生向け各種資格取得講座の開設

学生の資格取得を後押しするため、エクステンションが窓口となり現在実施している各種講座を整理し、今年度下半期からの新たな形での実施を目指す。具体的な講座はまず手始めに学生にアンケートを実施した中で上位のものを中心に開講していく。

冬期から春期開催予定 5 講座のうち、医療事務(7 名)、ペン字 3 級(5 名)、MOS・Word(9 名)、MOS・Excel(9 名)で開講した。介護職員初任者研修は 1 名の申込みだったため開講中止とした。

今年度は、次年度に学生向けの各種資格講座を本格導入するためのプレ開講的な意味合いとして着手したが、多岐にわたる準備不足が否めず、結果として全体として低調な申し込み状況となった。この最大要因は学生への告知不足であった。事前に募集説明会を企画し、キャンパス・アドバイザーを通して学生へ案内し、またポスターを学内に掲示するなどして動員を図ったが、募集期間の短さと学生との直接の接点であるキャンパス・アドバイザーへ理解を得るための働きかけが足りなかったことに起因し、思うような動員に結びつかなかった。ただ説明会に参加した学生の反応は良く、半数以上が各講座に申し込んでくれた。次年度はこれらの要因を踏まえ、多数の学生に受講してもらえよう準備を進めていく。

自己評価：C

23. 心理臨床センター

取組計画①学生相談室移転に伴い、備品、消耗品等を補充し物的環境を整備する。学内共有フォルダに学生相談室フォルダを作成しPC上で予約簿の管理やカウンセラー及び相談室委員間での情報共有ができるようにする。昨年度は学生相談室を利用する学生の危機介入時の学内連絡フローチャートを作成したが、それ以外で問題が生じた場合の連絡体制は整っていないので、関係部署と連携して整備する。新入生メンタルヘルスチェックとそれに続くフォローアップ面接は2年目となるので、1年目の反省を踏まえ改善する。また、日本学生相談学会に加入し、大会等にカウンセラーを派遣し研鑽を積む機会とする。

2015(平成 27)年度末に学生相談室が移転し、2016(平成 28)年度から新学生相談室での学生相談業務を本格的に開始した。学生相談室委員会で整備したものに加えて、3名のカウンセラーの要望を聞き、使い易く学生が利用しやすい相談室となるよう整備を行った。ノート PC は以前の相談室のものを使うこととし、今まで無かったのでプリンターを購入、設置した。学園システム推進室に依頼して学内共有フォルダに学生相談室フォルダを作成してもらったので、相談室を利用する学生の情報や学生相談の予約簿がこの中で共有、管理するようカウンセラーに依頼したが、現実には手書きの予約簿を継続して使い、PC データ化は実現しなかった。加えて、相談したい学生がキャンパス・アドバイザーやエンロールメント・マネジメント室を通さず直接学生相談室に申し込むために相談室の扉にポストを設置することを 2016(平成 28)年度は計画したが実現しなかった。

2016(平成 28)年度 4 月から 11 月までに学内において危機介入時のフローチャートを用いる事案は生じなかった。しかし、精神的な問題で実習を中断せざるを得なかった学生が出ていたことが今年度に入ってから発覚し、実習期間中の連絡体制が不十分であることが明らかとなったので、今後精神的な問題で実習困難と判断される場合には、学生相談室委員も連絡を受けられるよう要請した。なおこの学生については定期的に学生相談室でカウンセリングを受け、保護者及び主治医とも連絡が取れる状態となった。このように 2016(平成 28)年度は学内の他の部署、他機関と学生相談室とが連携して取り組むことができた。

新入生メンタルヘルスチェックは導入 2 年目となり、昨年度同様新入生オリエンテーションにおいてこども心理学部モチベーション行動科学部の新入生全員に対して実施された。その結果は、第一にスタートアップセミナーにおいて利用され、第二に担任 CA の個別面談においてピックアップされた学生への面談と学生相談室への促しに用いられ、フォローアップ面接から学生相談室の利用へとつながるケースが増加した。

開学以来学生相談室は稼働してきたが、2016(平成 28)年度にはじめて日本学生相談学会に加入し、カウンセラーが大会に参加した。

自己評価：C

取組計画②こどもみらい園は昨年度途中でフリースクールがスタートし、2016(平成28)年度はさらに発達障害児のための学習支援事業が加わるので、今までの授業における見学等に加えて別の形での連携も進めることとする。

こどもみらい園では、従来の業務のほかに2016(平成28)年度からは放課後の学習支援活動を開始した。指導員として本学学生に対して募集を行い、採用された者が個別に指導を行う体制となった。また、モチベーション行動科学部学生がグループで学習支援の活動に取り組んだ。大学との関わりについては、2016(平成28)年度も複数の授業において、こどもみらい園の見学やボランティア活動が実施され、本学教員が保護者向けの講演会の講師となった。

自己評価：B

取組計画③心理臨床センター年報(仮称)の発行は学生相談室及びこどもみらい園の体制が整備されてから着手する。

心理臨床センター年報(仮称)については、2016(平成28)年度はまだ学生相談室及びこどもみらい園の事業を整備しているため、着手しなかった。

自己評価：C

24. 大学戦略会議

取組計画①引き続き、教育目的の表記が統一できているかを確認し、必要に応じて改善を要請していく。

学則に定める教育研究上の目的等の表記について、大学案内・本学HP・学生募集要項・学生便覧等の刊行物において表記が統一できていることが概ね確認された。しかし、主に3ポリシーで表記に差異があり、また軽微な字句修正の必要があったため、2017(平成29)年1月11日開催の第8回大学戦略会議で修正版を作成し、これを学内に周知した。

自己評価：B

取組計画②連合大学院を含めた設置形態、公認心理師資格の動向、実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関制度等、総合的観点をもって引き続き検討していく。

主に公認心理師資格の動向について情報収集に努め、在学生も含めたカリキュラム対応を検討してきた。同検討をもとに、2017(平成29)年度から公認心理師ワーキンググループを学内に設置し、2018(平成30)年度のカリキュラム対応に向けて本格的に取り組んでいく。また、2018(平成30)年度に予定されている教職課程再課程認定に向けて、こちらも同様に教職課程再課程認定ワーキンググループを設置した。なお、大学院、専門職大学等については、今年度には十分には検討できなかった。

自己評価：C

取組計画③前年度取組結果を受けて、当年度予算の基本金組入前収支差額は120,561千円を予定している。

学生数増加による学生生徒等納付金や教員免許更新講習料収入等の増収により、基本金組入前収支差額は278,303千円を見込んでいる。

自己評価：A

取組計画④前年度取組結果及びこれまでの自己点検評価改善活動をもとにして、2017(平成29)年3月開催予定の全体会議までに中長期経営計画書を策定していく。

様々な検討・洗い出しは行ったものの、2017(平成29)年3月までに策定には至らず、2017(平成29)年6月までに策定することとした。

自己評価：C

付録1 外部評価結果

1. 2016(平成 28)年度外部評価概要

本学は、2013(平成 25)年度の大学機関別認証評価受審における課題として、「認証評価由来の課題」を策定したが、「外部評価」実施も課題のひとつとされていた。

自己点検・評価・改善委員会において、2014(平成 26)年度は「外部評価委員」、2015(平成 27)年度は「評価内容」「外部評価委員」の検討がなされ、本年度、2016(平成 28)年度に「外部評価に関する申し合わせ」を制定のうえ、本学において初めての外部評価を実施する運びとなった。なお、本年度の「評価内容」は「教育・研究」である。また、「外部評価員」「評価資料」並びに「評価結果」については、次節以降の記述を参照されたい。

2. 外部評価員

評価対象	評価員氏名	評価員所属
こども保育・教育専攻	内藤知美	東京都市大学人間科学部児童学科 教授
こども心理専攻	坂元 章	お茶の水女子大学文教育学部 教授
モチベーション行動科学科	小野公一	亜細亜大学経営学部 教授

3. 評価資料

	評価資料
1	自己点検評価書 (2013 年度大学機関別認証評価 受審機関提出用報告書)
2	自己点検評価書 (自己点検・評価・改善活動に関わる報告書(2014 年度・2015 年度))
3	大学案内 (こども心理学部・モチベーション行動科学部・通信教育部)
4	『学生便覧・履修の手引き』(通学課程・通信教育課程)
5	『学生募集要項』(通学課程・通信教育課程・幼保特例)
6	教育研究活動報告書 (2015 年度)
7	学内特別研究費関連資料
8	委員会一覧 (2016 年度) 及び組織規程
9	こどもサポーター、こども心理アドバイザー、認定心理士、心理学検定取得・申請・受検状況 (こども心理専攻担当 外部評価員 追加資料)
10	学士力 汎用的スキル及び専門的スキル一覧 (モチベーション行動科学部担当 外部評価員 追加資料)

4. 日程

日程	実施内容	備考
2016年 9月 21日	「外部評価に関する申し合わせ」制定 外部評価実施決定	自己点検・評価・改善委員会承認
2016年 12月 14日	外部評価員決定	大学戦略会議承認
2016年 12月 15日	評価資料送付	-
2017年 1月 18日	実地調査 14:30-15:00 評価員打ち合わせ 15:00-16:15 ヒアリング 16:15-16:45 ヒアリング結果審議	[出席] 外部評価員並びに自己点検・評価・改善委員長 外部評価員並びに全委員会委員長等 外部評価員
～ 2017年 2月 8日	評価結果受領	-
2017年 2月 8日	評価結果 執行部共有	大学戦略会議報告
2017年 3月 8日	評価結果 学内共有	自己点検・評価・改善委員会報告

5. 外部評価報告

(1) こども心理学部こども心理学科こども保育・教育専攻

外部評価員：内藤知美（東京都市大学人間科学部 教授）

東京未来大学こども心理学部こども心理学科こども保育・教育専攻では、アドミッションポリシー、カリキュラムポリシー、ディプロマポリシーの3ポリシーに基づき、質の高い学士力の育成を目指して、適切なカリキュラムを整備し、研究・教育活動に取り組んでいると評価できる。

東京未来大学は、2007年の設立当初より、学生が大学での学習に対して主体的・意欲的に取り組むためのシステム構築を目指し様々な工夫を行っている。教育の質を保証する取り組みとして評価すべき点や改善点、ならびに更なる教育の質向上に対する提案を以下に示す。

【評価ならびに改善点】

1) 少人数のクラス制と CA（キャンパスアドバイザー）の活用による学生サポート

学生の4年間の学修において、きめ細やかな個別対応のサポートが行われている。入学者の特性を理解した上で、学生生活におけるさまざまな葛藤や学習の課題、将来のキャリアプランなど、学生が抱える課題を学生カルテに整理・分析し、その課題に親身に寄り添える CA を採用していることが教育活動に有効に機能していると言える。学生と年齢の近い CA は、学生にとって、親近感が持てる「モデル」の役割を果たす。学生が「このような人になりたい」という成長モデルを持てることは、学習や大学生活全般に意欲をもって取り組む要因になっていると考える。また CA 等によるサポートシステムが構築された後は、概して形骸化する傾向があるが、刻々と変化する学生ニーズに応えるべく、CA の研修制度が充実していることが評価できる。CA のスキルアップのための研修については、今後も継続して行ってほしい。

2) 主体的な学びとカリキュラム

子ども保育・教育専攻の学生は、小学校・幼稚園教員免許、保育士資格など、免許・資格の取得を目指している。そのため、同専攻では、文部科学省、厚生労働省が指定する免許・資格系科目を基本にカリキュラムを構成している。しかしそれらの科目以外にも、例えば「保育・教育ボランティア実習」などの科目を単位化するなどして、免許・資格の取得を希望する目的意識のある学生が、さらにその視野を広げるための幅広い経験を促すカリキュラムが整備されている点が評価できる。

現在、教員・保育者には、フィールドでの体験に基づく実践力が求められている。また今後は海外の子どもの就学率・就園率がさらに増加し、多文化共生の教育・保育が重要となる。保育・教育現場の変化や社会的ニーズを踏まえて、独自の新科目を設置するなど、カリキュラムの検証・改訂が行われることを今後も期待する。

3) 学びの「見える化」(CAP、シラバス、ナンバリング、ルーブリック、アクティブ・ラーニングなど)

学生の主体的な学びと教育の質保証を行うために、CAP 制の導入や学習の深化を目指すアクティブ・ラーニングの導入が積極的に行われている点が評価できる。また大学の教育において授業は極めて重要である。授業改善アンケートを有効に活用し、授業改善に対する教員のモチベーションが高まるようにベストティチャー賞を設けていること、また教員同士が授業を相互に見合う公開授業を実施するなどの工夫が評価できる。

シラバスは、本来学生の学びの指針となるものであるが、他大学も含めて一般的に学生の活用率は低い。科目の概要だけを示すにとどまらず、予習・復習の課題を示すなどして、その科目を受講することで、学生がどのように学習し、どのような力が育成されるのかを把握できるようにすることが重要である。またナンバリングや卒業ルーブリックを活用することで、学生自身が学習のプロセスや自身の成長を実感できるよう、さらなる学習プロセスの「見える化」を進めることを期待する。

4) FD や自己点検による改善

子ども保育・教育専攻では、教育理念、カリキュラム、教育方法などを継続して検証している点が高く評価できる。2013 年の大学機関別認証評価の際の課題に対して、毎年、自己点検報告書を作成するなど、評価・改善に取り組む姿勢が評価できる。また評価の方法についても、大学教員および事務組織が共通の目標をもって PDCA が機能するように自己点検を行うとともに、外部による第三者評価を取り入れており、この両者の視点が研究・教育活動の評価に反映されていることが極めて重要であり意義が大きいと言える。

学生の主体的な学びを支え、教育の質を保証していくためには、組織内部による自己評価と組織外部の評価が不可欠であり、両者よりカリキュラム等を客観的に捉え、さらなる改善のための視点が獲得できると言える。今後も、継続した自己点検および改善への積極的取り組みが期待される。

以下に、さらなる教育の質向上に向けた提案を示す。

【教育の質向上に向けた提案】

1) 卒業生との有機的な連携

東京未来大学においては、卒業生が輩出されてまだ日が浅いが、今後は主に教育・保育のフィールドで活躍する現職教員・保育者の方々と積極的に交流・連携し、学生が教育・保育の「現状」を理解する場を設けることを期待する。また卒業生が再教育を受け場として機能することも望まれる。学生の生涯教育の視点から、「学びのプラットフォーム」としての役割を果たすことが期待される。

教育に質の保証という観点からは、卒業生の活躍や社会貢献について、情報を収集することで、大学教育の期間だけではなく、東京未来大学における教育が学生にどのように定着し、どのように活用されているのかを客観的に評価できると考える。

2) 地域連携、他大学との連携、系列の認定こども園との連携

子ども保育・教育専攻では、設立時より足立区の基本構想審議会の下、足立区の教育・文化構想に深く関与するなど、地域との連携や近隣の教育・保育施設との連携は密に行われている。今後は、足立区にある他大学と、それぞれの特徴ある研究分野を活かした大学間連携を深め、地域に根差した教育の質向上の取り組みを行い、それを社会に発信することが期待される。

また三幸学園には、認定こども園や海外の系列校などの教育・保育のフィールドが多くある。このスケールメリットを生かして、学生のフィールドワークをさらに進め、教育・保育実践力の養成についての研究を社会に発信されることを期待する。このことが教育・保育者養成における東京未来大学の学びの特色を明らかにすることにつながると考える。

(2) こども心理学部こども心理学科こども心理専攻

外部評価員：坂元 章（お茶の水女子大学文教育学部 教授）

こども心理専攻および東京未来大学に関する印刷資料と Web サイトの内容、さらに、2017 年 1 月 18 日に行われた実地調査の結果などから得られた、こども心理専攻に関する所感を以下に記載させていただく。

当該専攻は、13 名の専任教員が在籍し、さらに通信教育課程の 2 名の教員も本専攻のスタッフとして業務に従事されている。昨今では、入学定員割れの学科や専攻が多く見られる中、本専攻については、定員を適度に上回った数の学生が入学し、研学を修めており、安定かつ健全な運営状態にあるとともに、教育機関としての役割に込めている。また、教員一人一人も、教育、研究、社会貢献、学内運営のそれぞれに対して、意欲的かつ巧みに取り組みを進め、十分職責を果たす活動を遂行しておられる。

当該専攻の顕著な特徴として少なくとも以下の 5 点が挙げられる。

第 1 に、本専攻は 15 名の心理学分野を専攻する専任教員を擁しており、これらの教員が一体となって活動する陣容となっている。これは誠に豪華であり、教育活動や研究活動におけるさまざまなスケールメリットをもたらす。例えば、本専攻は少人数制教育を志向しているが、それは多くの教員がいることによって支えられる。また、本専攻は、いわゆる「科学者－実践家モデル」を追求し、学術研究と実践活動のスキルのどちらも伸ばしていこうとする教育の方針をとっている。これは、両者を伸ばすことよって、さらにそれぞれが互いを高め合うことになり、有効性の高い教育方法と言える。本専攻では、学術面でも実践面でも充実した教育が行われており、「科学者－実践家モデル」を十分に追求したものとなっているが、これは、豪華な陣容があるからこそ可能になるものである。

第 2 に、本専攻の卒業単位は 124 単位であるが、このうち、92 単位が専門科目であり、大半が心理学の科目である。心理学とくに子供に関わる分野を徹底して学習できるカリキュラムとなっている。このカリキュラムを十分に履修すれば、心理学の専門性については、相当の水準にまで達するものと考えられる。一方で、心理学以外の科目を履修することはかなり制約されており、これは、本専攻の卒業生であれば、相当数の心理学の授業を必ず履修していることを保証している。本専攻は、こども心理学のスペシャリストを養成することを謳っているが、このカリキュラムはその目標にまさに合致したものである。

第 3 に、資格に関する取り組みに積極的である。例えば、7 割程度の学生が認定心理士を取得しており、心理学検定を受験ないし合格する学生も多い。100 名近い学生が受

験するために、本大学のキャンパスが心理学検定の受験会場の一つとなっているほどである。こうした成果は、本専攻のカリキュラムが充実しているとともに、本専攻が資格取得を一つの課題と位置づけ、学生に対してそれを促していることによるものと考えられるが、いずれにせよ、こうした資格取得に関する取り組みは、卒業生の質の保証という観点から意義深いものと考えられる。また、一般社団法人教育支援人材認証協会と連携して、学生がこどもサポーター（総合支援—こども心理）を取得できるように計らっている。これは、学生が学外で子供を支援するボランティア活動を適切に行う資質を持たせ、また、それを持っていることを保証する意味もあり、社会に対する配慮ある取り組みであると言える。さらに、こうした外部資格だけでなく、本大学独自の認定資格として、こども支援アドバイザーを設け、その取得を促している。これらの資格については、いずれも学生に対して学習の目標、手がかり、励みを与えるものであり、その教育的意味は大きいと考えられる。

第4に、本専攻の教員はそれぞれ活発に研究活動に取り組んでおられるが、研究面で目立つこととして、教員同士による共同研究が多く見られることがある。近隣にいてコミュニケーションの取りやすいメンバーで研究を進められればそれは効率的であり、また、共同研究を通じて意思疎通することが盛んに行われていれば、それは、専攻の運営や教育活動をスムーズにすることにもなり、意義のあることである。こうした共同研究の多さにはいくつかの理由があると考えられる。第1に、本専攻の豪華の陣容によるスケールメリットと言えるが、近い研究領域の教員が専攻内に多く在籍しており、共同研究の相手を見つけやすい。第2に、かつて大型の科学研究費による研究プロジェクトに大勢の教員が協力を求められたことがあり、それ以来、共同研究の風土が形成されている。第3に、学生の教育のために研究活動を直接生かしていこうとする志向性がある。研究活動は、学生の実践活動のフィールド確保に結びつくなど教育的な意味を持ちうる。元来、教育は教員が協力して行っており、教育を大事にする発想に立てば共同研究を企画することが多くなると考えられる。こうした研究と教育の連携も本専攻の研究について注目できる点である。第4に、大学の措置として学内特別研究費の制度が設けられている。これは、それぞれの教員の申請が審査され、その評価に応じて研究費が配分されるものであるが、教員同士の共同研究の申請については大きな枠が設けられており保護されている。大学も共同研究の推進に取り組んでいる。

第5に、本専攻の教員による東京都足立区に対する地域連携や地域貢献の取り組みが目立っている。近年では大学による地域に対する貢献の重要性が指摘されているが、本専攻の教員は足立区から頼りにされる存在となっている。これは、一つには本大学が、足立区の文化教育立区の構想により、足立区最初の高等教育機関として誘致されたことを遠因としていると考えられる。当時、足立区も高等教育に対する経験が乏しかったことから、本大学教員の助力は貴重であり、それが現在の両者の関係にまでつながっているようである。こうした地域連携について重要なこととして、地域連携の場に学生が参加しており、実践的な学習を大いに深める機会にもなっていることがある。本専攻の教員は、地域連携の場を実践的な教育の場として盛んに活用しておられる。

以上のように、本専攻は、充実した体制とカリキュラム、意欲的で工夫された取り組みなどによって、学生が子供に関する心理学の専門性を効果的に身に付けることを可能にしている。また、研究や社会貢献についても弛まず取り組みを進められている。

今後は、新しい国家資格である公認心理師資格に対応していくことが予定されている。本専攻の現有教員の状況からみて、この対応は困難でないと見られ、公認心理師資格にも対応した専攻としてますます存在感を高めていくことと期待される。

(3) モチベーション行動科学部モチベーション行動科学科

外部評価員：小野公一（亜細亜大学経営学部 教授）

資料：「自己点検評価書」

2013：平成 25 年度 2014：平成 26 年度 2015：平成 27 年度版

「平成 25 年度 大学機関別認証評価 自己点検評価書」

外部調査実地調査ヒアリング（2017 年 1 月 18 日）

- * 基本的には、「平成 25 年度 大学機関別認証評価 自己点検評価書」をベースにしているが、各事項の後ろに年度やヒアリングと入っている場合は、単年度の評価報告書やヒアリングの結果に基づくものとする。

I. 評価すべき点

1. 全体

A. 地域連携に熱心

設立時の地元との関係もあり、教員の地元自治体の委員会などへの関与や、産官学連携による学生のボランティア活動、図書館の開放など、全体的に地域に開かれた大学としての使命を全うしようという意欲が感じられる。

次年度から地域連携センターを作る（ヒアリング）など、開学以来のミッションを反映して、コミュニティサービスプログラムが展開されている。

B. 手厚い学生指導・支援

個別対応や少人数教育の追求が熱心にされている。また、週に 1 度学習支援のための CA（キャンパスアドバイザー）ミーティングを行うなど、職員の関与が大きく、教員と職員の交流が密に行われており、教育機関の一員としての職員の意識付けにも貢献している（ヒアリング）。

2. 教育指導

A. エンロールメント・マネジメント局の設置やクラス担任と CA をクラスごとにつけるなど、入学時から卒業まで一貫して個別の対応（修学や就職活動の把握）をしている。これに対する父母の反応も「情報共有ができる」など好意的である（ヒアリング）

B. リメディアル教育も熱心である。

教務委員会を中心に、カリキュラムの検討など全体的に熱心であり、授業交流などの FD 活動等も熱心（評価書 2-8-②）にされている。

C. 入学者数の関係もあり、モチベーション行動科学部では、少人数教育が実践され、そこでは、アクティブラーニングを積極的に取り入れている。

D. CCS（College and Career Skills）センターをもうけ、学習／資格・就職・進学支援を積極的に進めている。

E. 単に評価基準や達成目標の明確化ではなく、ルーブリック評価にまで進行させ、

授業の到達目標を明示的にしようとしている。

F. 「汎用的スキル」「専門的スキル」を通じた学生の質保証

平成 20 年 4 月より学士力の策定に着手し、東京未来大学の卒業生が備えるべき力（学士力）の重層的モデルを想定し、すべての学生に保証すべき能力として「汎用的スキル」そして、それぞれの学部の専門的知識を踏また力を「専門的スキル」に分けて検討してきた。

汎用的スキルは学部を問わない汎用性が特色であり、開設時から概念づくりや具体的領域・項目づくりがなされてきている。内容は経産省の「社会人基礎力」や日本経団連の「産業界が求める 3 つの力」などが主唱する内容につながるものがあり、それ自体は学生、企業、社会に受け入れられるものと考えられている。

専門的スキルについては学部の特色や専門性に依拠するところが大きい。本学部でも教授会、学部全体打合せ会などを通じて内容を固める作業を進め 3 つの柱を中心に複合的な学びを進めるという観点から、少数の領域と項目に圧縮については困難が伴うとされている。

汎用的スキルおよび専門的スキルの効果に関しては、水準の設定等を含めて現在検討中である。

3. 研究

個人の研究活動を支援すべく、新制度（2014 年度 9 頁 4-1-②、ヒアリング）において個人研究費と特別研究費のウエイトを変え、研究活動への刺激を与えるとともに共同研究の活性化も促している（ヒアリング）。

4. 地域貢献と教育

- A. モチベーション行動学部では、産官学連携へ志向が強く、こども心理学部とともに足立区の各種プロジェクトの委員や学識経験者として参加が盛んで、それに絡めて、学生の企業活動への参加やインターンシップなども進められている（2014 年度 11 頁）。
- B. 学生ボランティアが盛んで、それを通じて学外へアピールする努力がされている（2014 年度 10 頁）ということは学生への動機づけにもなり、教員の努力も高く評価できる。

II. 検討を要する点・改善すべき点

1. 研究活動

- A. 量 「教育研究活動報告書(平成 27 年度版)」しかないので断定的には言えないが、個人業績に偏りがある。特定の教員がきわめてアクティブに学会活動などを通じて、学会発表や講演などをこなしている反面、それが薄い人もいるように思える。また、科研費等への関与も停滞気味である。

研究活動の不活発な教員の存在に関しては、その改善の必要性が強く認識されて

おり、毎年度末に教員に対する個人面談を実施し、その中で研究活動の成果についても確認し、論文執筆や学会発表などの研究活動を強く促すなどの試みが行われている。

研究活動の停滞に対しては、科研費申請を促進することを目的として 2015 年度より特別研究助成制度を設け、科研費に漏れた場合には研究推進の一助となるよう配慮がなされている。しかし、この制度の効果はまだ十分に顕れてはいない。

本学は開学以来「教育中心」を掲げ、研究のための研究ではなく教育のための研究が推奨され、研究以外の一人当たり業務も多く、そのような風土の中で、なかなか研究エフォートを確保することが難しいこともその原因として認識されており、その打開の試みが、明示的にされる必要がある。

なお、本年より、紀要に査読をつけるようになった(ヒアリング)とのことであるが、論文の価値を高める執筆機会の拡大にもつながり、研究への動機づけとして、好ましいことといえよう。

B. 研究倫理に関して、「東京未来大学研究倫理指針」、「東京未来大学研究倫理・研究不正行為の防止に関する規程」が定められている。これらに基づき、研究コンプライアンス推進研修などが進められている。

現在申請の主流は心理学系の研究であるが、教育や経営等の研究分野の申請にも対応できるよう、検討を進めている。また、教員の指導の下に展開している学生の研究についてどのように対処するのかについての検討も予定されており、十分な配慮がされているとしてよいであろう。

C. 図書館について

(1) 次項の教育とも関連するが、図書館の蔵書数やスペースが十分とは言えないようである。スペースは、学生の利用希望に対して、十分であるかという懸念があるが、2012 年度 37, 137 冊から、2017 年 1 月現在 49, 589 冊へと着実に増加している。

図書館スペースについては、学生総数に比べ、閲覧スペースが十分に確保されているとは言えない厳しい状況であることは認識されている。そのような状況の中で、「レポート・論文の書き方」に関する参考書の紹介コーナーなどを設け、学生の図書への関心を高める努力を続けている。学生の利用率については、2012(H24)年度の利用者数が年間のべ 5, 693 名から、2015(H27)年度には、年間のべ 25, 202 名へと 4 倍を超えて増加していることは評価に値しよう。

(2) 図書館の業務に関しては、事務サービス委託会社への全面業務委託であるのならば、レファレンス活動も含めたサービスの質の低下を引き起こしたり、教員の研究意欲や実践に十分対応できているのか危惧されるが、図書館管理・運営委員会において、図書館の活性化にむけての検討が図られ、書館開館時間の延長、蔵書数増加、企画や展示コーナーの設置、学生向け・教員向けの文献検索講習会の実施、学外利用者の受け入れなど、委託になったことによる質の低下は避けられている。また、全面委託の状況が続くことは、継続的な取り組みの難しさや利用に関するアド

バイスにおいても課題があり、それが質の低下につながることを懸念し、2016年4月より、司書1名を、法人の直接雇用とするような対応が図られている。

2. 教育

A. 3つの柱と学部アイデンティティの浸透

モチベーション行動科学部は、教員構成が、心理、教育、経営の3系統で成り立っており、そのことの意味や学部アイデンティティについて、十分な理解が得られているのか疑問が残る。

現実に行われていることとしては、高校訪問やオープン・キャンパスにおける学部紹介の中で、本学部の「3つの柱」に基づく教育の特色を説明し、入学後の教育の中でも、教員が授業など各種の機会を通じて学生に説明し理解を促している。

教員間では、教授会や学部全体の打合せ会の中で、学部がもつ強みや弱み、進むべき方向性などを議論し学部としての意識の統一を図る、などの試みは行われているが、対外的にそれを周知できるように、より一層、文書や本学HPでの広報や、在学生向けには「履修の手引き」などを用いた啓蒙の試みが必要のように感じられる。

B. 研究と教育、その他の活動のバランス

「教育研究活動報告書(平成27年度版)」やヒアリングで把握した限りでは、自治体への関与等に特定の教員に負荷がかかりすぎているようには見えないが、研究実績のばらつきが散見され、研究業績の質の捉え方にも温度差があるように見受けられる。

また、さまざまな委員会やワーキンググループへの関与などでも違いが多く、それらに対する公平感への配慮が課題となろう。

これらについては以下の説明があった。

「自治体への関与等と研究実績とは必ずしも関連せず、各種委員など自治体からの依頼を受けながらも研究実績を残している教員もいれば、その逆の教員もいる。ただ、学内に目を転じれば、小規模大学で教員の絶対数も少なく、特にモチベーション行動科学部は学長、学部長を除けば14名と小世帯であり、委員会やワーキンググループへの関与の負担は大きい。委員会の統合や担当委員数の調整などでは追いつかない面もある。教員面談での聴き取りなどを通じ、負担の公平性は意識してはいるが、現状では難しい面も多く今後の課題としたい。

学生指導については、本学開設時からの「あきらめない教育」のモットーの下に懇切に行っており、その点ではクラス担任となっている教員の負荷は他教員よりも高い。問題のありそうな学生についての情報の共有を積極的に行い、クラス担任、CAの負荷を軽くする努力を継続している。

「理論と実践のサイクル」を学部教育の特色の一つとしており、学生には地域と連携したプロジェクトへの参加を積極的に勧めている。ただ、そうした指導のできる教員は限られており、それが教育実績にはつながっても研究実績にはつながらないという状況も生まれている」

とされており、検討をすべき課題となっているように思える。

付録2 SD活動状況

本学を設置する学校法人三幸学園は、とりわけキャンパス・アドバイザーへの研修に力を入れている。2016(平成28)年度においては、以下のような研修が実施されている。

【2016年度学校法人三幸学園 研修一覧】

研修名	研修会社・講師	研修目的 概略	参加対象
サマーセミナー	—	1日目：ビジョン・ミッション等の共有 2日目：分野別研修	J・E・K
専門学校 AL 推進担当者研修	教育開発部	アクティブ・ラーニングの現状の課題を把握して、アクティブ・ラーニング推進に向けての理解を深まる	"専門学校教職員で非責任者、各校代表中堅メンバー ※参加者取り纏めは教育開発部主導となります。"
専門学校 成功の法則 新任 FT 研修	FCE エデュケーション	成功の法則を実践していくための新任ファシリテーター向けの研修	"専門学校教職員で非責任者、各校代表中堅メンバー ※参加者取り纏めは教育開発部主導となります。"
新春経営者セミナー	—	—	理事・CM・MG・PD
責任者選択制研修	外部研修	激しい環境の変化に的確に対応していく力を身につけていく上で、私たちがこれまで従事していたものとは異なる環境にいる人即ち他社・他業界の役職者の方々と共に学び刺激を得ることが、有効と判断する為。 部門責任者としての自分自身の力量や課題について自覚し、不足を補う研修を自ら選んで受講する事が、自己啓発や部門への還元となる為。 参加可能人数に限りがあること、また今回の研修内容について、特に積極的に取組みたいと考える人に優先的に受講願いたい為。	CM・MG・PD
三幸グループマネジメント研修"	ファシリテーター: 三幸学園職員	三幸らしいマネジメント(自由闊達な組織運営・若手がイキイキできる組織運営)を体系的に学び、自部門のマネジメントの基礎とし、成果を上げること。	MG・PD
きく研修	株式会社リクルートマネジメントソリューションズ	・社内外での関係者とのコミュニケーションの中で、課題解決をするための真因をヒアリングするスキルを高める。	PD(未参加者)と新任LD
鳥居塾	鳥居代表	・鳥居代表の経営ノウハウを、経営塾を通して継承して頂く。 ・鳥居代表とコミュニケーション機会の少ない若手責任者に対話の場を提供する。 ・創業からの想いに触れ今後のグループ展望を考える事で大局的な視野を養う。	"新任 PD ※昨年未受験者も含む"
モチベーション・マネージャーAdvanced 試験	モチベーション・マネージャー協会	—	新任 PD
リーダーハンドブック研修	—	・責任者になるために必要な考え方・リーダーシップ・知識をLD期間中に身につける。 ・LDになった際に、考え方や最低限知っておくべき実務を学び、実体験を積むことで土台となる部分を形成する。	LD(1~5年目)

(研修一覧続き)

研修名	研修会社・講師	研修目的 概略	参加対象
新任 LD 研修	株式会社リクルートマネジメントソリューションズ	マネジメントの原理原則を学ぶ。	新任 LD
次世代リーダー研修"	株式会社ウィルード	部門責任者の補佐的立場 (LD) で業務遂行の立案・実行ができるようになるために、他者を介して成果を出す (チームマネジメント) 考え方とスキルを学ぶ。	入社 5 年目以上で非役職者の J 職
sanko ビジネスアカデミー (選抜選択制研修)	外部研修	・優秀な若手社員に対し研修というインセンティブを与えることができ、更なる成長に繋げていくこと。	
リーダーシップ研修	株式会社日本教育クリエイト	業務量を効率的にこなし、仕事の質を高め 1 人前になる。 ・平成 28 年度 J・E 任用された非役職者 ・有期雇用期間がなく、入社 2 年目の J・E 職で非役職者"	新卒 3 年目 J 職
新任 OJT 指導者キックオフ研修	ファシリテーター: 人材開発部	・OJT・TT 制度の目的・運営制度の理解。 ・他部門とのノウハウ共有による指導者スキルの向上。	新任 OJT 指導者 (各部門 1~3 名)
中途 業務スキルアップ研修	ファシリテーター: 三幸学園職員	・社会人としての基礎スキル (PDCA/報連相/優先順位/手帳の書き方/メール/会議の進め方等) を学び、三幸学園で働く上でのスキルの統一をする。	中途 1 年目 JEK (参加可否は責任者判断) ※2015(平成 27)年 8 月以降に入社した方で 2015 年未受講の方も含む
新卒 2 年目研修	株式会社ウィルード	・これまでの経験を振り返り、自分の成長を認識し今後のアクションプランを立てる。 ・経験したことを、他に転換・応用する考え方を学ぶ。	新卒 2 年目 J・E・K
新卒 1 年目振り返り研修 (秋)	株式会社ウィルード	・仕事や職場の悩みをはきだし、共有し、向き合うことで現実対峙力 (ストレスがあっても自分にできることを考えようとする力) を高めること。・同期と悩みを共有することで絆をより深める。"	新卒 1 年目 J・E・K
新卒 1 年目振り返り研修 (夏)	教育開発部	・教務面においての悩みなどを共有し、振り返りを行う。そして今後の自分のアクションプランを計画する。	新卒 1 年目 J・E・K

* J・E・K とは、以下を指す名称。J：法人が設置している全国の学校等に人事異動がある常勤職員。E：関東エリア内で人事異動がある常勤職員。K：契約職員。

* CM・MG・PD・LD とは、役職名であり、以下の略称となる。CM：チーフマネジャー。MG：マネジャー。PD：プロデューサー。LD：リーダー。

本学において、これらの研修の延長線として、「OJT (On-the-Job Training) 制度」及び「TT (Thinking Training) 制度」が置かれている。

まず、「OJT 制度」であるが、「学校法人三幸学園におけるすべての部門で実施する制度」であり、「何のために三幸学園で働くのか？」を明確にするために導入されているものである。具体的には、キャンパス・アドバイザーを主とした OJT 対象者に、「OJT シート」を作成させ、エンrollment・マネジメント局を管理運営する「マネジャー」「プロデューサー」「リーダー」が「トレーナー」となり、その OJT シートを元に、面談を実施している。年度当初に、OJT 対象者に特定のトレーナーを配置したうえで、OJT 対象者が「目標設定」を OJT シートに記入し、トレーナーとの面談を通して擦り

合わせをして、「目標設定」をした対象者に自覚を促し、必要に応じて目標設定の変更を求めている。なお、これらの目標設定は、「CA 会議」で全キャンパス・アドバイザーに共有されている。その後、目標達成に向けた行動を振り返るために、3 か月ごとに面談を実施し、ここでの面談を次期クールの「OJT シート」に反映させており、PDCA サイクルを活用した研修システムであるともいえる。

また、「TT 制度」であるが、これも「学校法人三幸学園におけるすべての部門で実施する制度」であり、面談を通じて、「三幸手帳・あきらめない教育・人財 7 つの条件」の内容を理解するために導入されているものである。東京未来大学においては、日常業務・担当校務を通して生じる迷いや、不安の解消につながるよう、メンバーに合わせたテーマを設定して実施している。この「TT 制度」は、「三幸学園としての考え方」や「部門としての考え方」を擦り合わせる機会も提供している。具体的には、「OJT 制度」とは違い、「トレーナーが設定したテーマ」を元に、面談を実施している。このテーマは、トレーナーが任意で決めるものでなく、設置法人の「人材開発部」が「テーマ一覧」を用意しており、この一覧から、トレーナーが事前に選び、対象者に伝え、対象者は「テーマに対する自身の考え」を「ワークシート」にまとめて、トレーナーと面談を実施している。以下は、「テーマ」の事例である。

(教務) 三幸学園が技能だけでなく「心」の教育にも力を入れている理由を述べなさい。

(行事) あなたが担当する、または関わっている行事の意味と教育効果を答えなさい。

(広報) 今以上に広報活動するには、どうしたらよいか答えなさい。

(姿勢) なぜデスクやメールの整理をしなくてはいけないのか答えなさい。

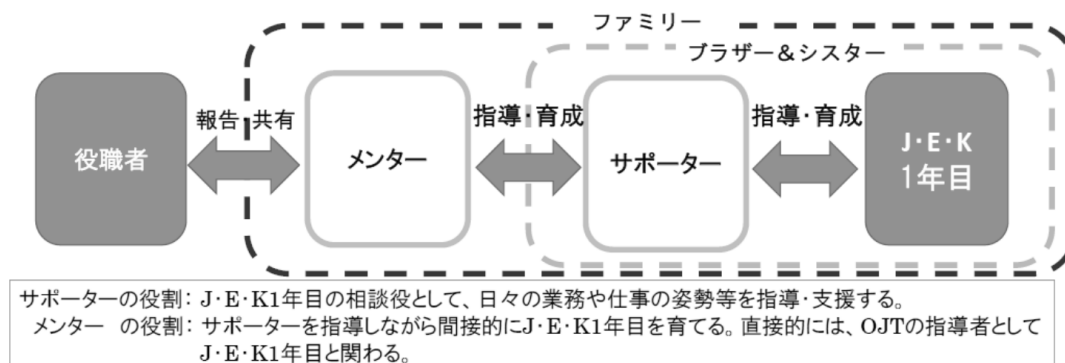
これらの職員研修は、実際に運用がなされたのち、秋学期に入る前の同 9 月の「CA 会議」において、振り返りがなされ、その問題点が整理された。「指導者も業務量が多く、単純に見切れない」、「キャンパス・アドバイザー 1 人が抱える業務全体を誰も把握できていない」、「業務が被らない指導者は本当の意味での OJT 指導者になれず機能していない」、「各自の業務ミッションや業務を通して成長してほしいポイントが不明確」等、忌憚のない意見が出され、その結果、「時間も無いため、今までの方法は維持しつつ役割を明確化し最も効率よく育成できる仕組みに変更する」、「年間を通してなりたい自分は設定しているが、よりコミットしやすい環境をつくる」等の方向性が確認されつつ、「各校務確認担当が指導育成役となる」等の変更がなされた。

翌 3 月の「CA 会議」においては、さらに、「OJT 指導者がメンバーから遠すぎる」、「育てる役になってもらうべき中堅層の役割が不明確」、「自身の業務で手一杯になり、周りを見ることができていない」等、これまでの研修の反省点があげられたうえ、「キャンパス・アドバイザーの社会人としての姿勢や、業務スキルが育っていない」、「先輩の後輩を育てる意識が薄い」、「中途入職を含めると新しいメンバーが入る人数が多いため、サポートしきれっていない」という課題を認め、2017(平成 29)年度からは、「OJT 制度」及び「TT 制度」による研修をより適切に遂行するために、「ファミリー制度」を導入することとなった。この「ファミリー制度」とは、研修方法である「OJT 制度」及び「TT 制度」を適切に運営できるよう支援する機能を持つ制度として新たに用意され

たものである。概念図は以下のとおりである。

人材育成の体制 -ファミリー制度-

人材育成チームを発足し、中堅メンバーからメンバー状況を吸い上げ、役職者へ共有していく体制を整える。各メンバーに、メンターやサポーターといった役割を与えることで、メンバー育成を行う気持ちを醸成させ、全体の底上げをはかりたい。



このように、キャンパス・アドバイザーは、組織的且つ計画的に設置法人内研修並びに学内研修に取り組んでいるが、それらだけでなく、学外研修にも積極的に参加しており、高等教育における現代的課題の摂取に努めている。

例えば、キャンパス・アドバイザーの一部がメンバーとなっている「カレッジサポート」(学生支援に取り組むチーム)においては、「2016 年度川村学園女子大学心理相談センター公開講座『若者の発達課題と大人の発達障害』」(2016(平成 28)年 7 月 23 日)や「進研アド 特別限定 Between セミナー 中退者を減らす仕組み作りと効果的な実践方法とは?」(2016 年(平成 28)年 7 月 8 日)にメンバーが参加し、その研修内容を他メンバーに共有している。

以上、本学の中核を担う職員であるキャンパス・アドバイザーに対して、多数且つ多様な研修を用意しており、社会人ならびに大学職員としての成長を促している。

2017(平成 29)年度からは、職員研修規程が施行され、SD に関わる体制の整備もさらに進んでいることから、教育職員を含め、大学運営に関わる知識技能の習得を目的とした研修を実施していくとともに、外部の研修にも積極的に派遣していくこととしている。

付録3 基本情報

【学部の構成 及び 授与学位】

学部	学科・専攻・課程	学位
こども心理学部	こども心理学科 こども心理専攻	学士（心理学）
	こども心理学科 こども保育・教育専攻	学士（保育・教育学）
	こども心理学科 通信教育課程	学士（こども心理学）
モチベーション行動科学部	モチベーション行動科学科	学士（行動科学）
	モチベーション行動科学科 通信教育課程	学士（行動科学）

【執行部】

2016(平成28)年5月1日 現在

学長 大坊 郁夫

副学長 近藤 俊明

こども心理学部こども心理学科

こども心理学部 学部長 出口 保行

こども保育・教育専攻 専攻長 宅間 雅哉

こども心理専攻 専攻長 渡辺 千歳

モチベーション行動科学部モチベーション行動科学科

モチベーション行動科学部 学部長 角山 剛

モチベーション行動科学部 学部長補佐 高橋 一公

エンrollment・マネジメント局

エンrollment・マネジメント局長 小海 勝正

エンrollment・マネジメント局次長 前田 孝治

エンrollment・マネジメント局次長 岡田 倫太郎

(兼 エンrollment・マネジメント部長)

通信教育部部長 加藤 望

【組織図】

2016(平成 28)年 5 月 1 日 現在



【教職員数】

教員数 2016(平成28)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			
21	17	20	0	58	0	58	102

職員数 2016(平成28)年5月1日 現在

専任職員	契約・嘱託職員	合計
36	26	62

【入学定員、収容定員 及び 学生数】

2016(平成28)年5月1日 現在

学 部	学 科	専攻・課程	入学 定員	編入学 定員	収容 定員	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	こども保育・教育専攻	200	-	680	203	160	147	146	656
		こども心理専攻	80	-	320	103	102	83	97	385
		通信教育課程	75	300	975	78	109	375	361	923
	小 計	355	300	1,975	384	371	605	604	1,964	
モチベーション 行動科学部	モチベーション 行動科学科	-	60	-	360	60	47	60	43	210
		通信教育課程	20	20	590	27	27	38	31	123
	小 計	80	20	950	87	74	98	74	333	
合 計			435	320	2,925	471	455	703	678	2,297

『2016(平成 28)年度 自己点検評価書—みらいの希望を目指す—』

2017(平成 29)年 7 月 27 日

発行：東京未来大学 自己点検・評価・改善委員会

〒120-0023 東京都足立区千住曙町 34-12

Tel : 03-5813-2526