

平成 26 年度  
自 己 点 検 評 価 書

平成 26 (2014) 年 6 月  
西武文理大学

1



## 目 次

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等	1
II. 沿革と現況	3
III. 評価機構が定める基準に基づく自己評価	5
基準 1 使命・目的等	5
基準 2 学修と教授	12
基準 3 経営・管理と財務	69
基準 4 自己点検・評価	87
IV. 大学が使命・目的に基づいて独自に設定した基準による自己評価	91
基準 A 社会連携	91
V. エビデンス集一覧	101
エビデンス集（データ編）一覧	101
エビデンス集（資料編）一覧	102



## I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等

### 1. 建学の精神・大学の基本理念

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

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

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

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

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

さらに平成 19(2007)年には西武文理大学サービス経営学部にて、健康福祉の実践的手法とマネジメントを学ぶ健康福祉マネジメント学科を設置した。平成 21(2009)年には西武文理大学に看護学部看護学科を開設し、2学部3学科体制となって現在に至る。

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

### 2. 使命・目的

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

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

看護学部は「従来の病院に於ける看護から訪問看護、医療援助、教育支援などへと変化を続ける看護分野に於いて、ホスピタリティ精神を基軸に、高度な専門的知識ならびに人間としての魅力と基礎的能力をも備えた人間性豊かな実践力のある看護専門職者の育成」を目的として発足した。看護学科は「ヒューマンケアの担い手として、開学以来本学が目指してきたホスピタリティ精神を看護実践の基盤として、社会の多様なニーズに対応し、地域社会や国際社会に貢献しうる質の高い、実践能力のある看護専門職者の育成」を目的としている。このように本学は全学挙げて「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人の育成」を目指している。

### 3. 大学の個性・特色等

本学の設立母体である学校法人の萌芽は、昭和 41(1966)年の小規模な調理学校の創設に求めることができる。当時掲げられた建学の精神や教育方針は脈々と受け継がれており、ホスピタリティ産業をはじめとするサービス産業や健康・福祉・医療分野の発展を担う有為な人材の育成を目指す本学の土台となっている。創立者である理事長が現在も大学学長を兼務し、その強力なリーダーシップで建学の精神は継承されている。

本学は、日本で初めて認可されたサービス経営学部を擁するが、建学の理念を最高学府の場に具現化し、ホスピタリティやサービス経営という当時未だ知られることの少なかった分野の教育研究に学部の規模では日本で初めて着手し、さらに育て社会に発信・還元していくという高邁な思いが設置の背景にある。経済社会のサービス化に伴って、「生産者の収益と効率を考える経営と、生活者に奉仕できる経営とをバランスさせつつ統合できる人材」へのニーズに合致する価値ある人材を育成すること、「経営が持続できる条件を満たしながらサービスを遂行していく」ことを目指した点、サービスのなかでも「ホスピタリティー」を課題とする対人サービスの分野への着眼、学部教育への「生活者の満足と感動」という視点の導入、といった点に、日本初のサービス経営学部の独自性がある。

本学の個性・特色は、人を思いやり、温かくもてなし、ともに感動を味わおうとする「ホスピタリティ精神」の養成を核としていることである。サービス経営学部、看護学部ともに「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人の育成」を大学の教育目標に掲げている。

「豊かな人間性」とは、ホスピタリティ精神を基盤としてコミュニケーション能力を発揮し、自己・他者・社会と積極的にかかわり、自分の力でものごとを考え、評価し、判断することができる人間性のことであり、「実践的で柔軟な職業人」とは培った知識や経験を活かし、いかなる場面や時代、環境の変化にも対応できるアクティブな職業人のことである。

教育上のこの特色は、人間・社会・環境・文化などについての幅広い知識を学び、豊かな人間性を育む「人間教育」と、社会、個人、企業が抱える問題を発見し解決できる思考力や実践力を養う「実学教育」をバランスよく結合し、良識ある職業人を育成しようとする教育プログラムに見ることができる。

看護学部はもとより、サービス経営学部も開設以来、実学重視を背景に掲げる関係から実業界出身で実務経験を有する教員の割合が多く、従来型の研究者養成課程出身の教員との絶妙なバランスと相互の協力の上に、学生重視の、いわゆる「面倒見の良い」教育が行われているのも本学の特色である。1年次より FA(Faculty Adviser) 制度(クラス担任制)を導入し、ゼミナール担当教員による学生とのきめ細かな人格的交流が機能している。就

職希望者就職率がサービス経営学部で第1期卒業生の97%を皮切りに、2期生以降、震災の影響を受けた平成22(2010)年度を除いて98%を上回り、看護学部においても平成25(2013)年3月に卒業した第1期生に続き第2期生も100%であった点に、その成果を見ることができる。この成果はまた、実務経験を有する教員の存在により病院や福祉施設、産業界の求める人材像を弁えた教育が可能になっているという点にも帰することができる。

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

本学は今年開学16年目を迎えたが、その間、母体の学校法人は専門学校2校と小学校を相次いで開設し、常に社会の新しい潮流を見極め、それに対応する事業展開を図ってきた。

大学も、平成19(2007)年にサービス経営学部を設置した健康福祉マネジメント学科に社会福祉士受験資格を取得するカリキュラムを設け、平成21(2009)年度には看護師・保健師の養成を目的とする看護学部を設置して、時代の要請に応える形で健康、福祉、医療分野への進出を図り、建学の精神の更なる発展を目指しているところである。

## II. 沿革と現況

### 1. 本学の沿革

昭和41(1966)年4月	西武栄養料理学院創設
昭和46(1971)年3月	西武調理師専門学校認可
昭和47(1972)年4月	西武調理師専門学校開設
昭和50(1975)年4月	学校法人「西武学園」設立認可
昭和56(1981)年4月	学校法人「西武学園」を改め「文理佐藤学園」設立
昭和62(1987)年12月	文理情報短期大学設置認可
昭和63(1988)年4月	文理情報短期大学開学
平成10(1998)年12月	西武文理大学サービス経営学部サービス経営学科設置認可
平成11(1999)年4月	西武文理大学開学
平成11(1999)年4月	文理情報短期大学学生募集を停止
平成14(2002)年4月	彩の国大学コンソーシアム単位互換制度開始
平成14(2002)年4月	西武文理大学山中湖ホテル研修所完成
平成16(2004)年3月	西武文理大学イタリア館(学生食堂)完成
平成18(2006)年4月	西武文理大学収容定員の増加(1,000人→1,160人)
平成19(2007)年4月	西武文理大学サービス経営学部健康福祉マネジメント学科設置
平成20(2008)年12月	西武文理大学看護学部看護学科設置認可
平成21(2009)年4月	西武文理大学看護学部開設
平成22(2010)年1月	西武文理大学保健センター設置
平成24(2012)年4月	西武文理大学ドリーム館(食堂棟)増築

## 2. 本学の現況

- ・ 大学名 西武文理大学
- ・ 所在地 埼玉県狭山市柏原新田 311 番地 1
- ・ 学部の構成 サービス経営学部（サービス経営学科、健康福祉マネジメント学科）  
看護学部（看護学科）
- ・ 学生数、教員数、職員数（平成 26(2014)年 5 月 1 日現在）

表1 学生数(平成 26(2014)年 5 月 1 日現在。単位:人)

学部名	学科名	入学定員	1 年	2 年	3 年	4 年	在学者数	収容定員
サービス経営学部	サービス経営学科	200	(221)	291	257	263	(1,032)	840
	健康福祉マネジメント学科	80	( 89)	47	44	42	(222)	320
	小 計	280	310	338	301	305	1,254	1,160
看護学部	看護学科	80	92	106	77	76	351	320
合 計		360	402	444	378	381	1,605	1,480

サービス経営学部では2年進級時に学科選択を実施。1年生の人数は、所属学科未決のため按分値を掲載。サービス経営学科収容定員は編入学定員 40 人を含む。

表2 専任教員数(平成 26(2014)年 5 月 1 日現在。単位:人)

学部	学科	教授	准教授	講師	助教	計	助手	合計
サービス経営学部	サービス経営学科	13	7	7	0	27	—	27
	健康福祉マネジメント学科	3	6	0	0	9	0	9
	小計	16	13	7	0	36	0	36
看護学部	看護学科	6	4	9	6	25	3	28
合 計		22	17	16	6	61	3	64

表3 職員数(平成 26(2014)年 5 月 1 日現在。単位:人)

専任職員	非常勤職員	合計
15	20	35

(\*) 非常勤職員には臨時職員、派遣職員を含む。



### Ⅲ. 評価機構が定める基準に基づく自己評価

#### 基準 1. 使命・目的等

##### 1-1 使命・目的及び教育目的の明確性

###### 《1-1 の視点》

###### 1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

###### 1-1-② 簡潔な文章化

##### (1) 1-1 の自己判定

基準項目 1-1 を満たしている。

##### (2) 1-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

###### 1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

- ・ 西武文理大学は、学校法人文理佐藤学園を母体として平成 11(1999)年に創立され、現在サービス経営学部と看護学部の 2 学部からなる大学である。文理佐藤学園は建学の精神として「学識と技術の錬磨」「報恩の精神」「不撓不屈の精神」を掲げ、「すべてに誠を尽くし、最後までやり抜く強い意志を養う」を教育方針に、「誠実」「信頼」「奉仕」を校訓とし、この建学の精神、教育方針、校訓、ホスピタリティ教育からなる教育理念のもとに学修の場を築いてきた。【資料 1-1-1】
- ・ 本学の目的はこれら学園の教育理念及び、学校法人文理佐藤学園寄附行為第 2 章「目的及び事業」にある「教育基本法および学校教育法に従い、学校教育を行い、心身ともに健康で、社会において指導的な役割を果たせる人材を育成すること」という法人の目的に立脚し、学則第 1 条において「西武文理大学（以下「本学」という。）は、教育基本法（昭和 22 年法律第 25 号）及び学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）に基づき、学生に幅広い教養教育を授けるとともに、サービス経営及び看護学に関する専門学術の理論と実践的応用を教授研究し、不撓不屈の精神と、報恩、誠実、奉仕の心をもって、社会の発展に寄与しうる学力と見識を有する人材を育成することを目的とする」と定められている。【資料 1-1-2、1-1-3】
- ・ 西武文理大学のサービス経営学部並びに看護学部は、この目的にしたがって設置された学部である。サービス経営学部はサービス経営学科と健康福祉マネジメント学科の 2 学科を擁する。看護学部は看護学科を擁する。
- ・ 本学では学則第 3 条で「人材養成に関する目的その他の教育研究上の目的を各学部において学科ごとに定め、公表する」こととしている。それぞれの特色等を学内外に周知するため、ホームページの学部学科紹介コーナーに記載している。【資料 1-1-4、1-1-5】
- ・ サービス経営学部は「21 世紀のグローバルソサエティに適応できる知性と判断力、豊かな人間性をそなえ、誠心誠意人々の幸せのために奉仕するサービス精神に基づいて、人類愛の立場から社会に貢献することを通じて、生活者に信頼されるサービス経営の実践的スペシャリストを育成すること」を人材養成の目的としている。
- ・ サービス経営学部サービス経営学科は「その教育研究対象の重点を、『ホテル・フードサービス、観光サービス、流通サービス、健康サービス、情報サービス等のサービ

ス産業のマネジメント』におき、これらサービス産業の経営および革新に資する学術研究を行うとともに、その経営に資する人材を育成する」ことを教育研究上の目的とし、また「サービス産業に従事するために必要な広範囲の専門的知識を有し、『収益性や効率性の向上』と『顧客の満足や感動の向上』を調和的に統合しうる『マネジメント能力』と人間の尊厳の実現のために貢献する『ホスピタリティ精神』を兼ね備えた『豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人』の育成」を人材養成の目的としている。

- サービス経営学部健康福祉マネジメント学科は「その教育研究対象の重点を、『医療福祉施設や医療福祉行政機関、非営利組織のマネジメント』または『営利を目的とする健康維持増進分野や福祉分野の民間企業のマネジメント』におき、これら事業体の経営およびその革新に資する学術研究を行うとともに、その経営に資する人材を育成すること」を教育研究上の目的とし、また「医療・健康・福祉事業に従事するために必要な広範囲の専門的知識を有し、多面的で総合的な『マネジメント能力』を備え、人間の尊厳の実現のために貢献する『ホスピタリティ精神』を兼ね備えた『豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟かつ能動的な人材』の育成」を人材養成の目的としている。
- 看護学部はその人材養成に関する目的を「教育研究対象を実学としての看護学と定める。従来の病院に於ける看護から訪問看護、医療援助、教育支援などへと変化を続ける看護分野に於いて、ホスピタリティ精神を基軸に、高度な専門的知識ならびに人間としての魅力と基礎的能力をも備えた『人間性豊かな実践力のある看護専門職者』の育成を目的とする」と具体的に説明している。
- 看護学部看護学科は「ホスピタリティの実現と人間性の涵養を中核にすえて、実践力のある看護専門職者を育成する教育を実施する。また、地域貢献の実現を目指して、住民及び産業従事者の健康支援を積極的に推し進めるとともに、看護学という実学を支えるための教育・研究において、地域の保健医療福祉の教育・実践・研究活動の拠点的な役割を担うこと」を教育研究上の目的とし、「ヒューマンケアの担い手として、開学以来本学が目指してきたホスピタリティ精神を看護実践の基盤として、社会の多様なニーズに対応し、地域社会や国際社会に貢献しうる質の高い、実践能力のある看護専門職者の育成」を人材養成に関する目的として明確化している。
- 3つの学科に共通して言及されている人材養成に関する目的を、本学においては「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人の育成」という大学共通の「教育目標」として端的に表現している。アドミッションポリシーにおいても「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人の育成」という教育目標が冒頭に示されており、サービス経営学部、看護学部共通に「豊かな人間性とは、ホスピタリティ精神を基盤としてコミュニケーション能力を発揮し、自己・他者・社会と積極的にかかわり、自分の力でものごとを考え、評価し、判断することができる人間性のこと」とし「実践的で柔軟な職業人とは、培った知識や経験を活かし、いかなる場面や時代、環境の変化にも対応できるアクティブな職業人のことです」と明確化している。【資料 1-1-6】
- この言葉についてはサービス経営学部『履修要綱』において「本学の考える『豊かな人間性』とは、取り巻く環境や社会情勢の急速な変化の中におかれても、思いやりや奉仕の心を変えることなく持ち続け社会の発展に貢献しうる、ホスピタリティ精神を

有することを意味しています。(中略)『実践的で柔軟な職業人』とは、専門的な知識やスキルに加えて、自ら考え行動することにより問題点や課題を抽出し、時節に応じた対策を実行に移し、問題解決することができるアクティブな人材を指しています。」と明確化している。【資料 1-1-7】

- ・ 看護学部『履修要綱』においては看護学部学生向けに「ホスピタリティ精神と豊かな人間性を備えた看護専門職の育成」と具体化して明示している。【資料 1-1-8】
- ・ 各学科の目的において言及される「ホスピタリティ精神」については、『Bunri Campus Life Guide Book 2014』の巻頭言において、学園創立者で理事長でもある学長自ら以下の説明を行っている。すなわち、「ホスピタリティとは温かい心、思いやりの心、誠心誠意真心を伝達することです。(中略) 誠実 (Sincerity)、信頼 (Reliance)、奉仕 (Service) は、本学園の創立以来の校訓 (学訓) であり、まさしく世界のホスピタリティ精神と一致します。」と述べて、その重要性和意義を明らかにしている。【資料 1-1-9】

### 1-1-② 簡潔な文章化

- ・ 本学の使命・目的は学則第 1 条により明確に示され、具体的に、また簡潔な文章で明示されている。【資料 1-1-3】
- ・ さらに、学則第 3 条に基づいて示される本学における人材養成上の使命・目的を簡潔に集約した表現として、「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人の育成」という言葉と、「ホスピタリティ」という言葉を用いている。【資料 1-1-6】
- ・ 今日では広く用いられるようになった「ホスピタリティ」の語は、本学開学の平成 11 (1999) 年の段階ではまだ一般の理解からは遠かった。本学の設置申請書において言及されて以来本学にとって重要な教育上の理念とされてきた「ホスピタリティ」という言葉、あるいは「豊かな人間性」を説明する際に用いている「ホスピタリティ精神」という言葉は、サービス産業への就業あるいは看護職になることを目指す学生に対し「報恩、誠実、奉仕の心をもって、社会の発展に寄与しうる学力と見識を有する人材を育成する (学則第 1 条)」という大学の目的を説明する言葉として簡潔にして要を得ており、使命・目的の伝達において優れている。

### (3) 1-1 の改善・向上方策 (将来計画)

- ・ 大学の使命・目的が的確に理解され、教育課程に反映されるよう、不断の確認を行うことが求められる。

## 1-2 使命・目的及び教育目的の適切性

### 《1-2 の視点》

#### 1-2-① 個性・特色の明示

#### 1-2-② 法令への適合

#### 1-2-③ 変化への対応

### (1) 1-2 の自己判定

基準項目 1-2 を満たしている。

## (2) 1-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

### 1-2-① 個性・特色の明示

- 本学の個性・特色は、本学が「サービス経営及び看護学に関する専門学術の理論と実践的応用を教授研究（学則第 1 条）」することを目的としている点と、「学園の教育理念」と総称される「建学の精神」「教育方針」「学訓」「ホスピタリティ教育」に基づく人材育成の方針とに帰せられる。【資料 1-2-1、資料 1-2-2】
- 日本で唯一のサービス経営学部を擁すること、「ホスピタリティ精神」を看護実践の基盤とすることを目指す看護学部を有すること、そして両学部ともに「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人の育成」という教育目標を掲げている点に独自性があり、個性・特色はおのずから明示されている。【資料 1-2-3, 1-2-4】
- 本学の使命・目的は、学園創立の理念とともに、学生、教職員、そしてホームページを通じて一般に対しても、明示されている。【資料 1-2-5】
- この使命・目的、教育目標に基づいて、両学部のアドミッションポリシー、各学部のカリキュラムポリシー（教育課程編成の特色および考え方）、サービス経営学部のディプロマポリシーが定められている。【資料 1-2-3, 1-2-4, 1-2-6, 1-2-7, 1-2-8, 1-2-9】

### 1-2-② 法令への適合

- 西武文理大学の設置目的は、学則第 1 条において「西武文理大学は、教育基本法及び学校教育法に基づき、学生に幅広い教養教育を授けるとともに、サービス経営及び看護学に関する専門学術の理論と実践的応用を教授研究し、不撓不屈の精神と、報恩、誠実、奉仕の心をもって、社会の発展に寄与しうる学力と見識を有する人材を育成することを目的とする」ものと明確に示されており、この学則はホームページ上で公開されている。教育基本法ならびに学校教育法に基づいて教授研究、人材育成を行うことを目的としているもので、法令に適合するものである。【資料 1-2-1】
- この設置目的にしたがって開設された 2 学部 3 学科は、それぞれが設置された際の人材養成に関する目的、教育研究上の目的を踏襲して学則第 3 条に基づきホームページ上で公開している。これらもまた、学校教育法第 83 条に則った本学の使命・目的（学則第 1 条）に基づいて設定されたものである。【資料 1-2-1】
- 学則第 1 条に示す目的を達成するため、本学は目的に即した名称を学部に与えている。

### 1-2-③ 変化への対応

- 本学の目的を示す学則第 1 条の変更はこれまでに、平成 21（2009）年に看護学部看護学科を設置した際、「看護学に関する専門学術の理論と実践的応用を教授研究」を行って人材を育成することを目的に追加した 1 回を数えるのみである。サービス経営学部、看護学部はいずれも開設からの歴史も浅く、カリキュラム改定等のためにこれまで数回実施された学則変更の際しても、第 1 条の変更に関する検討は行われてきていない。
- 変化への対応を担保する仕組みとして、自己点検自己評価委員会及び全学教授会を全学組織として、また学部組織として教育サービス協議会（教授会）を中心としてカリキュラム検討委員会、FD 委員会、将来構想委員会等を設けている。【資料 1-2-10】

- ・ サービス経営学部は平成 24(2012)年度のカリキュラム改定に際し、学部の「人材養成に関する目的」を土台として社会の新しい課題に対応すべく、カリキュラムポリシーとディプロマポリシーの策定を行い、履修要綱において学生に明示した。【資料 1-2-6, 8】
- ・ 看護学部は平成 24(2012)年度が完成年度でありこれまで設置計画の完遂を目標としてきた。平成 25(2013)年 4 月にカリキュラム改定を行ったが、本学の教育理念であるホスピタリティを学習する科目の配置等がなされるなど、本学の教育理念、使命・目的は発展的に踏襲されている。【資料 1-2-9】

### (3) 1-2 の改善・向上方策（将来計画）

- ・ 3 つのポリシーの明示の仕方を工夫する。
- ・ 学部・学科の目的の確認を行う。

## 1-3 使命・目的及び教育目的の有効性

### 《1-3 の視点》

#### 1-3-① 役員、教職員の理解と支持

#### 1-3-② 学内外への周知

#### 1-3-③ 中長期的な計画及び 3 つの方針等への使命・目的及び教育目的の反映

#### 1-3-④ 使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性

### (1) 1-3 の自己判定

基準項目 1-3 を満たしている。

### (2) 1-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 1-3-① 役員、教職員の理解と支持

- ・ 「西武文理大学職員就業規則」第 7 条に「学園と教職員は、相互にその人格を尊重し、法令ならびに学園の建学の精神および学園の定める諸規程を遵守し」と定め、教職員による建学の精神の遵守を義務づけている。【資料 1-3-1】
- ・ 大学を含む学園各校全教職員を対象として毎年の仕事始めの 1 月 5 日前後に実施される「学園新年会」において、創立者・理事長による年頭挨拶が行われ、建学の精神を礎としてその年の目標が発表される。この年頭挨拶には必ず「学園の歴史」が配布され、教職員にとって建学の精神や沿革を再認識する機会となっている。【資料 1-3-2】
- ・ また、毎年の創立記念日の 6 月 24 日前後に実施される「学園創立顕彰会」も同様に、学園各校の全教職員を対象とする「教職員一般研修」と位置づけられており、建学の精神、教育方針、学訓を全員で唱和する。平成 25(2013)年度には学園理事長がこの会で講演を行い、建学の精神を理解し心を一つにすることの大切さを教職員に対して説いている。【資料 1-3-3】
- ・ 新任教職員に対しては法人本部主催の研修が入職前に行われ、建学の精神をはじめとする教育理念や、学園各校の使命・目的について伝達されている。【資料 1-3-4】
- ・ 本学の教育目標「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人の育成」は開学以来変

わかることなく掲げられており、大学案内、入学試験要項、履修要綱等、多様な回路を通じて教職員に伝達されている。

### 1-3-② 学内外への周知

- ・ 建学の精神や教育方針については、式典やホームページ等を通じて示されており意識の徹底が図られている。【資料 1-3-5】【資料 1-3-6】
- ・ 学内においては、建学の精神、教育方針、学訓を、『学生便覧』や、廊下、教室の掲示を通じて積極的に伝えている。【図 1-3-1、資料 1-3-7】



図 1-3-1 教室に掲示された建学の精神・教育方針・学訓

- ・ 学外に対しても、ホームページ等の媒体を通じて大学の目的を積極的に示している。受験生に対しては、募集パンフレットに建学の精神、入学試験要項にアドミッションポリシーとともに本学の教育目標「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人の育成」を明記している。【資料 1-3-6、1-3-8、1-3-9】

### 1-3-③ 中長期的な計画及び3つの方針等への使命・目的及び教育目的の反映

- ・ サービス経営学部は平成 24(2012)年度に、看護学部は平成 25(2013)年度に、それぞれカリキュラム改定を行った。今後両学部において新カリキュラムを展開していくことが中期的な課題としてあるが、新カリキュラム策定の過程で大学の使命・目的が再確認されており、それぞれのポリシーに反映されていることから、今後の教育活動において使命・目的のカリキュラムポリシーを通じた実現が全学的に目標となる。

### 1-3-④ 使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性

- ・ 本学の目的は学則第 1 条において「西武文理大学（以下「本学」という。）は、教育基本法（昭和 22 年法律第 25 号）及び学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）に基づき、学生に幅広い教養教育を授けるとともに、サービス経営及び看護学に関する専門学術の理論と実践的応用を教授研究し、不撓不屈の精神と、報恩、誠実、奉仕の心をもって、社会の発展に寄与しうる学力と見識を有する人材を育成することを目的とする」と定め、「サービス経営学部」と「看護学部」の 2 学部を設置している。



- ・ サービス経営学部の目的が「21世紀のグローバルソサエティに適応できる知性と判断力、豊かな人間性をそなえ、誠心誠意人々の幸せのために奉仕するサービス精神に基づいて、人類愛の立場から社会に貢献することを通じて、生活者に信頼されるサービス経営の実践的スペシャリストを育成すること」であることから、同学部に「サービス経営学科」と「健康福祉マネジメント学科」の2学科を設置していることは目的に整合していると判断できる。
- ・ 看護学部はその人材養成に関する目的を「教育研究対象を実学としての看護学と定める。従来の病院に於ける看護から訪問看護、医療援助、教育支援などへと変化を続ける看護分野に於いて、ホスピタリティ精神を基軸に、高度な専門的知識ならびに人間としての魅力と基礎的能力をも備えた『人間性豊かな実践力のある看護専門職者』の育成」としていることから、看護学科の設置は目的に合致している。

### (3) 1-3の改善・向上方策（将来計画）

- ・ 建学の精神・大学の使命・目的がより理解されるよう、そして新カリキュラムの展開によってそれが実現されるよう、新しい教育課程を計画に沿って遂行していく。
- ・ 学外への周知に関して、学校教育法施行規則第172条第2項各号に定められた情報（使命・目的を含む）の公表は行われているが教育情報公表に関する規定が未制定である。大学ポータルサイトへの掲載情報の選定フローの確立も急務であり、教育情報の公表に関する体制整備を行うことを前年度からの継続課題として挙げる。

### 【基準1の自己評価】

本学は、教育基本法及び学校教育法に基づき、学則第1条において大学の使命・目的を定めている。また、この大学の目的に基づいて各学部学科の目的が具体的かつ簡潔に表されている。

本学の教育理念が建学の精神や「ホスピタリティ教育」等により簡潔に示されていることに加え、「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人の育成」という全学共有の教育目標により、サービス経営及び看護学に関する教授研究と人材育成という大学の使命が学生、教職員に示されている点が、目的の理解と共有という観点から優れていると評価できる。

本学の使命・目的は法令の定めるところに適合しており、同時にその個性・特色を明示している。3つの方針も「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人の育成」という大学の教育目標に基づいて策定されている。また、今後の環境変化への対応を担保する組織として、自己点検自己評価委員会、教育サービス協議会、FD委員会等が設置されている。

創業者・理事長が学長を兼務し、本学園及び本学の使命と目的について自覚的に役員・教職員に対して理解を求めていることに加え、学園の研修会や学生募集説明会等、多様な機会により認識の共有が図られ、学内外への周知にも努めている。

サービス経営学部は平成24(2012)年度に、看護学部は平成25(2013)年度に、それぞれカリキュラム改定を行った。新カリキュラム策定の過程で大学の使命・目的が再確認されており、それぞれのポリシーに反映されている。

これらを総合的に勘案すると、本学は基準1を満たしていると評価できる。

## 基準 2. 学修と教授

### 2-1 学生の受入れ

#### 《2-1の視点》

#### 2-1-① 入学者受入れの方針の明確化と周知

#### 2-1-② 入学者受入れの方針に沿った学生受入れ方法の工夫

#### 2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

#### (1) 2-1の自己判定

基準項目 2-1 を満たしている。

#### (2) 2-1の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 2-1-① 入学者受入れの方針の明確化と周知

##### ＜事実の説明＞

- ・ 本学は「豊かな人間性を持つ実践的で柔軟な職業人」の育成を教育目標としている。「豊かな人間性」とは、ホスピタリティ精神を基盤としてコミュニケーション能力を発揮し、自己・他者・社会と積極的にかかわり、自分の力でものごとを考え、評価し、判断することができる人間性を指す。また、「実践的で柔軟な職業人」とは、培った知識や経験を活かし、いかなる場面や時代、環境の変化にも対応できるアクティブな職業人を目指す。看護学部では特に医療における「ホスピタリティ精神」の実現をめざし、「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な看護専門職」の育成を教育目標にしている。
- ・ 本学はこの教育目標に基づき「一人ひとりの個性を活かし可能性を育てる教育」を実施している。そのため、入学選抜においても画一的な能力のみを評価するのではなく、多様な個性や可能性を判断する必要があると考え、志願者一人ひとりの多様な個性や適性、意欲、豊かな人間性を幅広く評価することを狙いとした複数の入学者選抜方法を実施している。
- ・ 両学部とも、入学者選抜方法ごとに求める学生像（能力）をそれぞれ明示し、それを選抜基準に反映させている。すべての志願者に共通して求める学生像（能力）と、各選抜方法において重視する学生像（能力）をそれぞれ示し、学部の入学者受入れの方針（アドミッションポリシー）として明示している。【資料 2-1-1】
- ・ 「アドミッションポリシー」は、入学試験要項やホームページに掲載し、本学への入学を希望する生徒だけでなく広く一般からも容易にアクセスできるようにしているほか、志願者・保護者・高校教員に伝える機会を積極的に設けている。【資料 2-1-2】
- ・ 進路担当教諭を対象に高校教員対象説明会（例年 5 月に 3 箇所）を開催し、本学の教育課程の特徴、教育方法、入試制度等を紹介し、意見交換の機会ともしている。
- ・ 本学教職員に対しては、例年 5 月に、本学の教育理念や教育目標、アドミッションポリシーの周知、確認を目的とした説明会を実施している。これは、全教職員で学生募集活動を行うこと、また、アドミッションポリシーの理解・確認をした上で学士課程教育を行うという本学の教育に対する姿勢を反映したものである。
- ・ 高校を訪問して模擬授業を行ったり、オープンキャンパス等で来校した高校生に模擬授業を行ったりすることで、本学の教育内容についての志願者の理解を促している。



- ・ 業者主催の進学相談会においても、教職員が大学の概要やアドミッションポリシー、入試の説明を行っている。
- ・ オープンキャンパスにおける学部説明、入試説明、個別相談、体験授業などを通して、志願者・保護者に対するアドミッションポリシーの周知に努めている。

### <自己評価>

- ・ 入学者受入れの方針（アドミッションポリシー）は、教育目標に明確に基づくものであり、教育に携わる教職員全員がそれらを周知する体制が構築されている。
- ・ アドミッションポリシーに基づく入学者選抜方法が実施されている。
- ・ 教育目標・アドミッションポリシー・入学者選抜方法について、志願者・保護者・高校教員に伝える機会が十分に設けられている。
- ・ 以上より、「入学者受入れの方針の明確化周知」は十分になされていると評価する。

## 2-1-② 入学者受入れの方針に沿った学生受入れ方法の工夫

### <事実の説明>

- ・ 入学者受入れの方針（アドミッションポリシー）に基づき多様な入学者選抜を実施している。試験は「推薦入学試験」「一般入学試験」「大学入試センター試験利用入学試験」「AO 入学試験」「特別入学試験」に大別できる。各入試方法は日程等によってさらに細分化され、多様な個性や可能性を評価する入試制度となっている。【資料 2-1-3】
- ・ 「推薦入学試験」は、指定校推薦と公募制推薦を実施している。指定校推薦は過去の実績に基づき指定校を定めて高等学校長に依頼して行っている。高等学校長の推薦を得た志願者に対し、面接および調査書等の書類審査を行い、アドミッションポリシーに基づいた本学が求める学生像との合致を判定基準としている。サービス経営学部では、普通高校および専門学校・総合学科からの推薦枠を設定している。公募制推薦は、専願制により実施している。双方の試験とも受験生に対し、面接および調査書等の書類審査を行い、本学のアドミッションポリシーに基づいた本学が求める学生像にそった選定基準を設定し、合否判定を行っている。
- ・ 「一般入学試験」は、本学独自の学力考査による年 2 回の一般入学試験と、大学入試センター試験利用入学試験を実施している。
- ・ 「一般入学試験」において A 日程合格者のうち、成績優秀者を奨学生としている。
- ・ 大学入試センター試験利用入学試験では、本学独自の 2 次試験は課していない。サービス経営学部では、センター試験利用入学試験の 1 期試験合格者のうち、成績優秀者を奨学生としている。
- ・ 本学の教育目標である「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人の育成」のために、多様な個性や適性、意欲、人間性を幅広く評価することが求められる。それにともない、評価視点を多元化しており、その点に考慮して「AO 入学試験」を実施している。AO 入学試験では、書類審査および面接試験が行われ、本学のアドミッションポリシーに基づいた本学が求める学生像に沿った選考基準の下、合否判定を行っている。「AO 入学試験」は、「AO 奨学生入試」と「AO 入試面接方式」を実施している。
- ・ 「特別入学試験」は、私費外国人留学生を対象にした入試であり、指定校推薦、一般 1 期、同 2 期を実施している。日本留学試験（日本語）の受験を出願要件とした上で、

一般入試では、作文（日本語）、面接試験、書類審査で総合判定を行い、日本語能力や本学のアドミッションポリシーに基づいた本学が求める学生像との合致等を判定基準にしている。

- ・ 看護学部においては社会人・学士を対象にして特別入学試験を実施し、論文試験と個人面接試験によって総合判定を行い、本学の求める人物像との合致を確認している。
- ・ 学生募集方法と入学者選抜方法および合格者の決定などの原案は、入試広報委員会で作成し、教授会（合否判定会議）に発議、審議を経て決定している。入学試験を含む学生募集全般の計画と実施を所管委員会が担当している。また、その実施後はその評価を行い、その後の募集活動や選抜方法の改善を図っている。
- ・ すべての入学試験は学長を入試責任者とし、サービス経営学部においては学部長及び入試広報委員長、看護学部においては学部長（入試委員長兼務）の実務指揮のもとで実施されている。
- ・ 看護学部では入学試験実施要項をもとに各入学試験日の1週間前に教員を対象に説明会を開催し、評価基準の確認を含む運営方法の周知をはかっている。
- ・ すべての入学試験問題は所管委員会担当者と作問担当者が当該年度の作問について検討し、作成している。また、当該担当者とは別に入学試験問題点検を委嘱し、入学試験問題の適正性を担保している。入試問題の適正性の判断に際して、本学のアドミッションポリシーとの整合性も重視している。
- ・ 入学試験問題作成点検等の作業は施設が可能で部外者が立ち入ることのできない学内の定められた場所で作業を行うなど、適切性と機密性を保持し事故防止に努めている。
- ・ すべての面接試験では、面接者による差異を少なくするために、本学のアドミッションポリシーに基づく統一的な評価基準を設定している。
- ・ すべての筆記試験では、教員が試験監督を行い、その他の業務は職員が担当している。
- ・ 各入試方法とも、入学試験要項に、募集人員、選考方法、出願資格等を明記している。
- ・ 志願者数は、AO 入学試験や指定校入学試験において前年を下回っているものの、一昨年の数を上回っており、特に大きな課題は確認されない。これは、本学のアドミッションポリシーに基づく多様な入学者選抜方法が引き続き多くの志願者に受け入れられているためであると考えられる。【データ編2-1】

### ＜自己評価＞

- ・ 入学者の選抜方法については、高等学校学習指導要領に対応して、本学のアドミッションポリシーに沿った選抜方法が適切に実施されている。
- ・ 複数の入学試験を適切な時期に実施することで、学生の画一的な能力のみを評価するのではなく、多様な個性や可能性を評価し、受入れることが可能な制度となっている。
- ・ 入試方式の多様化や受験機会の複数化は、一方で評価判定の統一性・公平性の担保が課題となる。しかし、面接者による評価判定の差異を少なくするために統一的な評価基準を設定している。このようにして、評価判定の統一性・公平性が担保されている。
- ・ 作問のチェック体制については、各科目とも作問者とは別の点検員を配置し、ダブルブラインド制をとることで、機密体制を保ちながら、作問の適切性と妥当性の点検を行うことができている。
- ・ 入学試験はアドミッションポリシーに基づき公平・公正に実施され、点検と改善を繰

り返していることから、遺漏のない効率的な実施体制を維持していると判断される。入学試験実施要項は、実施後の評価を元に毎年改定を重ねている。評価の妥当性と公平性を確保することで、入学試験選抜の質を保証する体制を整備している。

- すべての筆記試験では、教員が試験監督を行い、その他の業務については職員が担当しており、全学体制により実施することで万全を期している。
- 以上により、「入学者受入れの方針（アドミッションポリシー）に沿った学生受入れの方法の工夫は適切になされている」と評価する。

## 2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

### <事実の説明>

#### 【サービス経営学部】

- サービス経営学部の入学定員は 280 人であり、平成 26(2014)年度の入学者数は 310 人である。定員に対する入学者数は 1.11 倍である。男女比は女子学生が 53.87%である。
- サービス経営学科編入学定員は 20 人で、平成 26(2014)年度編入学者は 30 人である。
- 本学部の収容定員は 1,160 人であり、在籍学生総数は平成 26(2014)年度 5 月 1 日現在 1,254 人である。収容定員に対する在籍学生数は、1.08 倍である。
- 平成 26(2014)年 5 月 1 日現在、36 人の専任教員で学生指導に当たっており、専任教員一人当たりの学生数は 34.83 人となる。1 学年あたりに換算すると教員 1 人に対し 8.71 人と 9 人未満となるため、きめ細やかな指導体制をとることを可能にしている。

#### 【看護学部】

- 看護学部の収容定員は 320 人、入学定員は 80 人である。志願者数、受験者数、合格者数の推移をみると、学部開設時には定員に対し 2.5 倍だった志願者数が、4.5 倍、4.6 倍、6.8 倍、6.0 倍と増加している。学生受入れという視点では現在も十分な数の志願者数を確保し、アドミッションポリシーに基づいた入学生の選抜をおこなうことができている。しかし、平成 24(2012)年度は 94 人、平成 25(2013)年度および平成 26(2014)年度は 92 人となり、1.18 倍、1.15 倍と徐々に入学者の数が増えていることは、教育の質の保証の意味でも、今後の検討課題である。
- 過去 5 年の入学者選抜結果の推移については、実施年度により若干の増減はあるが、入学志願者数は、受験生人口の減少傾向にもかかわらず、比較的安定しているといえる。しかしながら、近隣に新設の看護学部が相次いで開設されていることから、学生確保については、今後も積極的に取り組む必要がある。看護学部において入学者数が定員を大幅に上回ることは学外実習施設での実習を行う際に大きな問題となるので、入学者数は常に定員数に近い方が望ましい。【データ編 2-1】

### <自己評価>

- サービス経営学部では、入学定員に対する入学者数は 1.11 倍であり、収容定員に対する在籍学生数は 1.08 倍である。専任教員 1 人当たりの学生数が一学年あたり 9 人未満であることから、収容数として適切な環境が確保されていると評価できる。
- 看護学部では、教育目標達成が十分可能となる適正数の学生を受入れることができ

いる。その背景には、入学者受入れの方針の周知から、志願者の選抜にいたるまでの一連の過程が連動しつつ適切に機能しているためと評価できる。

### (3) 2-1 の改善・向上方策（将来計画）

#### 【共通】

- ・ 本学の教育目標やアドミッションポリシーを志願者・保護者・高校教員に伝える機会を継続して設ける。
- ・ 学内においても、全教職員に対して、教育目標およびアドミッションポリシーの周知の徹底を継続的に実施する。
- ・ 大学案内やホームページなどの広報媒体のリニューアルを適宜行い、志願者による理解を一層高められるよう継続的な努力を行う。

#### 【サービス経営学部】

- ・ 一般入学試験や大学入試センター試験利用入学試験の志願者の増加が今後の課題であるとする。継続して検討を行う。
- ・ 収容定員および入学定員を満たしており、これは本学部の教職員全員による教育活動と募集活動の成果であると判断されるが、更なる努力を継続する。

#### 【看護学部】

- ・ 県内外に競合校が多数新設されていることにより、本学のアドミッションポリシーにそった学生の確保対策の検討をより推進する必要がある。したがって、今まで以上に受験生に対して本学の特徴がよりわかりやすく理解されるよう入試広報に力を注ぎ、他校との差別化を明確にして本学の特徴を PR するとともに、本学のアドミッションポリシーにそった学生受け入れシステムを機能させる。

## 2-2 教育課程及び教授方法

### 《2-2 の視点》

#### 2-2-① 教育目的を踏まえた教育課程編成方針の明確化

#### 2-2-② 教育課程編成方針に沿った教育課程の体系的編成及び教授方法の工夫・開発

### (1) 2-2 の自己判定

基準項目 2-2 を満たしている。

### (2) 2-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-2-① 教育目的を踏まえた教育課程編成方針の明確化

#### <事実の説明>

#### 【サービス経営学部】

- ・ サービス経営学部では基準 1 に示した学部の目的を達成するため、学生の主体的な問題意識を高揚すること、学生の自発的な学習を奨励すること、ならびに、学生が修得した知識や技術を積極的に活用することが可能な場を提供することを基本方針として教育体制を確立することを目指している。
- ・ サービス経営学部では、平成 24(2012)年のカリキュラム改定により、以下に示す教育

課程編成の考え方によりカリキュラムを編成している。【資料 2-2-1】

- ・ 本学部の「教育課程の編成の考え方（カリキュラムポリシー）」を以下に示す。
  - (1) 豊かな人間性を育む総合教育を基礎として、実践性と柔軟な思考力につながる専門教育を積み上げ、キャリア教育と演習（ゼミナール）により学びの統合を図るカリキュラムを構築する。
  - (2) 総合教育では教養教育（ネオ・リベラルアーツ）を、社会理解、人間理解、環境理解、体育・健康理解、ホスピタリティとコミュニケーション理解として理解領域別に分類し、アカデミック・スキルにより学修を支援する。
  - (3) 実践的で柔軟な専門性を修得することを支援することを目的として、2 年次からの学科選択に合わせ、サービス経営学科では専門科目を、専門基幹科目と 3 つの専門コース科目群（「ホスピタリティ・ツーリズムコース」、「サービス・マネジメントコース」、「グローバル経済コース」）に分類し、健康福祉マネジメント学科でも、専門基幹科目と 2 つの専門コース科目群（「社会福祉コース」、「健康サービスコース」）に分類した。これは、学生が専門への関心にしたがった系統的な履修を支援することを目的として企図されたものである。一定の条件を満たした学生は当該コースの修了者と認定される。
  - (4) 社会的・職業的自立に向けた基盤となるキャリア教育を講義主体のキャリア開発（1 年次からの必修）に加えて、経験値を涵養するために体験・実習科目を選択必修としアクティブな人材を育成する。体験・実習科目は、総合教育や専門教育などの講義で培った知識やスキルと体験による総合的な学習経験を得る。
  - (5) 学修を段階的に統合するために 2 年次より演習（ゼミナール）を設置する。演習（ゼミナール）はコースに対応した「ホスピタリティ・ツーリズム」、「サービス・マネジメント」、「グローバル経済」、「社会福祉」、「健康サービス」、そしてコース横断的な「アーツ&サイエンス」の 6 分野を準備し、4 年次の卒業研究で 4 年間の学習の統合として創造的な思考力の育成を目指す。
- ・ この「教育課程の編成の考え方（カリキュラムポリシー）」は、サービス経営学部の教育方針の実現を目的として設定されている。また、サービス経営学部の教育目標としての「ディプロマポリシー」を①「知識・理解」、②「汎用的技能」、③「態度・志向性」、④「総合的な学習経験と創造的思考力」の修得と設定している。「カリキュラムポリシー」と「ディプロマポリシー」は「履修要綱」に掲載されている。【資料 2-2-2】

#### 【看護学部】

- ・ 大学の教育目標を踏まえ、看護学部では看護の対象となる人を一人の人間として理解し思いやり支えるために、ホスピタリティ教育を基盤に豊かな人間性を育み、専門的な知識と技術に裏付けられた的確な判断力と問題解決能力を身に付けた看護専門職の育成を目指している。また社会の多様なニーズを鋭敏に察知し、将来にわたって保健医療福祉分野の課題に積極的に取組み、人々の健康生活の向上と看護学の発展に寄与することのできる看護者の育成を目指している。
- ・ この教育目的を達成するために、以下の 8 つの教育目標を設定している。【資料 2-2-3】
  - (1) ホスピタリティを基盤とした豊かな人間性を培う。
  - (2) 人間としての尊厳と権利を擁護できる能力を養う。

- (3) 人間を身体的、心理的、社会的存在として総合的に理解できる能力を養う。
  - (4) 倫理的判断力とクリティカルシンキングに支えられた看護実践に必要な専門的知識、技術、態度を修得し、個人及び集団の健康上の課題を適切に解決することのできる能力を養う。
  - (5) 看護専門職として、対象者とその家族、地域住民などの多様な背景をもつ人々と信頼関係を築き、発展させる能力を養う。
  - (6) 保健医療福祉チームの中で看護専門職としての自律性を育むとともに、対象者とその家族、地域住民および他の専門職と協働できる能力を養う。
  - (7) 国際的な視野で保健医療福祉分野の動向に目を向け、国内外の保健医療従事者との相互交流や協働ができる能力を養う。
  - (8) 看護専門職者として常に主体的に自己研鑽につとめ、看護専門職の担うべき役割を追及する姿勢を養う。
- ・ 本学部では保健師(平成 23(2011)年度入学生よりは選択制)、看護師の養成施設として認可を受けており、看護師と保健師の国家試験受験資格、及び保健師国家試験受験予定者には、養護教諭二種免許状等の免許資格を付与できる教育課程を設置している。
  - ・ 上記の教育目的・目標をふまえ、看護学部の教育課程は、豊かな教養を身につけ総合的かつ自主的な判断能力を育成するための「教養科目」、個人・家族・集団・地域の理解、人間の健康と健康生活の理解及び人間の心と体についての基礎知識を学ぶ「専門基礎科目」、そして、看護実践に必要な専門知識・技術を学ぶ「専門科目」と、それらを総合的に統合する能力を養う「統合科目」によって構成している。【資料 2-2-4】
  - ・ 保健師助産師看護師養成所指定規則の教育課程の改正に伴い、平成 24(2012)年 4 月入学の新入生に適用する教育課程の改正を行なった。
  - ・ 上記に加え平成 24(2012)年の看護学部の完成年度を機に、4 年間の教育活動を振り返り教育課程を全面的に見直したうえで、平成 25(2013)年から新教育課程を導入した。教育課程改正の内容は、以下に示す通りである。
    - (1) 現時点で認知されている保健医療ニーズだけでなく、将来の変化にも対応できる専門職の養成を目指すことを基本方針とする。
    - (2) 物事を批判的に見極め、追究する能力を養う科目・教育方法を取り入れる。
    - (3) 基本的な看護実践能力の育成のための科目と教育方法の検討を行う。
    - (4) 現代の若者に不足していると言われていた他者と関わる能力を高めるための科目・教育方法を取り入れる。
    - (5) 主体的に学び、探究する能力を育成することによって、専門職として生涯学び続ける姿勢を身に付ける科目・教育方法を取り入れる。
    - (6) 教養科目、専門基礎科目と看護専門科目の関係性を明確にし、教科内容の相互関連性を明らかにすることによって学生の学修内容の統合を容易にする。
    - (7) 看護統合科目群を充実することによって、学生が看護学を総合的に捉え、実践し、将来を見据えた展望を持つことができる能力を養う。
    - (8) 看護師・保健師の統合カリキュラムであることを念頭に置きながらも、保健師国家試験受験資格者のための科目を充実させる。
  - ・ 大学の教育目的、看護学部の教育目標およびそれを達成するための教育課程編成の方

針と内容は毎年作成する履修要綱に説明している。また平成 25(2013)年度の履修要綱から取得可能な資格とその要件、各科目がどの様に相互関連しているのかを示したカリキュラム概念図と 4 年間で育成される看護実践能力を示し、卒業時の到達能力を理解し易い様に示した。【資料 2-2-5】

- 平成 25(2013)年度の履修要綱から、平行して展開される 3 つの教育課程が混同しないように、紙の色を変えて各教育課程を示した。また教育課程の改訂により学生が不利益を受けないように、3 つの教育課程の読替え表を作成し、入学年度の科目の履修が卒業するまで保証できるようにした。読替え表については、履修要綱に示しているほか、個別の学生指導場面で活用している。また単位未修得者や留年生には、指導教員と教務委員会が協力して、履修指導に当たる体制を整えている。【資料 2-2-6】

## <自己評価>

### 【サービス経営学部】

- 現行のカリキュラムポリシーは、大学の教育目標、サービス経営学部の教育目的の双方を踏まえており、これら教育理念の実現に向けて設定されている。
- 「教育課程の編成の考え方(カリキュラムポリシー)」と「ディプロマポリシー」を履修要綱に掲載することにより、学生・教職員に対する明示と周知を行っている。

### 【看護学部】

- 大学の教育目標、看護学部の教育目的に沿った教育課程の編成について、履修要綱に明確に示されている。
- 学部の理念・目的・教育目標については、学則のほか学部案内やホームページを通じて周知を図っている。オープンキャンパスや高校訪問などの機会を利用して高校生や進路指導教員に周知をはかり、適性を備えた学生の進学につながるようにしている。
- 在学生にもオリエンテーション等の機会に説明し、理解を図っている。
- 平成 25(2013)年度より 3 つのタイプの教育課程が実施運営されており、混乱のないように履修要綱も工夫されている。単位未修得者や留年生に不利益を及ぼさないよう、3 つの教育課程間の読替え表を作成し、これらの学生への指導体制も整備している。

2-2-② 教育課程編成方針に沿った教育課程の体系的編成及び教授方法の工夫・開発

## <事実の説明>

### 【サービス経営学部】

- 本学部は開設当初より「経営が持続できる条件を満たしながらサービスを遂行していく」ことを可能にする人材を育成するという観点から、「経営」の理念、理論、方法、技術に加えて「サービス」の理念、理論、方法、技術、技能を学生に修得させるために十分な教育カリキュラムを具体化することを、一貫して目指してきた。今回カリキュラム改定においても専門基幹科目と専門コース科目群により具体化されている。
- 特に「サービス」のなかでも「ホスピタリティ」を課題とする対人サービス分野については社会的要請及び海外留学生からの要請が強いことから、「ホスピタリティ」に関する研究を深め、学生に伝達していくことも、引き続き強く推進している。
- サービス経営学部の目的は従来の「経営学部」とは異なる。従来の「経営学部」は効

率性や費用対効果を高めるための理論や方法論を体系化して教育している。一方、「サービス経営学部」では生活者優先社会という時代認識のもと、顧客を重視するという視点で、新たに解明されつつある理論や新たに開発しつつある方法論を集約し、経営学の教育内容に付加するとともに、顧客の満足や感動の向上という目標と、業務の効率性や費用対効果の向上、さらには従業員満足を実現させる組織の構築であることを調和的に統合している。

- サービス経営学科では、従来からのサービス各分野での活躍への期待に加え、わが国サービス業の生産性向上やイノベーションへの貢献、グローバル化とサービス貿易の深化・サービスの国際化への対応、公共サービスの提供等の地域経済のマネジメント、といった現代的なサービスの課題に対応できる人材輩出への要請に応えるべく、サービス経営学科では、3つのコース（「ホスピタリティ・ツーリズム」、「サービス・マネジメント」、「グローバル経済」）及びその下に計8つのサブコースを設け、多様化する社会的な要請への対応を学生の認識につながるようにしている。
- 健康福祉マネジメント学科は、超高齢社会や急速な社会変動などの状況の変化に伴う主要課題である「健康」と「福祉」事業の経営に焦点をあわせ、「生活の質」(Quality of Life)や生きがいを考え、他者のために働く実践的な人材育成を目標とし、「社会福祉コース」と「健康サービスコース」の2つのコースで構成、前者の「社会福祉コース」は、「社会福祉士コース」と「生活支援コース」の、後者の「健康サービスコース」は「健康・スポーツ」と「心理・セラピー」の2つのサブコースによって構成される。このようなコース制を採用することで、超高齢社会への移行などの社会的な要請への対応を学生の認識につながるようにしている。
- また、「総合教育科目」は、理解領域別科目として①社会理解領域科目、②人間理解領域科目、③環境理解領域科目の3科目群に加え、④体育・健康理解科目、⑤ホスピタリティとコミュニケーション理解科目、⑥アカデミック・スキル科目で構成している。
- とくに、「ホスピタリティとコミュニケーション理解科目」では、本学の教育の基本理念でもあるホスピタリティ精神の醸成を目指しており、「ホスピタリティ概論」、「対人関係基礎演習」、「同応用演習」のほか、英語をはじめとする語学科目がグローバルなコミュニケーションスキルとして、この領域に位置付けられている。
- 大学での学びの手法を確実なものにするため、アカデミック・スキル科目群として、1年前期に「アカデミック・スキル」を必修科目としている。「アカデミック・スキル」では、①大学での学習に対応できるような、学びに対する意識や態度、学ぶ技術（スキル）を習得する。②個人単位、及びグループ単位での学習スタイルを身につける。③大学での学びと将来のキャリア形成との繋がりを理解するという授業目標・到達目標を設定している。そして、学生自らの判断で、1年生後期に「数値処理」、「情報処理」、「プレゼンテーション・スキル」等を選択しうるよう位置付けている。
- 学習者すなわち学生が本学の教育課程を経て何ができるようになるかを理解した上で履修計画を立てることができるように支援するため、5つの専門コース別の履修モデルおよびカリキュラムマップを履修要綱に掲載している。進路の実現のために必要な開講科目について確認でき、科目間の連携をディプロマポリシーとの対応のもとに学生が理解できるように工夫をしている。



- ・ 具体的には、総合教育科目、キャリア教育科目、専門教育科目を通じた学びが、専門の教員の下に「演習（ゼミナール）」で統合する体系として設計している。
- ・ サービス経営学科、健康福祉マネジメント学科ともにサービス経営学を根底においていることや、その教育のために学生に求める基盤部分は共通であることから、1 年次については学科分けを行わず、学部共通科目を設けている。
- ・ 専門科目群については、2 つの学科の特色や教育目標に応じて高度な専門的知識と技能を修得できるよう、段階的、体系的に編成している。

#### （サービス経営学部の教育課程の体系）

- ・ サービス経営学部には総合教育科目、キャリア教育科目、専門教育科目を置く。
- ・ それぞれの配列に当たっては、教養教育内の科目相互の連関と、専門教育内の科目相互の連関とを等しく重視しており、段階的に学びを学びを深めてもらうことができるような履修順序を検討したうえで年次配当を行い、学生に対してもわかりやすくカリキュラムマップを示すとともに履修モデルを提示している。【資料 2-2-7】 【資料 2-2-8】

#### （学部共通科目の体系）

##### ア. 総合教育科目

- (1) 大学での学びの手法を確実なものにするため、アカデミック・スキル科目群として、1 年次前期に「アカデミック・スキル」を必修科目とし、主体的に学ぶ姿勢を喚起することに注力している。
- (2) 平成 24(2012)年度からの教育課程では、総合教育科目と称し、従来からのネオ・リベラルアーツ科目と継承した理解領域科目としての①社会理解領域科目、②人間理解領域科目、③環境理解領域科目の 3 科目に加え、④体育・健康理解科目、⑤ホスピタリティとコミュニケーション理解科目、⑥アカデミック・スキル科目で構成している。
- (3) とくに、「ホスピタリティとコミュニケーション理解科目」では、本学の教育の基本理念でもあるホスピタリティ精神の醸成を目指し、ホスピタリティ概論、対人関係基礎演習、対人関係応用演習のほか、英語をはじめとする語学科目をグローバルなコミュニケーションスキルとして、この領域に位置付けている。

##### イ. 全学共通科目

- (4) 全学共通科目は、サービス経営学部と看護学部の共通科目として設定したが、平成 25(2013)年度の看護学部のカリキュラム改定によって、一般教養科目については全学共通科目としての位置づけがなくなっている。したがって、全学共通科目という位置づけはなくなっており、検討が必要である。
- (5) 学部共通科目において、統合教育科目は、①体験・実習科目、②キャリア科目、③演習科目によって構成される。
- (6) 体験・実習科目の「サービス・ラーニング」では、本物のブライダルの企画・運営、プロ野球球団との連携によるスポーツビジネスのマーケティング・プロジェクト、地域スポーツクラブでのボランティア、地元での地域貢献活動、東京国際映画祭や東京音楽祭などのメディアイベントでのスタッフなど、フィールドワークでの学びの実践をとおして、ホスピタリティ意識をさらに高める学習を行っている。【資料 2-2-9】
- (7) 体験・実習科目の「総合演習 I」では、日本手話をはじめ、宅建、日商販売士、日商簿記、社会福祉士国家試験、日本語能力試験などの検定・資格取得に向けた演習を取

り入れている。

- (8) 体験・実習科目の「海外フィールドワーク」では、ツーリズム、ブライダル、グローバル経済といった学習テーマを用意し、グローバル社会に向けたニーズや学生の将来を見据えた設定となっている。【資料 2-2-10】
- (9) 体験・実習科目の「インターンシップⅠ・Ⅱ」では、ホテル・フード、ツーリズム、ブライダル、小売、福祉といった本学の学生の就職先を見据えたインターンシップ先を設定し、その分野を専門とする教員陣が指導にあたっている。特に、平成 25(2013)年後期の「インターンシップⅠ」(主として 1 年次履修)では、昨今の学生の就業体験に対するニーズを反映し、大幅に履修者が増加し 58 人の学生が就業体験を行った。
- (10) ホスピタリティ意識の醸成を具体化するため、平成 25(2013)年より介護職員初任者研修の事業指定を受け、狭山市内の社会福祉施設との提携により実習等を行っている。
- (11) 「キャリア開発」では、1 年次に初年度導入教育、リメディアル教育、アカデミック・スキルなどで基礎的・汎用的能力を育成し、2 年次はキャリア・デザイン、3 年次は職業レディネスの育成等を行い、学生のキャリア形成に応じた支援体制を構築する。4 年次は社会人基礎力を身近に意識させ、身につけるべき能力の明確化と到達度の評価を進める。このような入学から卒業までを見通したキャリア教育を行っている。

#### ウ. 学部共通・専門基礎科目・統合領域科目

- (12) サービス経営学部の専門基礎科目として、1 年次に「初級経済学」、「簿記論」、「産業論」、「基礎経営学」、「サービス・マネジメント論」を必修に、また 2 年次以降のコース選択を意識した関心に応じて、「マーケティング」、「会計学概論」、「中級経済学」を選択必修科目として置いている。
- (13) 統合領域科目として、体験・実習科目やキャリア科目等のキャリア教育科目、それに演習科目として基礎演習、専門演習、卒業研究を置いている。各コースの学びの統合の場として、演習(ゼミナール)を位置付けている。すなわち、1~2 年次の学びの統合を「基礎演習」で、3 年次の学びの統合を「専門演習」で、4 年間を通じての学びの統合を「卒業研究」によって行うことで、段階的に学びの統合を目指している。

#### エ. 留学生科目

- (14) 留学生の日本社会への適応を期して、「日本語Ⅰ」「日本語Ⅱ」「日本事情」「総合演習Ⅰ(N1)」といった科目を設けている。

#### (2 年時以降の専門科目の体系)

#### ア. サービス経営学科の教育課程(専門科目)

- (15) サービス経営学科の専門科目に「専門基幹科目」と「コースごとの専門科目」をおいて、体系的に構成している。
- (16) 2 年次進級時に各々が将来の目標に合わせて、コース、具体的には、「ホスピタリティ・ツーリズムコース」、「サービス・マネジメントコース」、「グローバル経済コース」を選択、専門分野の学修を深めていく。
- (17) サービス経営学科の専門基幹科目として「管理会計論」、「財務会計論」、「計量経済学」など 14 科目を用意している。
- (18) ホスピタリティ・ツーリズムコースの専門科目として「観光サービス論」、「ホテル・フードサービス論」、「ブライダルサービス論」、「メディアサービス論」など 22 科目

を用意している。

- (19) サービス・マネジメントコースの専門科目としては、「イノベーション・マネジメント論」、「サービス・マーケット論」、「流通システム論」など14科目を用意している。
- (20) グローバル経済コースの専門科目としては、「グローバル経済総論」、「地域経済総論」、「財政論」など18科目を用意している。

#### イ. 健康福祉マネジメント学科の教育課程（専門科目）

- (21) 健康福祉マネジメント学科の専門科目に「専門基幹科目」、「コースごとの専門科目」において体系的に構成している。
- (22) 2年次進級時に各々が将来の目標に合わせ、「社会福祉コース」、「健康サービスコース」を選択、専門分野の学修を深める。
- (23) 健康福祉マネジメント学科の専門基幹科目として「健康・福祉サービス概論」、「介護技術・援助論」、「ヒューマンリソースマネジメント論」など13科目を用意している。
- (24) 社会福祉コースの専門科目として「社会福祉原論Ⅰ」、「老人福祉論Ⅰ」、「公的扶助論」など27科目を用意している。
- (25) 健康サービスコースの専門科目として「フィットネス論」、「カウンセリング心理学」、「セラピー論」など19科目を用意している。
- (26) 所定の科目選択により、社会福祉士、診療情報管理士（平成23(2011)年度以前の入学生）、健康管理士一般指導員（平成23(2011)年度以前の入学生）受験資格を取得することを可能にする。
- (27) 社会福祉士コースでは3年生の夏以降180時間（24日以上）の現場実習を行う。

#### <科目の連関と配列>

##### 【サービス経営学部】

- (28) 本学教育課程は学則等の方針に従って設定されているが、教養教育の中での科目連関、専門教育の中での科目連関の検討を行い、授業内容と到達目標に基づく科目連関を学年進行と対応させ、段階的な積み重ねにより学習を深化できるよう体系化を行った。
- (29) 平成24(2012)年度からの新教育課程においては、サービス経営学科、健康福祉マネジメント学科とともに、1年次（前期）に「サービス・ホスピタリティの基礎を、ゆっくり、じっくり」学ぶこと、1年後期に「就業経験により、経験値を高める」など専門教育に向け、学ぶ意欲を熟成させる体系にしている。【資料2-2-11】
- (30) 1年次でホスピタリティやコミュニケーションを少しずつ身につけ、体験・実習を通して協調性を育み、2年次で学科・コースに分かれ、コースごとの基礎知識を身につけ、それを現場で実践し、3年次でコースごとで身につけた知識を体験・実習を通して、実践と理論を結びつけ、4年次で卒業研究を通して、4年間の学修を統合し、実践的なものにまとめる、というステップをとっている。
- (31) サービス経営学部では講義以外に「体験・実習科目」や「演習科目」を取り入れて編成し、学生が体験を通して学びを統合できるように配慮した。
- (32) カリキュラム編成において学習者の学修履歴を重視したコース専攻認定制度を採用し、同時に履修モデルの提示と履修科目制限を行うことで、コース履修による体系だった学習を実現し、専門的知識を有した人材を輩出しようとしている。
- (33) サービス経営学部の教育は学習者の視点に立つことを目指し、学習者が本学の教育課

程を経て何ができるようになるのかという「学びの可視化」、すなわち「学び、できるようになり、知ったこと」がシラバス上確認でき、他の履修科目との連携も図られた「学習カリキュラム」として成立するように編成した。

- (34) 総合教育科目、キャリア教育科目、専門教育科目を通じた学びが、専門の教員の指導の下に「演習」（ゼミナール）で統合する体系として設計しており、大学における就業力育成の観点からも、講義が主体となる1年次から4年次の「キャリア開発」に加え、学生に経験値を増やして社会へ輩出する仕組みとして、「インターンシップ」や「サービス・ラーニング」、「フィールドワーク」などを包摂した「体験・実習科目」を用意し、社会的・職業的自立に向けた基盤となる能力の養成が図られている。
- (35) 教授方法の工夫・開発の組織的な取組としては、文部科学省「大学生の就業力育成支援事業」において拡充が図られた体験・実習科目「サービス・ラーニング」における多様なPBL（Project Based Learning）型授業の開発や、文部科学省「サービス・イノベーション人材育成推進事業」において開発したケース教材を用いて行う学部生向けの「ケースメソッド教授法」の導入などの例がある。【資料2-2-12】【資料2-2-13】
- (36) 平成26(2014)年度より、1年前期必修「ホスピタリティ概論（総合教育科目・ホスピタリティとコミュニケーション理解科目）」では、オムニバス形式を採用している。
- (37) 教授方法の改善を進めるための組織としてFD委員会が置かれ、研修が行われている。
- (38) 単位制度の実質を保つため、2年次以上の学生については各セメスターで履修できる単位数の上限を26単位とするキャップ制を導入しているほか、シラバスに「事前学習・事後学習、その他」の欄を設けて教室外での学習についての指示を行っている。
- (39) 診療情報管理士、健康管理士一般指導員の資格取得希望者が少なく、これらの資格取得のカリキュラム構成は平成23(2011)年度生をもって廃止している。それへの対応として健康サービスコースを新設し、「健康スポーツ」、「心理・セラピー」などの学びも行い、その分野の専門家も育成することとしている。
- (40) また、文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」の助成を受け一昨年度から取り組んでいる「ヒューマンサービスセンター（HSC）」では、産業界ニーズに対応した正課の改善、地域活動のさらなる活性化を目的に、地域における学内人材（学生・教員）の活躍を後押ししている。【資料2-2-14】

### 【看護学部】

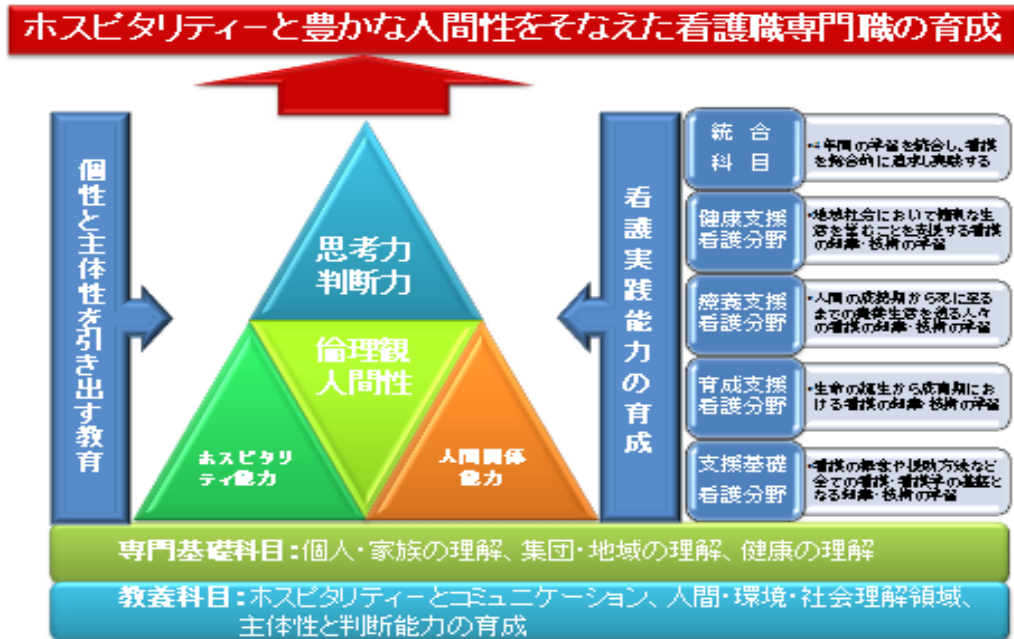
- (1) 平成21（2009）年度に学部を開設し、平成23(2011)年度には保健師助産師看護師養成所指定規則の改正を受けて、完成年度を待たずに平成24(2012)年度から新たな教育課程を開始した。
- (2) さらに平成24(2012)年度の完成年度を契機に、開設時以後の保健医療を取り巻く情勢の変化や教育実践の中で明らかになった課題に対応するために、教育課程の変更が必要となり、平成25(2013)年4月から新たな教育課程をスタートさせた。このように平成25(2013)年度からは、3つの教育課程が開講されている。

#### （看護学部の教育課程の体系的編成）

- (3) 教育課程の編成は、本学部の教育目標を達成するために、「教養科目」、「専門基礎科目」、「専門教育科目」、「統合科目」に分類され、4年間を通して健康、健康生活の理解及び

看護実践の基礎となる知識・技術を学び、それらを演習や実習を通して実践に統合しながら、看護職としての専門的役割を修得することができるように構成されている。また専門職として既習の知識基盤を拡大していけるように編成している。

- (4) 平成 25(2013)年度より導入したカリキュラムの概念図（図 2-3-1「看護学部の教育体系」）と各学年と卒業時に期待される学生像を示した「看護学部カリキュラム構造図」を作成し、履修要綱に掲載する等、学生への周知に努めている。【資料 2-2-5】
- (5) 教育課程の内容の相互関連性を明らかにするため、平成 25(2013)年度からの新教育課程においては、学習内容を学生がより統合しやすい様に配置し直し、科目間の関連性を明



らか 図 2-3-1 看護学部の教育体系（カリキュラムの概念図）

- (6) 文部科学省（2011）「大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会最終報告書」に示された「学士課程においてコアとなる看護実践能力と卒業時到達目標—教育内容と学習成果—」にそって、本学の新教育課程内容の検討を行なった。
- (7) 各能力の卒業時の到達目標、それを構成する教育内容並びに学習成果ごとに、本学の教育課程において重点的に教授すべき科目群を明らかにし、教科目間の関係性が把握できるようにカリキュラム構造図を作成し学生への周知に努めている。【資料 2-2-5】

### （一般教育科目の体系）

#### ア. 教養科目

全学共通科目としての教養科目は、本学が目指すホスピタリティーの追求と人間性の涵養を中核にすえ、国際的な視野をもつ幅広い教養を身につける科目で構成されている。看護学部共通科目は、特に専門科目の基盤になる科目として必修科目（ホスピタリティー論、対人関係論、英語 I、人間性心理学、基礎ゼミナール）としている。

平成 25(2013)年度からは新カリキュラムの導入に伴い、教養科目の一部を変更し、科目間の整合性をより明確にした。

#### (専門教育科目の体系)

#### イ. 専門基礎科目

看護を学ぶ上で基礎となる科目で構成されている。

- (1) 「個人・家族の理解」領域：看護の対象となる人々を、個人・家族の側面から理解することを目的とし配置している。
- (2) 「集団・地域の理解」領域：看護の対象となる人々を、集団・地域の側面から理解することを目的とし配置している。
- (3) 「健康の理解」領域：看護の対象である健康に関して、主に身体的側面からの理解を深めることを目的とし配置している。
- (4) また平成 25(2013)年度入学生からは、開講科目を更に充実させ、一部科目の開講時期を変更し、学生が学習内容を統合しやすい様にした。

#### ウ. 専門科目

看護・看護学を理解し、看護実践力を身につける専門職者としての基礎を学習する科目で構成されている。看護学を4つの分野に分け、各科目を配置している。

- (1) 支援基礎看護分野：看護の概念や援助方法など、すべての看護学分野の基盤となって、看護実践を支える知識・技術の学修を目的とし科目を配置している。

平成 25(2013)年度からは、1年次前期に「看護学概論」を設け、看護学の基本的概念を学ぶ科目として位置付けた。「看護とコミュニケーション」を1年前期に開講し、対人関係の基本を学ぶことにより、看護の役割を理解できるようにした。

基礎看護学領域の科目群については、1年次後期から「ヘルスアセスメントⅠ」を開講することにより、人体の構造と機能の知識をフィジカルアセスメント技術に早期から応用できるようにした。また「基礎看護実習」を対象者とのコミュニケーションと相互信頼関係に気付くアーリーエクスポージャーのための実習として位置づけた。看護の問題解決思考を「看護過程論」で身に付けた後に、対象者のアセスメントと全人的な理解を「看護援助実習」を通して学べるよう科目内容と開講時期を一部変更した。

開設時より精神看護学は支援基礎看護分野に位置づけていたが、精神看護学を療養支援看護分野に移動させ、精神看護学領域の専門性を独立させ教授することとした。

「看護倫理」「看護理論」「家族看護論」「看護過程論」も新たに開講し、看護実践を支持する知識基盤を充実させた。

- (2) 成育支援看護分野：看護が関わる生命の誕生から成育期における看護の知識・技術学修を目的とし、母性看護学、小児看護学領域の科目群を配置している。

開設から平成 24(2012)年度入学生までは、概論は2年次前期から開始していた。

平成 25(2013)年度の入学生より、専門基礎科目の開講状況に合わせて、2年次後期より概論を開始し、3年次で支援論と実習を開講することになった。

- (3) 療養支援看護分野：人間の成熟期から死に至るまでの間に、療養生活を送る人々の施設内・外における看護の知識・技術の学修を目的とし、成人看護学、老年看護学、在宅看護学領域の科目を配置している。

いずれの領域の実習も3年次の前期・後期と開講するが、平成 25(2013)年度からの

教育課程には、新たに「療養支援実習」を設け、施設から在宅への療養支援における看護の役割を学ぶ実習を設けた。

精神看護学領域の科目も平成 25(2013)年度の教育課程より、この分野にて教授することになった。

- (4) 「健康支援看護分野」は、地域社会において健康な生活を営むことを支援する看護の知識・技術の学修を目的とし、平成 23(2011)年度までの入学生には 6 科目を配置している。

なお、平成 24(2012)年度入学生より、保健師助産師看護師養成所指定規則の教育課程の改正ならびに埼玉県内の保健師実習の受け入れ人数の制限により、科目編成を 7 科目とし、保健師国家試験受験資格取得希望者の履修科目を新たに設定した。

さらに平成 25(2013)年度入学生からは、教育課程の改定により、科目編成を 9 科目とし、保健師履修を選択する学生への科目内容の充実を図った。

- (5) 「統合科目」は、4 年間で学ぶ諸科目を統合し、看護を総合的に洞察し、実践できる能力を培うことを目的とし配置している。

主に 4 年次に学修することとする。

平成 25(2013)年度からの新カリキュラムにおいては、1 年次に「看護とホスピタリティ I」を開講し、保健医療におけるホスピタリティの意義を学ばせ、更に 4 年次に「看護とホスピタリティ II」において、看護実践への位置づけを概念化できるようにし、本学の理念であるホスピタリティ精神を身に付けた看護者の育成を図る。

看護学の統合を図るために、「看護学の動向と課題」「チーム医療論」「健康教育論」「災害看護論」「国際看護論」を新たに設けた。

4 年間の知識と技術を統合し、看護実践能力を高める目的で「看護総合演習」を 4 年次後期に設けた。

- ・ 以上、看護学部での履修に関しては、単位制での学生の学習機会の担保のため、履修制限はほとんど設けていない。しかし各看護学の臨地実習は、講義・演習で学んだ知識・技術を統合し、人々へ実践的に活用し、看護を展開するという特徴をもつ。このため、3 年次配当科目が主に臨地実習であることを受け、3 年次への進級については、2 年次後期までに開講されている必修科目のうち、専門基礎科目及び専門科目の単位をすべて修得していることを条件とすることにより、教育の質の担保を図っている。

#### (教授方法の工夫)

- ・ 授業形態は、講義以外に演習や実習を多く取り入れて編成し、学生が体験を通して効果的に学修できるようにしている。特に、専門基礎科目・専門科目においては、演習形態を中心にして具体的・実地的な学習ができるようにしている。
- (1) 各看護分野における講義・演習・臨地実習科目の効果的配置

「専門科目」においては、「支援基礎看護分野」で各看護領域の基礎を学んだ後に、「成育支援看護分野」、「療養支援看護分野」「健康支援看護分野」の各科目を学習できるようにしている。

各看護分野においては講義・演習を併用しつつ知識と技術の修得を目指している。その上で、臨地実習に臨めるよう科目を配置して統合的な理解を促せるようにしている。

- (2) 科目の配当年次については、良識ある社会人として、ホスピタリティ精神を持つ豊かな人間性を培うための教養科目を主に1年次に配置し、看護に必要な基礎知識を養う科目を1・2年次に、看護の専門知識を理解する科目を主に2年次に、基本的な知識と技術を活用した臨地実習は3年次に、看護を総合的に洞察し実践できる能力を培う科目を4年次に配置している。
- (3) 看護学部における授業形態は、講義形式以外に、クラス分けでの演習やグループワーク学習等アクティブ・ラーニングを取り入れ、少人数教育により学生が主体的に学ぶ意欲を高めるための授業を実施するよう努めている。
- 学内での講義・演習段階から、実習施設の臨床指導者らにファシリテータや看護技術の指導等で参画を依頼し、看護教育における連携を図っている。
- (4) 看護実習は、講義及び演習で得た基礎的知識・技術を自らの体験を通して確実に習得し、看護者としての知識・技術・態度を形成する重要な科目である。
- 看護師・保健師国家試験受験資格取得のための必修科目である実習のほとんどが、3年次前期・後期に集中している。
- 学生にとっては新しい環境（病棟やスタッフ）での実習を2週間に1度体験することとなり、ストレスが高い状況が出現している。現在、県内外の病院、保健所・保健センター、介護老人保健施設、訪問看護ステーション、その他、小学校、中学校、高等学校、保育園などの保健医療福祉施設で実習を行っている。
- 看護学実習は県内外の保健医療福祉施設との協力体制により実施されており、本学部の教育課程を効果的に進めるためには不可欠のものである。
- 本学部の臨床指導体制は、学内調整としては、看護専門領域の代表から成る看護学部実習委員会が年間の実習計画を立て、それに基づいて実習施設との調整と日々の実習における問題解決を各領域の担当教員と連絡を取りながら行っている。
- 年に2回全教員参加による「実習会議」を開催し、各専門領域の実習の経過と課題を報告し合い、さらに学部全体の実習方針を協議している。
- 学外調整としては、各専門領域が実習施設の臨床実習指導者と「臨地実習指導者会議」を適宜もち、実習計画のスムーズな運営と実習評価のための協議を行っている。
- 年に1回は、全実習施設の臨床実習指導責任者を集まってもらい「実習協議会」を開催し、本学部の実習に対する意見と今後の課題、次年度の学部の実習計画について協議する場を設けている。
- (5) 看護学部の地域住民への健康支援・地域交流活動と公衆衛生看護学実習を連動させ、地域住民の健康づくりの活動に学生が参加し、血圧測定、健康相談、健康講話、活動参加による交流を通して地域住民の健康づくり活動について学修している。
- (6) 平成25(2013)年から導入した教育課程には、統合科目に「災害看護論」や「国際看護論」を新設し、講師陣には国内はもとより海外で災害救護活動や国際支援活動を実践している講師を迎え、国際的な視点で看護活動を考えることのできる人材の育成を目指している。
- (7) 平成25(2013)年度からの新教育課程においては、4年次後期に「看護総合演習」を開講し、各看護学で学んだ4年間の学修を統合し、エビデンスに基づいたヘルスアセスメント、生活・療養支援技術の学修到達度を再度確認し、看護実践能力を強化する機



会とする。

## <自己評価>

### 【サービス経営学部】

- ・ 教育課程の編成の考え方（カリキュラムポリシー）は本学の教育目標「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人の育成」および学部学科の教育目的を踏まえて設定されており、履修要綱やホームページにおいて明示されている。
- ・ 平成 24(2012)年度の教育課程改定では、教育課程の編成の考え方（カリキュラムポリシー）に即して、豊かな人間性を育む「総合教育科目」、実践的で柔軟な思考力を育む「専門教育科目」、学びの統合を担う「統合領域科目」が体系的に配置されている。
- ・ 各学科、各コースの専門科目やキャリア科目等の配置についてもカリキュラムポリシーに則っており、学科・コースの目的や履修モデル、カリキュラムマップを履修要綱により学生に明示するなど、学生の系統的な履修を助ける取組みは評価できる。
- ・ 平成 24(2012)年度より、講義と体験学修の往還による「サンドイッチ学習」という考え方や「アカデミック・スキル」など学生が主体的に学ぶ姿勢を涵養する取組みが取り入れられたことは評価できる。新たに開始された授業に関しても、授業評価アンケートの取りまとめ等により FD 委員会がその改善を助ける仕組みが整っている。
- ・ 文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」の取組や、産学連携による多彩な体験学修機会の開発等、授業内容の工夫が重ねられている。
- ・ 選択科目が増加する 2 年次以上の学生を対象にキャップ制を導入しているほか、履修要綱に授業準備や事後学習の指示を掲出するなど単位の実質化の取組みがなされている。

### 【看護学部】

- ・ 教育課程は、教育目的・目標に沿って適切に体系的に構成されている。履修要綱においても詳細に説明されており、ホームページ上にも掲載し、広く周知を図っている。
- ・ 科目の配当年次についても、教育理念であるホスピタリティ精神を持つ豊かな人間性を培うための科目を 1 年次と 4 年次に配置し、看護に必要な基礎知識を養う科目を 1・2 年次に、看護の専門知識を理解する科目を主に 2 年次に、基本的な知識と技術を活用した臨地実習は 3 年次に、看護実践と看護学を総合的に洞察し実践できる能力を培う科目を 4 年次にと、効果的な科目の配置ができています。
- ・ 教授方法は、多様な学習形態を取り入れることで、特に看護の専門科目では具体的・実践的な学修ができるように工夫されているが、今後は各専門領域間で相互に学び合い、更に教育活動の質の向上に努める必要がある。
- ・ 平成 25(2013)年からの新教育課程においては、4 年間の学修内容と看護実践能力をマトリクスにして確認することにより、卒業時の看護実践能力の育成を強化する方策が取られているが、今後は各教員が相互に教育内容を関連付け、意識的に卒業時の到達目標の達成を目指す必要がある。

### (3) 2-2 の改善・向上方策（将来計画）

### 【サービス経営学部】

- ・ サービス経営学部での学びを確実なものにするため、アカデミック・スキル科目群や体験・実習科目群等の学びを通じて「学生自らが気づき、自ら考え、自ら行動する」という学生の主体的な姿勢を1年次から支援していく。
- ・ 平成24(2012)年度改定は、総合教育科目、キャリア教育科目、専門教育科目を通じた学びが専門教員の下に「演習（ゼミナール）」で統合する体系として設計されている。各授業の連携関係を注視し、授業計画、授業実施・内容、その進捗状況などの把握を教育サービス委員会が中心に行う。授業改善についてはFD委員会が担う。
- ・ 「ヒューマンサービスセンター（HSC）」では、地域社会との関係を強化しつつ新しい学びの機会の提供を受けている。学生に対しては地域活動を通じた「経験値」の向上、産業界が求める人材像の分析、それに近づけるための教育体制の改善整備を進める。
- ・ 本学の特性を活かし、さらには本学の学生の水準に相応した独自の教材の開発（経済学初学者向けワークブック等の作成）の検討を引き続き行う。

### 【看護学部】

- ・ 平成25(2013)年度から導入した新カリキュラムにおいては、学修内容を学生がより統合しやすい様に配置し直し、科目間の関連性を持たせるとともに、各科目において看護実践能力として何を教授・育成するのかを明らかにしたマトリクスを作成した。今後は、各教員がこのマトリクスを活用しながら卒業時の看護実践能力の育成を目指して、教育内容を充実させ、教授方法の更なる工夫に取り組めるようにFD活動や授業評価等において動機づけを行っていく。
- ・ 教育理念である「ホスピタリティの追求」を目指した科目学修（演習・実習等）をより推進する。
- ・ 平成27(2015)年度までは、平成21(2009)年度の開設時からのカリキュラム、主に公衆衛生看護学の導入を図った平成24(2012)年度からの移行期カリキュラム、そして平成25(2013)年度からの新カリキュラムの複数の教育課程が同時進行で開講されることにより、学修内容の混乱を来すことがないように配慮する。
- ・ また単位未修得者や留年生へは、3つの教育課程間の単位読替え表の活用により、入学時の教育課程に規定された卒業要件単位が取得できるように保証するとともに、教育課程の変更による学生への不利益が生じないように十分な配慮を行う。
- ・ 平成25(2013)年3月に初めての卒業生を送り出し、平成26(2014)年もこれに続いた。理念・目的を検証する際の視点は2段階が必要である。第1段階は理念・目標に沿った教育課程が構成され、講義内容がそれに沿ったものになっているかという視点であり、第2段階は学部で教育を受けた卒業生が職業生活を通じて学部の理念に沿った人材として成長しているかどうか、卒業生を送り出した施設からの評価を得る方法である。後者に関しては、今後、具体的な評価方法を検討していく。

## 2-3 学修及び授業の支援

### 《2-3の視点》

## 2-3-① 教員と職員の協働並びに TA( Teaching Assistant) 等の活用による学修支援及び授業支援の充実

### (1) 2-3 の自己判定

基準項目 2-3 を満たしている。

### (2) 2-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### <事実の説明>

##### 【サービス経営学部】

- ・ 各年度の前期、後期の開始時期や学科選択、コース選択、演習（ゼミナール）指導教員選択に際しては、教職員合同で組織される「教育サービス委員会」主催によるオリエンテーションが実施され、履修登録やそれぞれの制度について説明がなされている。
- ・ 教員による支援として、入学後、1 年前・後期は、10 人程度単位のサブクラスごとに、ファカルティ・アドバイザー（FA : Faculty Advisor [クラス担任]）の教員を配置し、大学進学時の戸惑いの解消につなげている。【資料 2-3-1】
- ・ ゼミ選択のしおりとして作成している『ゼミナール選択の手引き』に、各専任教員のオフィスアワーの時間帯を明記している。【資料 2-3-2】
- ・ FD 委員会により、各学期末（14 週目）に、学生からの「授業評価アンケート」を実施し、翌学期までにその結果を教員本人に通知するとともに、全体の傾向が教授会で報告されている。それを受けて教員全員が「授業改善計画書」を執筆している。【資料 2-3-3】
- ・ 本学では、Web 対応の授業支援システム「IT's class」の運用を行っている。これは、本学ホームページから ID とパスワードを入力することによって閲覧利用することができる授業支援システムで、自宅等のパソコンからも入力・編集の作業ができる。ディスカッションやレポート提出など、学生からも情報発信でき、教員の担当科目に関する情報公開もいつでも更新可能な点、すなわち双方向の情報のやり取りができる点に特徴があり、講義に関連する情報の提供・活用を都度行っている。【資料 2-3-4】
- ・ TA (Teaching Assistant) 等は情報処理関係の授業の一部において TA (専任職員が担当) を活用している例がある。また、現在「コーチング I (前期)」及び「コーチング II (後期)」では、学部の上級生が下級生の学習を支援・援助するしくみである「学生アドバイザー (SA: Student Advisor) 制度」を取り入れており、授業履修者が SA となり、「キャリア開発 I a」を履修している 1 年生の学習支援を行っている。具体的には、事前に十分に訓練・準備した上で討議時のファシリテーション、授業時に与えられた課題達成のためのコーチング (1 対 1) などの形で支援を行なっている (平成 26(2014)年度は 3 年生 15 人が SA として参加しており、5 回程度の支援が予定されている)。
- ・ 「入学事前課題」を入学予定者に対して送付し、課している。「英語」のリメディアル教育、「アカデミック・スキル」の基礎、さらに「ホスピタリティ・ツーリズム」など各コースの基礎も学べるよう構成されている。授業で復習することにより、導入教育としての効果を高めている。【資料 2-3-5】

- 平成 21(2009)年度から平成 23(2011)年度、文部科学省大学改革推進等補助金「大学教育・学生支援推進事業」(学生支援プログラム)の採択を受け、本学は「教育の質を担保する『学習・キャリア支援センター』の設立と運営」という取組を推進してきた。学習支援及びキャリア支援のために個別・少人数制で基礎学力や論理的思考力を醸成する学習サポートを目的として「学習・キャリア支援センター(LCC: Learning Career Center)」を設置し、現在は「アカデミック・アドバイザー」(元高校教諭 1 人、大学院生 3 人、計 4 人)が月曜から木曜の週 4 日で勤務シフトを組み、学習支援、キャリア支援を行っている。
- 平成 25(2013)年度より、本学部のグローバル化に関する共同研究グループが「EDC (English Discussion Class)」を運営し、正課外においてネイティブの教員から英語を学ぶ機会の創出と効果の検証を行っている。
- 毎年 4 月に全 1 年生に向けた図書館主催の「図書館利用ガイダンス」が司書により行われている。また、毎年 7 月に、サービス経営学部教職員による「夏休み推薦図書(コース別推薦図書)」を作成し、リストを全学部生に配布している。【資料 2-3-6】
- 中退予防に関しては、「課題検討特別委員会」を新たに設置し、教育サービス委員会や学生サービス委員会と連携しその要因分析、対策を検討していく。
- 平成 26(2014)年は、履修登録に失敗する学生を発生させないため、学生指導も兼ねる専任教員(ゼミ担当教員)向けに「カリキュラム講習会」を開催した。

#### 【看護学部】

- 学修支援および授業支援に関する方針・計画は教務委員会を中心に検討され、教授会で決定し、教職員に周知している。教務委員会組織は教員ならびに看護教学課職員で構成され、お互いの情報を共有しながら、学生の現状に即した支援策を検討している。
- 入学直後の新生オリエンテーションにおいて、教員と職員が協働し、単位制や履修登録、教育課程の仕組みという大学独特のシステムについて学生の理解を促している。
- 1 年次前期の基礎ゼミナールにおいては平成 24(2012)年度入学生までは 8~10 人、平成 25(2013)年度入学生からは 5 人~6 人の少人数制とし、ゼミ担当教員から大学で学ぶためのスキルの指導の他、学生個々に合わせた指導を行っている。ゼミ担当教員はゼミナール授業終了後にもアドバイザーとして個別の相談を受ける等の役割を持ち、4 年次の卒業研究によるゼミの改編があるまで継続して学修支援にあたっている。
- 2・3 年次の在校生に対しては毎年 4 月と 9 月にオリエンテーションを行い、その学年に応じた 1 年間の教育内容の概要および履修登録の注意事項等を説明し、理解を促している。特に 3 年次生に対しては、実習委員会と共同で各看護学実習オリエンテーションを前期・後期の 2 回実施し、実習の目的・目標・内容・方法の理解を促し、知識・技術・態度において具体的に準備すべきことを提示し、実習に臨めるようにしている。
- 図書館オリエンテーションを 1 年次に 2 回実施している。いずれも 15 人から 20 人程度の小グループに分け、1 回目は大学の図書館の利用方法について、2 回目はレポートに活用する文献検索について一部演習を含む内容で実施し、学修に必要な文献の活用についての支援を行っている。【資料 2-3-6】
- 図書館では、インターネットを通じて学外からの蔵書や文献検索ができるシステムを完備している。

- 看護学の学修の基礎となる高校での「生物」「化学」の履修状況や習熟度は学生により異なっている。そのため入学予定者に入学前に課題を出し、課題に取り組みながら習熟状況を自己評価し、必要な学修を促している。入学直後には、それを踏まえ基礎学力試験を行い、試験結果を基に、課外で「化学」のリメディアル教育を実施している。

【資料 2-3-7】

- Web 対応授業支援システム IT's class を導入し、学修支援を行っている。学生は自宅や大学のコンピュータからアクセスでき、科目ごとに教員が登録した各回の講義内容の確認、配布資料や課題のダウンロード、レポート提出、自分の出席状況の確認を行うことが可能であり、授業の予習や復習を行いやすいようにしている。【資料 2-3-4】
- 教務委員会と看護教学課が科目担当教員に依頼し、出席状況調査を行っている。授業開始後 5 週が経過した段階で、全科目を対象に学生の出席状況調査を実施している。これにより、欠席の多い学生を早期に発見し、学生の状況を確認するとともに、学生に合わせた学修支援を実施している。
- TA に関しては、看護専門分野の授業において、学内演習、特に技術教育では、学内関連領域の専任助手だけでなく、看護専門職の有資格者を非常勤助手として適宜導入し、単に技術の手順だけでなく技術におけるコツや力加減といった部分まで細やかな指導を行い、学生の技術習得を目指している。
- 各看護学の臨地実習においては 1 グループを 5・6 人に設定し、1 グループにつき 1 教員の教員を配置している。教員が不足する場合には、看護専門職の有資格者を非常勤実習助手として採用し、学修環境を整えている。
- 退学・休学の学年別人数と理由・原因等については、退学者は 2 年次生が圧倒的に多く、次いで 1 年次生が多い。理由としては、進路変更がほとんどを占め、看護職を目指して看護学部に入學してきたが、専門的な看護学や医学の学修が進む中で、自己の特性や適性を考えた上で進路変更に至っている。2 年次生の退学者の中には、数年かけても 3 年次への進級が叶わず、結果的に進路変更に至ったケースも含まれている。
- 休学者も 2 年次生が圧倒的に多く、最も多かったのが 3 年次への進級が出来なかったために、その学期に履修する科目がないために休学する学生であった。また 1 年次生の休学者は進路の悩みや進路を再考するため、とする理由が多かった。
- 留年・退学・休学に対する改善対策の検討について、看護学部という特殊な専門性を持ち、人間を身体的・心理的・社会的な側面から専門的に幅広く学修し、また人間に密着した対人サービスを入学後早々から学ぶ必要のある学部では、学ぶ者の適性と学修への主体的な取り組み努力が必要で、学修態度に問題のある学生に対し、一番身近なアドバイザー教員が相談を受け、学修方法の指導や適性を含めた指導を行っている。
- 新生が入学後、看護学部の学修に支障を来さないために、入学予定者には化学・生物のワークブックを大学負担で配布し、入学までの期間の学修を促している。また高校教諭経験者の協力を得て、入学後に化学の補講も実施している。
- 入学時に生物学と化学の学力検査を行い、一定基準に達していない学生を対象に 5 月から 7 月にかけて週 1 回のペースでリメディアル教育を実施している。
- 留年生の多くは、2 年次までの専門基礎科目、専門科目の必修科目の単位を全て修得できず 3 年次に進級できなかった者である。3 年次の科目のほとんどは臨地実習であり、

患者または利用者等を対象とし、これまでの知識と技術をもとに看護を展開する科目である。患者（利用者等）の人権および安全・安楽を保障するために、看護学部としては看護の基礎となる知識と技術が一定水準に達しない者の留年はやむを得ないと考え、今後も学生の質の保証を維持してゆく計画である。

- ・ゼミ担当教員が学生のアドバイザーとして機能しており、学生の悩みや成績不振等を相談・指導できるような体制をとっている。
- ・毎年、前期の授業開始後 5 週が経過した段階での出席状況調査を行い、欠席の多い学生を早期に発見し、その背景に学生の悩みや進路への迷い等がないか、アドバイザー教員が面接等を行い早期の対応を行っている。
- ・退学・休学希望者に対しては、まずアドバイザーであるゼミ担当教員が面談し、原因等を明確にし、学生が自分なりに進路を決めることが出来るように支援を行っている。意思決定が難しい学生に対しては、保護者を含めアドバイザー、教務委員長と面談をもち、相互に協力して今後の対応策を検討している。

## <自己評価>

### 【サービス経営学部】

- ・学生の履修状況については、早期に授業意欲を失う機会を減らすため、1 年生の必修授業において、5 回を終了した段階で出席状況を把握し、欠席、遅刻が多い学生は FA による電話連絡等で、履修相談に応じている。2 年生以降についてはゼミ担当教員が履修・生活相談などに応じている。学修相談においては、ゼミ担当教員、FA などが指導するとともに、「学習・キャリア支援センター」などでも学生への対応を行っている。2 年次から 3 年次への進級時に比較的中退者が多い傾向にあり、要因として学修上の問題も考えられることから、平成 25(2013)年度後期に 2 年生の単位低取得者（2 年終了時に取得単位が 62 に満たない可能性がある学生）に対し、教育サービス委員会の教員が中心となり、個別面談・学修指導を行なった。また、この学生の 3 年進級時には個別に履修指導も行った。教員による細やかな指導が実施されたものと評価できる。
- ・「入学事前課題」については、新入生からの提出課題に FA が目を通し、優秀な者は「キャリア開発 I」において全員の前で表彰している。また、クラスアワーの時間に一人ひとりにコメントして返却されており、新入生を対象に双方向の取組みを行ったことは評価できる。
- ・「EDC」の効果として、受講生から海外留学や海外研修プログラム、TOEIC・英検などの試験に挑戦する学生を輩出した点が挙げられる。
- ・Web 対応授業支援システム IT's class では双方向型のコミュニケーションが可能であり、学習支援において有効と評価している。
- ・図書館主催による「図書館ガイダンス」やサービス経営学部教職員による「夏休み推薦図書(コース別推薦図書)」も学生の主体的学習を助ける意味で有効と評価している。

### 【看護学部】

- ・教員と職員は協働し、教務委員会を通じて計画的に学生の学修支援策を検討し、実施している。それにより学生は、入学当初から大学教育に対する理解を深め、適宜必要なオリエンテーションを受け、学修を進めることができている。

- ・ 学生自身が主体的に学修を行えるように、Web 対応授業支援システム IT's Class や、図書館の学外からの蔵書検索等の学修支援体制が整っている。
- ・ 看護技術の演習や、臨地実習では、少人数教育ができるような教育体制をとっている他、看護専門職である有資格者の非常勤の助手を採用し、教育の充実を図っている。
- ・ ゼミ担当教員を中心としたアドバイザー制度で、学生の悩みや成績不振に対して早期に対応ができ、留年・休学・退学防止を図っている。

### (3) 2-3 の改善・向上方策（将来計画）

#### 【サービス経営学部】

- ・ 教員による学習支援の仕組みの 1 つである FA について、これを担当する教員の意識を一層高めるよう、FD 講習などを積極的に行い、学生目線での対応ができるように教員、職員の意識の改革に努める。
- ・ 学修支援に関しては、文部科学省「大学教育・学生支援推進事業」（学生支援プログラム）をもとに「学習・キャリア支援センター」を組織化しており、この取組を継続し、側面からも積極的な学習支援を図っていく。
- ・ 「EDC」プログラムは一定の成果を上げつつも、まだその効果は一部の学生に限られ、学部全体への波及が望まれる。今後、学部全体への波及を考慮したプログラムにむけた改善を図っていく。
- ・ 中途退学や留年への予防的対応として、欠席状況調査や単位取得状況のモニタリング、これに基づく早期の対応を、平成 26(2014)年度に新設した「課題対策特別委員会」を中心に、教育サービス委員会や学生サービス委員会等と連携し、継続して行う。

#### 【看護学部】

- ・ 学生の受け入れ、学修支援、卒業・就職・国家試験受験結果という一連の過程を関連づけて、その傾向を分析した学修支援を実施する。
- ・ 留年・退学、休学の原因分析を行うと共に、それらへの対応策を継続的に実施する。
- ・ 毎年、学修支援方法を評価し、それに応じた対策を検討する。
- ・ 学生の受け入れに関連した学修支援の適切性を評価するために、入学試験区分による入学後の学修状況の分析結果を基に傾向を把握し、対策を考える。

## 2-4 単位認定、卒業・修了認定等

### ＜2-4 の視点＞

#### 2-4-① 単位認定、進級及び卒業・修了認定等の基準の明確化とその厳正な適用

##### (1) 2-4 の自己判定

基準項目 2-4 を満たしている。

##### (2) 2-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### ＜事実の説明＞

#### 【サービス経営学部】

- ・ 科目ごとの具体的な成績評価の方法および基準については、履修要綱において担当教

員より予め具体的に明示されている。

- ・ 年間行事及び授業期間については年度ごとに発行し全学生に配布している学生便覧及び履修要綱巻頭に明示するほか、掲示により周知するなど適切に運営している。
- ・ 授業期間については曜日による授業回数の違いを解消するための工夫をしている。
- ・ 卒業要件については、学則第 30 条に「学生は、第 22 条 4 項に規定する授業科目を履修し、134 単位以上修得しなければならない」と定めている。
- ・ 単位制に関しては、履修要綱上で説明を行うとともに、セメスターごとの学年別オリエンテーション等の機会を通じて学生の理解を深める取組みを行っている。

表 2-4-1 学部共通科目、学科専門科目、卒業要件単位数  
 <卒業要件表>

①1・2・3年生用【2012年度以降入学者（S121, S131, S141）】

科目群		必須	選択必須	選択	計
学部共通 科目	総合教育科目	14	20	10	84
	専門基礎科目	14	4		
	統合領域科目	8	14		
サービス経営学科専門科目		-	28	22	50
健康福祉マネジメント学科専門科目		-	28	22	50
合計（卒業要件単位）					134

- ・ 「履修科目の修了の認定は、その授業科目についての出席及び試験の成績等に基づいて行うものとし、それに合格した学生には、所定の単位を与える（学則第 24 条）」及び「単位評定の評価は、優、良、可、不可とし、可以上を合格とする（同 24 条の 2）」の定めに基づいて実施している。
- ・ 成績評価の基準および表示方法は履修要綱に明示している。
- ・ 履修要綱には、成績評価を受けるための前提として出席に関する考え方を明記して、安易な欠席を避けるよう注意を喚起している。
- ・ 最終評価は原則として筆記試験によるものとしている。場合により、筆記試験の他に、口述試験、コンピュータ等実技試験、提出物（レポート、課題・宿題）等により行われる。授業への出席状況、積極的な参加度や受講態度等も加味される。
- ・ 定期試験は科目担当教員他複数体制での監督を行う。試験監督者数は、履修登録者数から試験教室により規定されており、1 教室最低 2 人とし、厳正に実施されている。
- ・ 成績証明書には、S 及び A は優、B は良、C は可と表示し、D（不可）および F（放棄）は表示していない。
- ・ 本学では、開学以来 GPA 制度を導入している。これは、本学における学習成果を学生自身が自己管理する際の、学習評価の尺度となるものと位置づけている。GPA は、成績通知書と共に、本人及び保護者に通知している。
- ・ 履修要綱にはサブコースごとの履修モデルを呈示し、学生の履修計画を助けている。
- ・ 「自ら気づき、自ら考え自ら行動するためのスキル」である「アカデミック・スキル」



を根幹に据えることにより、大学での学修を助け、卒業要件単位を不足なく充足するため、大学教育に関する理解を深めるための支援としている。

#### 【看護学部】

- 単位の授与はその授業科目についての出席及び評価試験に基づいて行うものとし、それに合格した学生には所定の単位を与える（学則第 24 条、履修規程第 10 条）。
- 出席時間が、授業時間の講義・演習では 3 分の 2 以上、実習では 5 分の 4 以上を満たした者には、当該科目の試験の受験資格を認めるものとする（履修規程第 11 条）。
- 上記 2 項に基づき単位の認定を行っている。【資料 2-4-1】
- 成績評価は「評価試験またはその他の方法で、当該科目の担当者によって行われる」、「科目の成績評価は、S、A、B、C、D 及び F の評語をもって表し、S、A、B 及び C を合格とし、D、F を不合格とする」（学則第 24 条、履修規程第 12 条）により実施している。
- 成績評価は、筆記試験の他に、口述試験、実技試験、提出物等により行われる場合もある。授業への出席状況や受講態度等も加味される。
- 単位の認定及び成績評価、評価方法等は履修要綱に示すとともに入学期の新入生オリエンテーションにおいて説明し理解を促している。
- 各科目の具体的な評価方法は、講義概要の「成績評価の方法及び基準」に明記され、授業担当教員が科目開講時に説明し周知を図っている。
- GPA は、学園奨学生や他機関の奨学生への推薦、必要時アドバイザー教員の学修指導に活用している。
- 平成 21(2009)年度の学部開設時のカリキュラム、平成 24(2012)年度からの移行期カリキュラム、そして平成 25(2013)年度からの新カリキュラムの複数の教育課程が同時進行で開講されることにより、学修内容の混乱を来すことがないように履修指導を綿密に行っている。また 3 つの教育課程間の単位読替え表の活用により、入学時の教育課程に規定された卒業要件単位が取得できるように保証するとともに、時間割作成においてこれを考慮し教育課程の変更による学生への不利益が生じないように教務委員会とアドバイザーが協力して履修指導を徹底して行っている。
- 看護学部では毎月開催される教務委員会で、学修上の問題のある学生をいち早く発見し、対処するために情報交換と対応策の検討を行っている。実際の対応は、教科担当教員が中心となり、アドバイザーとの協力により学生への支援策を実施している。学部全体で検討する必要があるケースの場合は、教授会において対応策を検討している。
- 前期・後期の新学期には単位未修得者と履修上問題のある学生について、教務委員会とアドバイザーで面談を行い、履修上の注意点を与え、履修計画の確認や学生への動機付けなど個別指導を行っている。年度末には教授会において進級判定会議を開催し、学部全体で、学生の履修状況について確認し合い、対応策等について審議している。
- 実習に関しては実習委員会において各領域の学生の実習状況の報告を行い、また個別に対応する必要がある学生の情報交換と対応策について検討し、これをアドバイザーと各領域の実習指導教員に伝え、当該学生の実習指導に生かしている。
- 看護学部では、各専門領域の実習に入る前の 3 年次への進級に際して要件を定め、また卒業に必要な要件を定め、学生の質の保証を行っている：

(1) 3年次進級要件

ア. 第3年次に進級するためには、2年以上在学し、2年次後期までに開講されている必修科目のうち、専門基礎科目および専門科目の単位をすべて修得していることが条件となる。

イ. 進級・留年の決定は教授会の議を経て行う。

(2) 卒業要件

ア. 卒業するためには、4年以上在学し、最低単位は、卒業要件単位数として定められた各科目区分ごとの卒業に必要な最低限の修得単位数を修得しなければならない。

イ. 卒業・留年の決定は教授会の議を経て行う。

(3) 修業年限と在学年限

看護学部の修業年限は4年と定められている。また在学期間は8年を超えることができない。ただし、この中に休学期間は算入されない。

- ・ 看護学部の学生については、卒業年次の2月末に保健師・看護師の国家試験が実施され、全員の学生が受験する。これらの試験の可否結果が、実質上の学生の卒業時点の能力を反映する1つの指標となっている。
- ・ 両学部とも学則第30条から32条に基づき学位授与を行っている。

<自己評価>

【サービス経営学部】

- ・ 単位認定に関しては、成績評価の方法および基準が履修要綱に明確に定められており、学生への周知も図られている。
- ・ 定期試験においては、不正のないよう学生に注意喚起を行い、厳正に実施している。
- ・ 成績評価の方法及び評価基準の履修要綱への明記（及びホームページでの公開）、セメスターごとのオリエンテーションでの当該期の履修について説明、授業担当者からの説明等を通じて周知されており、履修や成績評価に当たっての公平性が保たれている。
- ・ キャリア教育科目、体験・実習科目について従来行われていた「P/N」（合格/不合格の2段階評価）による基準を、通常の科目同様S、A、B、C、D、Fという成績評価基準に修正し、学生の学習意欲に即した成績評価に修正していることは、学生に積極的な学ぶ意識を持たせるために有用である。

【看護学部】

- ・ 単位認定については、出席時間・成績評価基準共に明確に定められており、学生への周知も図られている。
- ・ 成績評価の公平性のためには、評価方法及び評価基準を履修要綱へ明記すること、オリエンテーションで説明すること、授業担当者からの具体的な説明をすることにより周知されており、公平性は保たれている。
- ・ 2年次から3年次への進級の必要要件と卒業に必要な要件を厳密に定め、学生の質を検証・確保する方策が取られている。
- ・ 学位授与については、学位授与の基準及び学位審査手続きが明確に定められている。
- ・ 教育課程変更による学生への不利益が生じないよう読替表を作成し、時間割作成における配慮を行い、卒業要件単位の取得を保證するための指導体制が整えられている。

### (3) 2-4 の改善・向上方策（将来計画）

#### 【サービス経営学部】

- ・ 学生の主体性を重んじる教育手法の定着・浸透させるための工夫を継続的に行っていく教員体制を構築していき、具体的な教育手法を検討する。
- ・ 新たに充実させた体験・実習科目についての教育的効果を分析し、有効な授業内容の提供と専門科目とのつながりも検討する。これらを公平で適切で、学生の意欲的な単位認定・卒業認定に結び付けていくことを検討する。

#### 【看護学部】

- ・ 看護学部の教育活動計画に即して、公平で適切な単位認定・卒業・修了認定に引き続き務める。

## 2-5 キャリアガイダンス

### 《2-5 の視点》

#### 2-5-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する指導のための体制の整備

##### (1) 2-5 の自己判定

基準項目 2-5 を満たしている。

##### (2) 2-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### ＜事実の説明＞

#### 【サービス経営学部】

- ・ 就職活動支援の中心組織として「キャリアサポート委員会」を設け、各年度の支援方針の立案、就職指導・相談、就職先の開拓、学内企業説明会の開催、学外企業説明会への参加指導、インターンシップ研修生の指導・企業や団体への派遣、資格検定講座開講・資格検定受検支援など体系的に支援活動を展開している。【資料 2-5-1】【資料 2-5-2】
- ・ キャリアサポート委員会は正課である「キャリア開発Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」、「インターンシップⅠ・Ⅱ」「長期インターンシップ」、資格取得支援講義である「各実務論」および「各ゼミナール」と連携を強化し、学生のサポートを行っている。
- ・ キャリアサポート委員会は毎月会議を開き、学生の就職活動の状況（4年生の内定獲得状況、3年生の就活準備状況など）を把握したうえで、就職支援策の修正や追加などを検討・実施している。
- ・ 教育課程内の取組みとして、本学では「インターンシップ」を授業として実施している。1年次と3年次に講座を設けており、それぞれ15回の授業で産業界や企業の研究、研修先企業・団体の選定、履歴書作成・面接の対応法などを指導したうえで、春休み（1年次）、夏休み（3年次）期間中に企業・団体に派遣している。また、通年授業として「長期インターンシップ」を開講し、ホテル等での年間にわたるインターンシップの体験を指導している。
- ・ 卒業後の人生設計を視野に入れたキャリア教育を徹底するため、1年次から4年次まで「キャリア開発」を必修授業として設定している。3年次は、エントリーシートや

履歴書の書き方、面接試験の受け方などを含めた一連の就職活動における実践的な指導も行い、4年次には社会人・企業人としての必要な知識、コミュニケーション能力、課題解決能力などの体得を指導している。

- 平成 22(2010)年度に採択を受けた文部科学省「大学生の就業力育成支援事業」の補助を受けて、正課における就業力育成の取組みを行った。学生の「先輩後輩関係」の充実を期して1年次必修科目「キャリア開発Ⅰ」の授業に社会人や上級生が参画してサービス経営学部の学びについて1年生に伝える取組みや「サービス・ラーニング(プロジェクト・マネジメント)」など産学協働によるPBL型授業を充実させる取組みを通じて、学生の経験値を高め、就業力を涵養する教育体制の充実を図っている。【資料 2-2-12 参照】
- 平成 24(2012)年度に採択を受けた文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」の補助を受けて、「関越大学グループ」の一員として、地域や産業界の協力を得て教育改善の取組を行っている。「サービス・ラーニング(ボランティア)」や健康福祉マネジメント学科の「専門演習」の受講生を中心に、ボランティア活動への参画を通じて地域の産業、行政、福祉業界への理解を深めるとともに、経験値を涵養して就業力を向上させる取組を推進している。【資料 2-2-14 参照】
- 「キャリアサポートセンター」においては、就職希望の学生全員を対象に個別指導・相談活動を実施している。学生に同センターの活用を促すため、授業やゼミを通じて相談や情報・資料収集に向かうよう指導するとともに、保護者に対してもダイレクトメールを送って学生が同センターを活用するよう家庭からの呼びかけを要請している。
- 本学では2年次から「演習(ゼミナール)」を必修にしており、ゼミの指導教員がキャリアサポートセンターと連携して、受け持ち学生の個別就職支援を展開している。キャリアサポートセンターによる支援と合わせ、少人数教育の利点を生かしたきめ細かな個別支援が本学の最大の特徴である。
- キャリアサポートセンターでは、就職対策講座としては就職対策特別講座、「ホンキの就活講座」、「TOEIC 講座」などを開設している。特に、「就職対策特別講座『就勝塾』」は3年生前期の早い段階から就職活動を徹底指導する講座で、大手・有力企業への就職を目標にしている。
- また、就職活動を有利に進めるための資格獲得を支援している。資格取得講座としては販売士2級講座、宅地建物取引主任者講座、国内旅行業務取扱管理者講座、国内旅程管理者講座、医療事務講座などで、受講者に奨学金を支給するとともに、資格取得者には奨励金を支給し、積極的な受講を学生に促している。
- 学内に企業・団体の人事担当者を招き、学生が直接、説明を受けることができる「学内企業説明会」を3年次から設けている。毎年、定例の説明会は10~12回開催し、平成 25(2013)年度は13回開催している。参加企業・団体数は各回約20~30である。
- 学外説明会については、毎年2回開催される「埼玉県西部地域企業合同説明会」に学生を引率して参加するほか、3月下旬まで埼玉県内や都内で開催される合同説明会に学生を引率して参加している。
- 毎年9月には、就職先企業と大学教職員の情報交換の場として「西武文理大学就職懇談会」を開催、平均80社・団体、人事担当者など約100人を招いており、平成 25(2013)

年度で 10 回目を迎えた。卒業生とのパネルディスカッションや在校生の成果発表会なども盛り込み、本学の学生を知ってもらう機会にもしている。

- ・ キャリアサポートセンター内に設置した「学習・キャリア支援センター」において、月～木曜日 11:15～18:00 までアカデミック・アドバイザーによる SPI 試験等の個別支援が行われている。
- ・ 「保護者のための就職ガイダンス」を、保護者連絡会時に開催し、就活状況の共有を図るとともに、家庭での学生に対する就活支援を要請した。
- ・ 毎年、夏休み期間中に全教職員が分担して、本学学生の採用実績のある企業・団体を中心に訪問、情報収集活動を展開している。その結果、学内企業説明会に参加していただく企業・団体が増加した。

#### 【看護学部】

- ・ 平成 21(2009)年度の設置年度当初より看護学部は国試対策・就職対策委員会を立ち上げ、「自己のキャリア・デザインをもとに進路を選択できること」を目的に、早期より積極的にキャリア支援教育を行ってきた。平成 23(2011)年度は名称を「キャリア開発委員会」に改め、規定を改正し活動を行ってきた。
- ・ キャリア開発委員会の活動目的は、学生の発達レベルに応じて個々の学生が自己の特性を生かしたキャリア・デザインを描き、その実現に向けて主体的に行動することができるように支援することである。その他、就職支援に関する支援が含まれる。
- ・ キャリア開発委員会では専門分野の看護師等の講演をとおして、自己のキャリア開発を具体的にイメージできることを目的とした「キャリア教育講座」と、就職に向けた主体的な取組みが行なえることを目的とした「就職支援講座」の 2 本立ての講座で、学生の社会的・職業的自立に向けた活動を支援している。
- ・ 平成 25(2013)年度の「キャリア教育講座」のテーマは、「救急看護師としてのキャリア」、「小児専門看護師の活動」、「看護師としてのキャリアアップ」であった。また「就職支援講座」として「就職試験情報とキャリアサポートセンターの活用」、「先輩の就職活動の実際と就職活動の流れ」、「就職ガイダンス」、「病院説明会」等の取組みを実施した。【資料 2-5-3】
- ・ 学生の意識を高め、主体的な活動を促すために各学年に学生委員会が組織され、学生のキャリア支援ニーズを踏まえたキャリア支援計画の実施・運営が行われている。
- ・ 全国の保健医療施設から送付されてくる就職情報についてはキャリアサポートセンター内にファイリングをし、閲覧コーナーを設けている。またインターンシップや研修を実施する病院については都度、掲示板により学生に情報提供を行なっている。
- ・ 就職に向けての書類作成や小論文、面接対策等は、講座による説明のほか、個別指導を強化している。毎年の就職活動支援を維持・発展させていくためには、キャリアサポートセンター職員の 2 人体制は負担が大きい。
- ・ 平成 25(2013)年 3 月卒業生（1 期生）、平成 26(2014)年 3 月卒業生（2 期生）ともに就職率は 100%であり全員が第一志望の病院や自治体に就職内定を得ることができた。
- ・ 就職支援体制を整えるために、キャリアサポートセンターの就職担当部長が委員会のメンバーとして参加している。その結果、各企画の準備を役割分担し、スムーズに計画を進めることができている。

- 各学年から学生委員を選出し、キャリア教育講座・就職支援講座の企画・運営に主体的に携わってもらっている。平成 25 年度のキャリア開発学生委員の構成員は、1 年生 18 人・2 年生 12 人・3 年生 9 人、4 年生 9 人の総勢 48 人で活動している。学生の企画への参加をサポートしながら、主体的な活動を支えていく必要がある。
- 平成 21(2009)年の開設以来、看護学部の教員で組織する国家試験対策委員会は、看護学部の全学年の学生を対象として国家試験対策に取り組んでいる。各学年から学生委員を選出し主体的な活動を支援し、特に 4 年生には少人数制の強化指導を実施した。  
【資料 2-5-4】
- 平成 26(2014)年 2 月に実施された看護師国家試験での本学 2 期生の結果は、95.2%(全国の合格率 89.6%)であった。【資料 2-5-5】
- 保健師国家試験の本学 2 期生の結果は、75% (全国の合格率 86.5%)であった。

## <自己評価>

### 【サービス経営学部】

- 就職率については、就職希望者対比でここ 3 年は平成 23(2011)年度 98.2%、平成 24(2012)年度 98.3%、平成 25(2013)年度 98.5%という高水準の実績を維持している。卒業生対比でも平成 23(2011)年度 87.3%、平成 24(2012)年度 85.2%、平成 25(2013)年度 77.7%と一定の水準にある。特に、日本人に限って言えば、卒業生対比で平成 25(2013)年度 92.3%という実績である。これは、体験学習などを含めたキャリア教育ときめ細かな就職支援策の成果であると思料される。【データ編 2-10】
- 就職先の業種については、平成 25(2013)年度が小売・卸 29.2%、生活関連サービス 10.3%、宿泊・飲食 8.7%、医療福祉 8.7%と、第 3 次産業が大半を占める。これらは、本学の教育方針、就職支援方針が就職実績に反映されている。就職後も、大学で学んだサービス経営の知識、ホスピタリティマインドを生かし、短期間でサービスの現場で店長など管理職を務める卒業生が出始めている。
- 具体的な就職先については、大手・有力企業を目指す学生も多いが厳しい状況にある。しかし、近年、徐々に上場企業や知名度の高い有力企業に就職決定する学生が増えてきている。平成 25(2013)年度においては、東証 1 部・2 部、ジャスダック、マザーズなどのいわゆる上場企業には 37 人が就職し、その割合は 19%となった。また、非上場の知名度の高い人気のある有力企業への就職が見られるようになった。なお、大学院への進学は 3 人とどまっている。
- インターンシップは平成 25(2013)年度においては、1 年次、3 年次で 84 人が企業・団体に研修しており、受け入れ企業は約 40 社であった。「社会や仕事に対する理解・視野が大きく広がった」と感想を述べる学生が多い。
- 研修先の企業・団体の選定については、従来、大学が指定する提携先に限っていたが、平成 21(2009)年度から学生が自主的に選定できるように改めている。これは、受講生が興味を持つ業界・企業の幅が広がっていることに対応したもので、大学としても埼玉県経営者協会のインターンシップ事業の活用や、独自の派遣先開拓などによって研修先拡大に努めている。その結果、市役所、プロ野球球団、シンクタンクなど新業種での研修も具体化した。(表 2-5-1)

表 2-5-1 2013 年度 インターンシップ先企業および学生数

講義名	主なインターンシップ先企業	企業	学生
インターンシップⅠ	JTB関東・KNT、PTS、グランドハイアット、コンラッドヒルトン、ロングステイ財団他	32	59
インターンシップⅡ	JTB関東、PTS、埼玉りそな、丸広百貨店、目黒雅叙園、ザ・ペニンシュラ東京他	11	21
長期インターンシップ	ハイアットリージェンシーH、ラフォーレ伊東	2	4

- ・ 正課「海外フィールドワーク（ツーリズム）」では、カナダのバンクーバーにおける旅行会社での仕事体験を実施した。学生への教育効果、就職への意欲の高まりは顕著であり、さらに海外でのインターンシップを検討する。【資料 2-5-6】
- ・ 就職支援の常設組織としての「キャリアサポートセンター」が、就職希望の学生全員を対象に個別指導・相談活動を実施している。学生に同センターの活用を促すため、各授業やゼミを通じて相談や情報・資料収集に出向くよう指導している。平成 25(2013)年度においては延べ 2,456 人の学生が訪れ個別指導を受けている。また、保護者に対してもダイレクトメールを送り、就職活動の現状の連絡や学生が同センターを活用するよう家庭からの呼びかけを要請している。年間で 4 回、延べ 550 家庭へ実施した。利用は毎年着実に増加し、就職率の向上に寄与している。
- ・ 内定者全体に占める学内企業説明会参加企業への内定者比率は、平成 25(2013)年度 40%を超え、学内企業説明会の有用性を示している。
- ・ キャリアサポートセンターでは、資格取得や就職活動を支援するための課外講座を開催している。就職対策講座としては「就職対策特別講座」、「ホンキの就活講座」、「TOEIC 講座」などを開設している。特に、「就職対策特別講座『就勝塾』」は 3 年生前期の早い段階から就職活動を徹底指導する講座で、大手・有力企業への就職を目標にしている。受講者は就活の牽引役となり他学生にも好影響を与えている。
- ・ 「就職懇談会」を都内のアルカディア市ヶ谷において実施した。講演会、卒業生のパネルディスカッション、在校生のインターンシップ報告などを行い、就職先企業と大学教職員の情報交換の場として成果を上げた。企業 74 社 94 人に参加いただいた。
- ・ 「教職員による企業訪問」を、8～9 月にかけて実施した。一人 3 社(キャリアサポート委員会メンバー 5 社)を訪問し、合計約 150 社と面談した。本学学生の理解を促進するとともに、学内企業説明会への参加を依頼し、その結果、大手企業をふくめ学内説明会への参加企業が増えた。

#### 【看護学部】

- ・ 大学・学生の状況の変化に合わせた企画を新設し、その目標を十分達成できている。
- ・ 従来から企画しているキャリア教育講座では、自らのキャリア・デザインを描くために活かされたと思われる。
- ・ 就職支援講座では、学生の就職活動の進度に合わせた講座を開催し、効果的に支援することができている。
- ・ キャリアサポートセンターとの連携では、就職担当部長にキャリア開発委員会に参加してもらい、講座の企画検討、講座の協働運営、実施した講座の評価、学生就職状況の情報交換等を行い、情報を共有しながらスムーズにキャリア開発支援が行なえている。

- ・ キャリアサポートセンターでは、就職情報の閲覧環境整備、学生とのメールによる情報提供・相談体制、個別相談を行い、少ない職員数ながら十分な支援が行なっている。
- ・ 国家試験対策については、学生の主体的な活動を促すために各学年に学生委員会が組織された。各学年において教員指導のもと模擬試験や国試対策講習会を企画運営し、4年次生では少人数制の強化支援学習会も実施するなど、効果的に支援することができている。

### (3) 2-5 の改善・向上方策（将来計画）

#### 【サービス経営学部】

- ・ 就職環境は引き続き厳しい状況が続くと予想されるため、今までの支援策を一段と強化しながら一方で新たな支援策を講じその充実を図る必要がある。具体的には、まず就職活動に入る前の早い段階から対策が必要である。特に、産業界や個別企業についての情報・知識不足が学生に目立つため、「キャリア開発」などの授業担当者と連携して、「事前教育」の拡充を図っていく。
- ・ 就職対策は従来、履歴書の書き方や面接の受け方など、「外面中心のテクニック」に重点が置かれてきた。今後は、学生本人の「内面の充実」が重要になる。このため、勉学を始めとした学生生活そのものの充実を促し、学生自身がセールスポイントを明確に提示できるように整えておかなければならない。したがって、現状の大学生活そのものを自らが改善する「自覚」を促すような指導を通常の授業やゼミで徹底していく必要がある。こうした意識改革は、大学のみならず保護者の協力を得ることで更なる効果を生むものとする。したがって、今後は保護者向けの就職ガイダンスなどを実施し、側面からこうした自覚を促す仕組みを構築していく。
- ・ 就職率だけでなく、就職の質を向上させるため、ハイレベルな就職対策講座を設定し、目標有力企業を明確にし、就職活動に臨む体制を構築していく。
- ・ 留学生の日本国内での就職は依然として厳しい。留学生対象の就職講座などを開設し対応してきたが、日本語教育の強化など事前対策の拡充が必要になっている。「総合演習 I (N1)」の履修者を増やす等、日本語能力試験取得の指導を徹底するとともに、キャリアサポートセンター内に開設されている学習・キャリアサポートセンターを活用して、留学生のための個別支援を引き続き実施していく。
- ・ インターンシップについては、研修を希望する業界・企業の拡散傾向が強まっている。担当教員としては学外機関との連携や研修先の独自開拓などによって、学生のニーズに幅広く対応できるよう今後も取組みを強化していく。また、長期インターンシップ、グローバル人材の育成の観点から海外インターンシップの取組みを強化する。
- ・ 就活準備と位置づけ、資格取得講座への参加、資格検定試験への受験を全学的に奨励し、資格取得者、合格者を増加させることにより、早期の就職意識を促す。
- ・ 本学の学生は第3次産業に就職する比率が圧倒的に高いが、大学が「本命」と見ている大手旅行会社やホテルへの就職はまだ少ない。これらを希望する学生に対しては、ゼミや課外講座などで支援しているが、実績を上げるためのよりきめ細かい対策が必要になる。そこで、今後は相談窓口として実務経験のあるキャリアサポート委員会のメンバーによる個別相談を充実させその対応をあたる。



## 【看護学部】

- ・ 今後も学生の成長発達のレベルに応じたプログラムを継続する。
- ・ 教務委員会と連携し、各キャリア教育講座・就職支援講座を効果的に実施できるよう、時間割の調整を行う。
- ・ キャリア教育講座・就職支援講座への学生の参加を促すために、効果的なPR活動を支援する。
- ・ キャリアサポートセンターとの良好な連携を維持し講座の検討や情報交換を進める。
- ・ 各学年より成る学生委員会の主体的な活動支援を強化していく。
- ・ 今後の国家試験対策としては、学生の自覚を高めるために早い段階からの支援が求められる。各学年に応じた支援策を講じ、基礎学力の強化と自己学習力の育成に重点的に取り組む。
- ・ 各学年の学生委員会の活動支援を充実させ、模擬試験や講習会の企画運営、グループ学習と個別指導の強化を図り、効果的な学習支援を引き続き実施していく。

## 2-6 教育目的の達成状況の評価とフィードバック

### ＜2-6の視点＞

#### 2-6-① 教育目的の達成状況の点検・評価方法の工夫・開発

#### 2-6-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての評価結果のフィードバック

#### (1) 2-6の自己判定

基準項目 2-6 を満たしている。

#### (2) 2-6の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-6-① 教育目的の達成状況の点検・評価方法の工夫・開発

#### ＜事実の説明＞

### 【サービス経営学部】

- ・ FD 委員会の主催により、各学期末（14 週目）に、学生からの授業評価アンケートを実施している。非常勤講師を含む全教員を対象とし、担当授業 1 科目以上（学生の教育目的の達成がより重視される必修科目を評価の優先対象とし、希望する教員には複数科目を実施）でアンケートをとっている。
- ・ アンケートでは、学生が受講することで教育目的が達成されたかが判断される質問項目を置いている。また、教科の特性などにより、アンケート項目として捕捉すべき内容がある場合に対応して、アンケートシートには各教員がオリジナルで設問を用意できるように配慮している。加えて質問項目は継続性を留意しつつ、より適切な達成度捕捉のため見直しも行き、平成 25(2013)年度は当該教科の学習時間に関する質問を追加した。【資料 2-6-1】
- ・ なお、実施時には学生代表に進行を委ねて教員は退出し、学生には当該アンケートは成績評価とは無関係ゆえ、素直な態度で記述すること、自由記述欄にもなるべく記述することなどを周知して、確実な評価アンケートとなるよう留意している。

### 【看護学部】

- ・ 教員が自分の授業内容・方法・姿勢等について学生に評価を求め授業の改善に役立てる目的で、学生による「授業評価アンケート」を実施してきた。しかしながら平成25(2013)年度までは学期末で終了する必修科目のみに限定して実施してきており教育改善の取組みとしては十分とはいえない。また実習科目の授業評価アンケートについては、学部として統一したフォーマットはなく、各領域独自の評価表で実施してきた。そのため平成25(2013)年に授業評価アンケート項目を見直し、併せて学部共通の実習評価アンケートを検討し、平成26(2014)年から実習科目を含む看護学部の全開講科目に対して実施することにした。
- ・ 評価項目は、学生自身の授業への取組み姿勢や学習意欲を問うもの、教員の講義内容や姿勢、教授方法や工夫を問うものなどから構成されている。また教科によりアンケート項目として捕捉すべき内容がある場合に各教員が独自の設問を追加できるようにしている。また実習評価アンケートには、これらの項目に加え、学生の実習に臨む姿勢、教員・臨床実習指導者の実習指導体制と連携、実習環境等についての項目が設けられている【資料2-6-2】
- ・ アンケートの実施に当たっては、教員に実施上の注意と手順をマニュアルとして示し、客観的な第三者が介入し、学生の権利の保障と評価の公平性を保証している。【資料2-6-3】

2-6-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての評価結果のフィードバック

#### <事実の説明>

##### 【サービス経営学部】

- ・ 2-6-①で示した授業評価アンケートについては、翌学期までにその結果を教員本人に通知するとともに、全体の傾向を教授会で報告している。それを受けて専任・非常勤問わず教員全員が「授業改善計画書」を執筆している。
- ・ 授業評価アンケートの結果をもとに、FD委員会から教育サービス委員会に対し、クラスサイズの見直しや教育環境の改善などの提案を行っている。
- ・ 年度終了後に発刊している『FD活動報告書』の中で授業評価アンケートの分析と「授業改善計画書」を掲載し、各教員自身のみならず、教員相互に本学の教育目的の実現へ向けた工夫が確認できる仕組みとしている。【資料2-6-4】
- ・ また、平成26(2014)年度は、授業評価アンケートをもとに、満足度、達成度を高める工夫をしている授業の展開に関するFD講習会を予定している。

##### 【看護学部】

- ・ 学生による授業評価アンケートの結果を各教員にフィードバックしているが、それらを受けて各教員が授業内容・方法及び学修指導等の改善に向けてどう取り組んでいるのかの確認ができていない。また授業評価アンケートの結果について改善策を提示していない。
- ・ 平成25(2013)年までは学生による授業評価アンケートの結果を各教員にフィードバックしていたが、それらを受けて各教員が授業内容・方法及び学習指導等の改善に向けてどう取り組んでいるのかの確認には至らなかった。このため、平成25(2013)年度は専任教員を対象に授業評価アンケートを実施した科目の「授業改善計画」を作成し、「2013年度授業改善計画書」として取りまとめて公表する予定である。

## <2-6の自己評価>

### 【サービス経営学部】

- ・ 実学教育を標榜し、また、学生の学力の分散が大きい本学では、教育目的に適うきめ細かい教育体制と、その構築に向けた学生からの適切なフィードバックが、ホスピタリティ産業への人材輩出の鍵になると認識している。従って、その一助となる授業評価アンケートを継続的に実施し、その結果を各教員が受け止め、専任のみならず平成24(2012)年度からは非常勤を含めた全教員に改善報告書を徴求し、翌年度以降の授業に反映させる仕組みを整えており、着実に成果をあげていると判断している。

### 【看護学部】

- ・ 平成 25(2013)年度履修要綱の記載内容改訂における、到達目標、それに基づく授業計画（事前学習・事後学習）の明示、成績評価と基準、履修上の注意の記載を周知徹底するとともに、より明確で適切な方法で評価されているか確認していく必要がある。
- ・ 教育目標の達成評価については「教員自身の評価」「他教員による他者評価」「学生からの評価」の3視点が必要であるが、「他教員による他者評価」がされていない。今後は「他教員による他者評価」を含めた授業評価方法を検討していく必要がある。
- ・ 授業評価結果ならびに授業改善計画のフィードバックをステークホルダーである学生をも含めた、他の教員、大学全体に公表し、組織的な授業改善に取り組む必要がある。

## (3) 2-6の改善・向上方策（将来計画）

### 【サービス経営学部】

- ・ 授業評価アンケートの項目について、従前の方針、方向性は維持しながらも、求められている教育の質向上に資する項目を適宜追加または修正することを検討・実施する。
- ・ アンケート結果からの各教員の改善案は、FD活動報告書への掲載・公刊によって、全教員が問題意識を共有できる仕組みとなっているが、これをより確実に訴求するための仕掛けとして、授業評価アンケート結果に関するFD研修会などを企画していく。
- ・ 他大学・外部有識者との懇談・意見交換等を通じて、FD活動に関する外部からの評価を通じて、FD活動の質的向上を今後も図っていく。

### 【看護学部】

- ・ 学生による授業評価アンケートは、Semesterごとに全科目（実習科目を含む）、専任教員、非常勤教員を問わず全ての科目について実施する。
- ・ 各教員が評価結果を真摯に受け止め、授業計画を見直し、次年度の「授業改善計画」として公表する。
- ・ 学生の授業評価だけではなく、他の教育目標の達成状況の評価方法、例えば教員間の相互評価なども導入し更なる授業改善に努める。

## 2-7 学生サービス

## 《2-7の視点》

### 2-7-① 学生生活の安定のための支援

### 2-7-② 学生生活全般に関する学生の意見・要望の把握と分析・検討結果の活用

#### (1) 2-7の自己判定

基準項目 2-7 を満たしている。

#### (2) 2-7の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

##### 2-7-① 学生生活の安定のための支援

##### <事実の説明>

- ・ 学生の大学生生活安定のために、新年度初めにオリエンテーションを実施し「学生生活に関するガイダンス」を学生サービス委員会(学生生活支援部会)の委員が中心になり、在学生、新入生に対して行っている。加えて、留学生オリエンテーションも実施している。【資料 2-7-1】
- ・ 学生の経済的困難への対応として、本学独自の「西武文理大学奨学金」制度を設けている。本学独自の奨学金制度には、学修支援奨学金、緊急対応奨学金、外国人留学生奨学金がある。その他、独立行政法人日本学生支援機構奨学金（第一種、第二種）の貸与、看護学部においては埼玉県看護師等育英奨学金、看護師養成に関わる病院の奨学金などについて、事務取扱を行っている。
- ・ 入学後の奨学生募集に関しては掲示板により伝達している。学生は、教学課、学生サービス委員会、FA やゼミナール担当教員に相談・助言を受けながら、自己申請の手続きにあたっている。奨学金給付・貸与の採用にあたっては、各々の奨学金制度が定める学力、家計状況などの出願資格および選考基準を基に学生サービス委員会が選考の手続を行っている。
- ・ 奨学生入学者（奨学生奨学金受給者）は、成績上位10%以内を入学後も概ね維持しており、奨学生制度が十分に機能していることを示している。
- ・ 「学修支援奨学金」は、入学後の学生の努力を評価し、その経済的困難を緩和して一層の精進を期待する制度である。選考にあたっては教学課が希望者の申込を受け付け、家庭の経済的状況や学内成績ならびにFA やゼミナール担当教員の意見も参考にして選考委員会の議を経て、教育サービス協議会に諮り決定する。
- ・ また、就職対策支援奨学金として、資格検定試験受験料補助、資格取得奨励、就職対策講座等受講援助の3種類の給付制奨学金を用意している。
- ・ 留学生に対しては授業料減免や教科書購入費補助など手厚く補助を行っている。「学校法人文理佐藤学園私費外国人留学生奨学金」の制度も行っている【資料2-7-4】。このほか文部科学省外国人留学生学習奨励費やロータリー米山記念奨学金、日本国際教育支援協会 JEES 一般奨学金などを受給している留学生もいる。受給者はいずれも成績優秀で出席率も良好である。
- ・ 日本学生支援機構奨学金をはじめとする公的な奨学制度については、掲示や説明会等で案内している。教学課において常時相談に応じるとともに、随時説明会や必要な事務手続きを行うほか、卒業年度には返還説明会を開催し、滞納の防止など正常な返還

を促すよう努めている。

- 平成 21(2009)年 6 月より保健センターが設置された。保健センターは本学に所属する学生・教職員における保健管理に関する専門的業務を一体的に行い、本学学生についてはその健康教育および健康の保持、増進を図ることを目的とする施設である。
- 保健センターには平成 22(2010)年 2 月に学校保健安全法第 7 条に定めるところの「保健室」が新たに竣工したので、その組織上は平成 16(2004)年に 1 号館内に設置された「学生相談室」と二つの施設が所属することとなった。
- 学生相談室は専任カウンセラーによって学生のメンタルな愁訴に対応し、学習障害への支援にも関わる。保健室は看護師が主に身体的疾患への対応をおこなっている。
- 学生相談室の利用学生数（個別相談、延べ）は、平成 22(2010)年度 330 人、平成 23(2011)年度 346 人、平成 24(2012)年度 355 人、平成 25(2013)年度 317 人となっている。平成 22(2010)年度から平成 24(2012)年度までに関しては経年的に増加しているものの、平成 24(2012)年度から平成 25(2013)年度に関しては減少傾向にあった。また平成 25(2013)年度に関しては、過去 4 年間を通して最も個別相談数が少なかった。相談内容は、各年度とも、自己の心理面に関することが最も多く、次に進路就職や対人関係、そして学業に関することと続いていた。一方、保護者から不登校傾向や就職についての相談もある。【資料 2-7-2】

【表 2-7-1 学生相談室における相談事例の内容分類】（延人数）

	2010 年度	2011 年度	2012 年度	2013 年度
・進路就職に関すること	57	104	74	81
・自己の心理的な事柄に関すること	137	84	136	94
・学業に関すること	31	70	41	36
・心身健康に関すること	37	32	26	29
・対人関係	58	31	59	54
・生活に関すること	7	21	12	11
・自分以外の人の問題に対する対応	2	4	5	4
・大学への違和感	1	0	2	8
(小計)	330	346	355	317

- 学生相談室では、意識啓発活動及び広報活動にも力を入れている。入学時オリエンテーションにおけるポスターの掲示、しよりの配布、施設説明と相談会（啓発）を実施してきた。常時の活動としては「学生相談室だより」（季刊）の発行、ポスターやチラシ配布などによる広報、心理相談ニーズの調査活動、参考図書の整備等の幅広い活動をおこなっている。平成 23(2011)年度に開始した「学生相談室便り教職員版」発行(4 月、12 月)を平成 24(2012)年度も継続し年 2 回発行し、平成 25(2013)年度は 3 月に 1 回発行した。【資料 2-7-3】
- 学生相談室におけるリエゾン活動においては、大学近隣及び都内県内の相談機関、医療機関の情報収集や医療機関への学生の紹介を行い、また相談窓口として大学のハラスメント防止委員会との連携を行っている。
- 平成 23(2011)年 9 月からは、保健室に看護師が月曜から金曜日の午前 9 時から午後 5

時まで常駐して対応する体制となった。平成 25 (2013) 年度のサービス経営学部生の年間の保健室利用件数は 293 件であり、その利用件数は増加している。

- ・ 看護学部生の臨地実習への対応も含めた感染予防対策と生活指導、健康管理の企画・評価について、センターの下部組織である看護学部保健委員会が担い、ゼミ担任教員と連携しながら必要時学生の情報交換を行い健康面の生活指導を行っている。
- ・ 看護学部入学予定者および看護学部生への感染症対策については、4月に学校保健法に基づく健康診断を実施している。この他、医療機関等における臨地実習を行うことから、入学予定者全員に小児感染症（麻疹・風疹・水痘・流行性耳下腺炎）、結核、B型肝炎の抗体価検査を行い、抗体陰性者に対してワクチン接種を実施している。
- ・ 健康診断は学校医及び検診機関が大学に来校して実施している。感染症の抗体検査およびワクチン接種に関してはかかりつけ医師の医療機関などで実施している。
- ・ 感染症対策については、発生及び発生の危険性に対応して、随時、学生・教職員への情報提供、必要な抗体検査の実施とワクチン接種の勧奨を行っている。
- ・ 本学では、学生の課外活動は主として学生によって組織された学友会を中心に行われている。この学友会に対する指導および学園祭実行委員会等の主催するイベントの企画・運営についての指導・助言を、学生サービス委員会と教学課が行っている。
- ・ 学友会は全学生が所属する自治組織であり、学生の自治精神に基づき、会員相互の親睦と学業の研鑽並びに体育・スポーツ及び文化・芸術活動の発展向上に努め、明朗闊達な学風を培うことを目的としている。委員長及び役員は学友会会則に基づいて学生の立候補による選挙で選出される。
- ・ 学友会には毎年一定額の予算が配分され、クラブやサークル等の学生団体を統括するとともに助成金の交付を行い、学生主催の各種行事を企画・運営している。学生サービス委員会はこのような学友会活動に対する指導・助言を行っている。
- ・ 現在の学生団体は部、同好会、サークルの3種類があり、数は29団体である。
- ・ 学生団体の設立は、学友会の推薦により学生サービス委員会および教育サービス協議会の承認ののち、学長の許可が必要である。学生団体は、顧問には本学教員が就任し、指導にあたっている。
- ・ 学生団体はその活動内容、実績等に応じて、学友会からの推薦により「サークル→同好会→部(クラブ)」の順に昇格することができ、部(クラブ)となった場合は、学友会からの助成金を受けることができる。
- ・ 新年度開始時に、学友会は「学友会デー」を主催し、これを学生サービス委員会は全面的に支援している。この学友会デーは、学友会公認の学生団体による新入生歓迎イベントと位置づけられている。学生サービス委員会(学生活動支援部会)が中心となり、この学友会デーの企画、運営について適切な指導・助言を行なっている。
- ・ 教学課窓口ではグローブやボール、ラケット等運動用具の貸し出しを行っている。
- ・ ゼミナールや団体の合宿等の利便を図るため山中湖研修所を夏季に開放している。
- ・ 平成 24 (2012) 年度より「ヒューマンサービスセンター」(HSC: Human Service Center)を設置し、ボランティア情報窓口として地域からのボランティア募集情報を管理して学生に周知し、派遣学生をとりまとめる等の活動を行っている。東日本大震災に関わるボランティア活動、地域貢献活動に積極的に関与している。

- ・ サービス経営学部の3年次編入学生への支援としては、編入学時のゼミナール配属のためのガイダンスや希望するゼミナールの担当教員との面接を通じ、適性に合ったゼミナールへの配属を促している。
- ・ 編入前の大学における学修領域で不足する部分は、ゼミナール担当教員が個別に指導するとともに、ゼミナール内の学生相互の交流を促進し、早期にゼミナールに定着するよう、編入生としてのギャップを感じさせないよう配慮している。
- ・ 看護学部では新年度開始時の「学友会デー」の一部として、独自に「フレッシュマンズ・キャンパス探索」、「ゼミ交流会」を実施している。「フレッシュマンズ・キャンパス探索」の目的はゼミグループ毎の新入生同士の交流、新入生と先輩が交流をとおし、仲間づくり、学習のイメージづくりにある。先輩がキャンパス探索の案内人となり、大学キャンパス内を歩き施設の場所や目的を紹介する。「ゼミ交流会」は各ゼミの1年生～4年生が参加し、1年生の大学生活に対する不安に先輩が答える等の交流を行い、大学生活への不安を軽減し、身近な相談相手をつくる場を提供している。
- ・ 看護学部では、臨地実習前の9月に「キャンドルセレモニー」を実施している。「看護を志す学生たちが看護職に対する責任の重さと命の尊さを自覚し、心新たに学んでいくことを誓う」という目的で、2年生委員を中心に企画・運営し、教員・教学課は適切な指導・助言を行なっている。セレモニーでは、学生が灯火のもと学修継続と将来の展望を表明する。セレモニー後は、学生・保護者・教職員が交流・懇談の機会を設け、保護者に対して学生の学習状況等の情報提供を行っている。今後、3年生の本格的な実習前の5月に時期を変更することが決定している。それに伴い、内容を見直す予定である。【資料2-7-4】

#### <自己評価>

- ・ 学生の大学生活安定のために行っている新年度初めのオリエンテーション時の「大学生活に関するガイダンス」の実施は評価できる。本学の教育理念に基づいてのホスピタリティ教育の徹底は徐々に効果を上げている。留学生への支援も充実している。
- ・ サービス経営学部においては日本学生支援機構奨学金の貸与者が20%を超えている状況であり、日本人学生が経済的に困窮していることが伺える。
- ・ 今年度、留学生に対して、新規に日本国際教育支援協会 JEES 一般奨学金の被推薦者枠を得たことは評価できる。
- ・ 学生相談室については、体制的にも実績においてもカウンセラーの尽力によって満足できる内容であったと評価している。
- ・ 保健室については、看護師が保健室に常駐するようになって健康支援体制が整い、学生に対して万全の保健サービスが可能となっている。
- ・ インフルエンザやその他のウイルス感染症の発症時期に備えて、近隣の医療機関の協力を得て、ワクチン接種を全学部的に奨励し、また日常生活の注意点や予防対策についての情報を随時提示し、事前予防対策を講じることができている。
- ・ 学生の課外活動に対する支援の課題として、①学友会活動・公認団体の活動実態の把握、②課外活動への学生の積極的参加の促進、③学生の主体性の発揮、が上げられる。
  - ① 学友会会則、学友会公認団体活動細則、顧問規約等の規則に則り活動することで顧問と公認団体の関係を明確にすることができた。

- ②-1 学友会役員の積極的な働きかけや教職員の協力もあり、3 団体が新たに公認団体として加わった。体育・スポーツ系の団体として、指定強化部バスケットボール部が関東学生連盟 4 部から 3 部昇格を目指し、女子ラクロス部も関東学生連盟 4 部から 3 部昇格を目指している。また、ハンドベル部やフラダンスサークルといった、文化・芸術系の団体も積極的に活動している。
  - ②-2 本学における学生の課外活動を活性化させる方策として、3 年前に主要駅方面の最終バスを 20 時 10 分とした。この措置によりサービス経営学部の学生はこれまで以上に余裕をもって活動できるようになり、看護学部の学生も 5 時限終了後から活動に参加することができるようになった。最終バスの運行は現在も継続している。【資料 2-7-5】
  - ③-1 学友会の活動が活発であり、ホスピタル実行委員会が組織され、活動を開始している。様々なイベント終了後には、学生同士、教員を交えて横・縦のつながりも出来るようになってきている。
  - ③-2 ホスピタルの実行委員に看護学部学生が多数参加するようになり、学部の壁を超えた取組みがなされるようになった。また、ホスピタルを始めとするイベントには、積極的な学生の参加が行われるようになった。
- ・ 大学生活を円滑に進める配慮、学生に対する支援として充分であると評価している。
  - ・ サービス経営学部編入生への支援について、この数年日本語能力に不安が感じられる学生の割合が増加してきており、対応を要する。就職面では日本人編入生の就職は比較的スムーズであるが、編入留学生は日本での就職は厳しい状況である。学習・キャリアセンターの利用並びにキャリアサポート委員会との連携を高めなければならない。

## 2-7-② 学生生活全般に関する学生の意見・要望の把握と分析・検討結果の活用

### <事実の説明>

- ・ 大学として学生生活全般に関する調査を平成 23(2011)年 1 月に実施した。
- ・ サービス経営学部では、学生からの意見を汲み上げるために、平成 24(2012)年 10 月より学生意見提案箱を設置した。1 号館と 2 号館に鍵のかかるポストを設置し、日常的に学生の意見を聞くこととした。ただし、個人的な意見や対応の難しい事例等が起きないか確認のため、暫定的な設置とした。
- ・ 学生意見提案箱の運用を継続して行っている。意見内容が学生サービス委員会の枠内に収まらないと判断、平成 25(2013)年 9 月の教育サービス協議会にて、平成 25(2013)年 10 月から、所管が学生サービス委員会から学部長に移行された。
- ・ 看護学部では平成 21(2009)年の学部開設時より、教育・学生生活に対する疑問・意見は、「意見箱」への投書という方法をとってきた。「意見箱」は月 1 回学部長が開封し、学部長の判断により適切な部署や委員会に対応を要請し、その結果を学生に回答している。
- ・ 看護学部では平成 25(2013)年 11 月、全学生に対する学生生活全般に関する調査を実施した。授業科目に対しては「満足しなかった」の回答は少なく、概ね満足しており、実習科目の満足度が高かった。授業以外の学習時間は 4 年生が最も高く 4・5 時間であった。8 割以上の学生がアルバイトの経験があり、50～60%の学生は継続的に行って



いた。209 件の自由意見が寄せられた。今後は、学生の意見を各委員会に還元し検討する予定である。【資料 2-7-6】

- ・ バスの運行に関しては、バス会社と連携してすべてのバスについて乗車数を計測し、適正な運行に努めている。【資料 2-7-7】
- ・ 平成 22(2010)年度から、学期始めに際し、前期と後期で都合 2 回、学生一人一人の通学手段および、学生がどの時間帯のバスを利用するかについてアンケート調査を始めた。その結果をふまえ、バス会社と連携し、学生の集中する時間帯には何台のバスを運行すべきを決定するシステムを構築した。今年度も調査結果を基にバスの運行本数及び、発車時刻の調整を行った。【資料 2-7-7】
- ・ 学生より要望の多い学生食堂に関して、平成 24(2012)年に食堂の増築が行われ、座席数を大幅に増加させた。

#### <自己評価>

- ・ 過去に最も学生の不満が多かったバスの運行に関し、5 年間継続して通学調査を行った。このデータを基にバス会議を開催し、バスの運行本数、発車時刻の調整をすることで、学生の不満が大いに減少することができた。この点に関しては十分評価できる。
- ・ 大学として学生生活全般に関する調査を平成 23(2011)年 1 月に実施した。
- ・ 学生の意見提案箱により学生の意見を汲み上げることが出来ている。学生生活に関する環境整備、学生の抱える問題の把握などにこの意見箱の運用は効果的である。

#### (3) 2-7 の改善・向上方策（将来計画）

- ・ 学生が有意義なキャンパスライフを送るためには、年度初めのオリエンテーションは重要な役割を担う。学生サービス委員会として「学生生活に関するガイダンス」の内容をより充実させていくよう努める。
- ・ 留学生オリエンテーションについても、学生サービス委員会に権限と責任があることから内容等を充実させる。
- ・ 奨学金について、面接シート、面接評価シートを作成、数値化して活用し、関係する委員のコンセンサスを図る。
- ・ 保健センターの機能の明確化を図り、学生相談室、保健室の体制の一層の拡充を図る。
- ・ 感染症予防対策は感染症抗体価検査及びワクチン接種状況の確認を行いワクチン接種の勧奨等を実施しているが、各学部での対応になっている現状がある。今後感染症予防対策や健康診断事後措置等について全学的な保健安全管理体制を整えていく。
- ・ 学友会自体の学年がバランスよく組織される必要がある。そこで現在の制度をより間口を広くし、学友会活動に興味関心を持つ学生を、取り込む方法を考える。
- ・ 大学生生活を有意義に過ごすための配慮が十分になされているが、学生の活動をより活発なものにするために、課外活動団体の支援を積極的に行っていく。
- ・ 課外活動団体の対外的な PR を入試・広報委員会と連携して行っていく。
- ・ サービス経営学部編入学生への修学面では、ゼミの教員による対応をよりいっそう強化することと、学習・キャリア支援センターの利用を編入学生に促すとともに、就職

- 面では、就職課・キャリアサポート委員会とも連携して、一層支援体制を高める。
- ・ 今後も継続して、学期始めにおける通学手段等のアンケートを実施していく。
  - ・ 学生生活全般に関する調査を実施し学生の意見・要望を把握、分析し、検討を行う。
  - ・ 看護学部では平成 27(2015)年から 5 月に「キャンドルセレモニー」の開催時期を変更予定である。セレモニーの企画・運営を、学生委員と共に作り上げ、学修への動機づけを高めるセレモニーとなるよう検討していく。
  - ・ 看護学部で平成 25(2013)年に実施した学生生活全般に関する調査の結果を受け、今後は、各委員会が学生の意見を受け改善に取り組む予定である。

## 2-8 教員の配置・職能開発等

### 《2-8 の視点》

#### 2-8-① 教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置

#### 2-8-② 教員の採用・昇任等、教員評価、研修、FD(Faculty Development)をはじめとする教員の資質・能力向上への取組み

#### 2-8-③ 教養教育実施のための体制の整備

#### (1) 2-8 の自己判定

基準項目 2-8 を満たしている。

#### (2) 2-8 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 2-8-① 教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置

##### <事実の説明>

- ・ 本学は、学則第 1 条に示す目的に従いサービス経営学部、看護学部の 2 学部を置いている。学科別の専任教員数を表 2-8-1 に示す。

表 2-8-1. 専任教員数(学科/職位/男女ごと) (平成 26 年 5 月 1 日現在。単位：人)

	教授		准教授		講師		助教		助手		合計 (助手除く)			設置基準上 必要教員数	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計		
サービス 経営学科	12	1	4	3	5	2	0	0	-	-	21	6	27	35	(12)
健康福祉マ ジナル学科	2	1	3	3	0	0	0	0	-	-	5	4	9		(8)
看護学部	0	6	0	4	1	8	1	5	1	2	2	23	25	15	(12)
合 計	14	8	7	10	6	10	1	5	1	2	28	33	61	50	

- ・ サービス経営学部は経済学関係（経営学）の学部であり、サービス経営学科（収容定

員 840 人) と健康福祉マネジメント学科 (収容定員 320 人) の 2 学科を置いている。サービス経営学部の専任教員数は 36 人 (平成 26(2014)年 5 月 1 日現在) で、大学設置基準による必要専任教員数を満たしている。うち教授は 16 人である。

- ・ 看護学部は保健衛生学関係 (看護学) の学部であり看護学科 (収容定員 320 人) の 1 学科を置いている。看護学部専任教員数は 25 人 (助手を除く) である。大学設置基準別表第一に基づく所要専任教員数は 12 人であり、専任教員数を満たしている。
- ・ 全学的には、専任教員 (助手含む) の年齢構成は、40 歳以下の比率が 17%、40 歳代が 30%、50 歳代が 36%、60 歳代が 17%であり、男女比も含め、全体として特に偏りのない構成となっている。
- ・ 本学における教養教育は、専任教員が全学横断的に授業を担当している。また、専任教員はそれぞれ各学科に所属し、FA、ゼミナール、各種委員等を分担し、各学科の学生に対する直接的な教育指導を担っている。

#### 【サービス経営学部】

- ・ 本学の教育目標が「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人の育成」であることを受けて、宿泊、旅行、航空、流通、マスコミ等実業界出身の教員を擁していることが本学教員構成の特徴と言える。民間企業やシンクタンク、福祉施設等での実務経験を有するサービス経営学部の専任教員は 24 人で、66.7%に達する。このバランスは「学識と技術の錬磨」という建学の精神を反映している。

#### 【看護学部】

- ・ 看護学部の各専門領域別の教員構成を下表に示す。平成 24(2012)年度に完成年度を迎え、平成 26(2014)年 5 月時点での助教以上の専任教員は 25 人である。またこれに加え、主に授業・演習・実習の教育補助を行う助手も配置している。現時点において、大学設置基準による必要専任教員数を満たしてはいるが、年間を通じて実施されている実習指導を含む看護学部の教育活動を円滑に進めるためには、現時点で 6 人 (教授 1 人、助手 5 人) の補充が必要であり、公募を行っている。

表 18 看護学部領域別専任教員数 (平成 26(2014)年 5 月 1 日現在)

分野名	領域	教授	准教授	講師	助教	助手	合計
支援基礎看護学分野	基礎看護学	1	1	2	0	1	5
成育支援看護分野	母性看護学	2				1	3
	小児看護学		1	1	1		3
療養支援看護分野	成人看護学	1	1	1	1		4
	老年看護学	1		1	2		4
	在宅看護学			2			2
	精神看護学		1		1	1	3
	公衆衛生看護学	1		2	1		4
合計		6	4	9	6	3	28

- ・ 看護学部はホスピタリティの実践と人間性の涵養を教育の中核にすえて、看護実践能力を身に付けた看護者の育成を目指している。そのため、各看護専門領域における看護実践経験が豊富でかつその領域の専門性が高く、教育・研究活動においても高い能

力を有する教員を配置している。

- ・ 近隣地域に新たな看護系大学が急増している状況の中、本学も他の看護系大学と同様に、完成年度までにかかなりの数の教員が定年退職または他校へ異動した。平成26(2014)年5月時点で、成人看護学領域と基礎看護学領域において教員の補充が必要である。
- ・ 実習教育については、付属の実習施設をもたない学部としては、各実習施設で学生5～6人に1人の指導教員をつけるために、専任教員の他に非常勤助手を配置している。
- ・ 学部開設時には、生体機能・病体治療学領域を担当する教員が1人在職していたが、完成年度前に退職となり、以後はこの分野には教員を配置していない。現在、これらの科目群の教育には近隣の医科大学の協力を得て非常勤講師が担当しており、教育内容の質の担保も十分維持できている。

#### <2-8-①の自己評価>

- ・ 全学としてはエビデンス集（データ編）【表F-6】に示すとおり、各学部・学科の教育課程において大学設置基準上必要な人数の専任教員が確保されている。全学の収容定員充足率は1.08であるので、学生数に比しても問題ない教員数と考えられる。

##### 【サービス経営学部】

- ・ 昨年度において改善を要する点とされた教員数について、大学設置基準を満たし、かつ本学部の教育課程の遂行に必要な36人の教員を確保できた。
- ・ 平成26(2014)年度採用の教員4人のうち3人が女性であり、男女比が改善された。

##### 【看護学部】

- ・ 平成24(2012)年の日本看護系大学協議会の調査によると私立大学の看護教員数は平均33.1人であり、本学部は6人の教員の補充がされると仮定した場合には専任教員総数からみるとほぼ全国平均レベルにあると考えられる。
- ・ しかし、現実的には6人の教員の不足している状態の中で、実習も含めた現行のカリキュラムを安全に適切に運営するために、専門領域間の相互支援体制を組み、かつ、非常勤助手の採用により実習指導体制を整え運営している状況である。
- ・ 小児看護学、精神看護学、在宅看護学領域に教授が不在であるが、実践・教育経験豊富な准教授あるいは講師により、十分に領域の運営が可能であると考えている。

2-8-② 教員の採用・昇任等、教員評価、研修、FD(Faculty Development)をはじめとする教員の資質・能力向上への取組み

#### <事実の説明>

##### 【サービス経営学部】

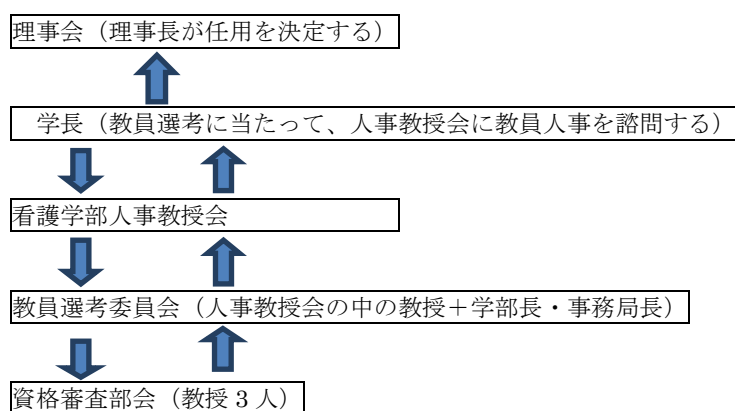
- ・ 教員の採用については、「西武文理大学教員選考規程」および「西武文理大学教員選考基準」に基づき適正に行われている。
- ・ 教員の採用は、退職その他の事由による欠員の補充が主たる理由であり、公募制を原則としている。
- ・ 教員の任期制採用が「西武文理大学任期制教員規程」に基づいて行われている。
- ・ 教員評価については、①教育評価、②研究評価、③社会貢献活動評価、④運営評価、

⑤総合評価に分けて検討している。

- ・ 教員の昇任については、採用の場合と同様に「西武文理大学教員選考基準」に基づき審査が行われ適正に運用されている。
- ・ 教員の採用手順は、「西武文理大学教員選考規程」に基づき、学長の諮問を受けて学部長が事務局長、学科長及び教育サービス委員長と協議して採用方針案を策定し、学長の承認を得て人事教授会から3名以上の教授を選んで教員選考委員会を組織する。教員選考委員会は、当年度の採用方針と「西武文理大学教員選考基準」とに基づき、応募者の教育・研究業績及び応募者の実践的なキャリア等を考慮し総合的に審査及び面接を行い、採用候補者を選定する。学長はその報告を受けて人事教授会へ候補者の採用を諮り、意向を徴したあと理事会の承認を得て最終的に理事長が教員の採用を決定する。
- ・ 教員は「西武文理大学任期制教員規程」にしたがい、任期制を前提とした採用を原則として公募により行っている。
- ・ 平成17(2005)年以降、教員公募に際しては独立行政法人科学技術振興機構の研究者人材データベース等を活用して情報の提供を行っている。
- ・ 教員の昇任については、学部長が「教員選考規程」に基づき、該当者の教育・研究実績に加えて勤務実績、本学の諸活動への貢献度等を勘案して事務局長との協議により原案を策定し、人事教授会及び学長の承認を経た後理事会の承認を得て決定される。
- ・ サービス経営学部のFD活動については、平成16(2004)年度に発足した専門委員会である「FD委員会」を中心として行っている。委員会の構成は、委員長（サービス経営学科）、副委員長（健康福祉マネジメント学科）と委員（サービス経営学科）各1人、計3人から成り、各学科特有の課題にも対応できる体制としている。
- ・ FD委員会主催により、教育の向上に資するテーマで講義やディスカッション形式のFD研修会を実施している。近年のテーマは学修支援、中退予防等である。
- ・ FD研修として、新任教員を対象とした初任者研修を行い、本学の教育方針とカリキュラムの考え方、本学学生の特性、FAについて解説のほか、Web対応授業支援システムである「IT's class」の効果的使用法についてのガイダンス等も併せて実施している。
- ・ FD委員会は教育の質の担保を目的に、全教員を対象とした「授業評価アンケート」を実施し、「授業改善計画書」のとりまとめを行っている。これは非常勤を含む全教員の授業1科目（または希望に応じそれ以上）を対象とし、結果を本人に通知するとともに、全体の傾向を教授会で報告、また専任・非常勤教員全員が結果を受けて「授業改善計画書」を執筆している。
- ・ FD活動については「FD活動報告書」を作成し、FD活動、授業評価アンケートと教員の「授業改善計画書」、FD研修会での講演の記録を収録している。
- ・ 平成23(2011)年度には、平成24(2012)年度のカリキュラム改定に向け、非常勤講師を対象とした研修会と懇談会が行われ、本学の教育目標の共有化なども図られた。
- ・ また、FD活動自体を客観的に評価し向上させるため、他大学のFD関係の教員または有識者との面談、意見交換を通じて、改善を行っている。

#### 【看護学部】

- 看護学部の教員組織は、学則等の規定に基づき、学部に学部長を置き、重要事項を審議するため教授会を組織している。部局別内訳は、上記の表の記載のとおりで、大学学設置基準上必要な専任教員数を上回っている。
- 看護学各領域の教育体制の充実を図るために、基本的には教授又は准教授、講師、助教の専任教員の構成としている。また看護教育は少人数グループによる実習指導や演習指導が必要となるため教育系の助手の配置も行っている。
- 教員の採用については、「西武文理大学教員選考規程」、「教員選考基準」の定めるところによる。
- 採用手続きは教員の採用が必要となった場合に、看護学部人事教授会にて審議の後に、学長に対し募集の提案を行う。看護学部の教員人事は下記に示す手順で実施されている。



- 学長は看護学部の教授から成る人事教授会に教員人事を諮問する。その後、「看護学部教員選考委員会の運営に関する内規」に基づいて、人事教授会の中に教員選考委員会が設置され、教授3人から成る資格審査部会が設置される。看護学部教員選考委員会は、専門分野の特性を考慮のうえ、資格審査部会が行う審査の方針を作成し、資格審査部会に審査の方針を指示する。看護学部教員選考委員会は、人事教授会に公募の手続きを開始するように指示する。資格審査部会は、応募者等の提出資料による他必要に応じて面接や模擬講義等を行う等、応募者のこれまでの研究実績等を審査し、採用については応募資格・要件に適合したすべての者について順位付けを行った上で、選考委員会へ審査結果を報告する。「資格審査部会」は、審査の結果を「教員選考委員会」に報告し、最終的な候補者を決定する。「教員選考委員会」は「人事教授会」に、審議のプロセスと審査結果を報告し承認を受ける。「人事教授会」は候補者を選定し、学長に推薦を行い、学長は理事会の承認を得て、理事長が任用を決定する。
- 昇任人事の場合は、資格基準に該当する教員がいる場合は、当該教員が属する領域の教授が推薦状を作成し、教員選考委員会に昇任人事の発議を提案する。教員ごとに資格審査部会を結成し、採用の場合と同様に資格審査を行い、その結果を教員選考委員会に報告し、人事教授会の審議により推薦候補者を選定し、学長に推薦を行い、学長は理事会の承認を得て、理事長が承認を決定する。
- 平成25(2013)年度からは、人事教授会において、各領域別、各人別の教員業務時間実

態調査を行い、各教員と各領域の教育活動の労働負荷状況を調査し、適正な教員配置数を検討した。

- ・平成 25(2013)年度からは、上記の業務時間実態調査の結果を参考にし、学部内の領域を超えた支援体制を作り、教員の不足が生じている領域の実習や演習への相互支援体制を図る体制ができた。これにより他領域の教育内容や学生の学びの共有にもなり、教員同士の相互交流の促進を図ることが可能となった。
- ・教員の研究活動の評価については、実質上、その体制は未だに築けていない。今後、研究活動の支援体制と研究環境の改善に向け具体的な取組みが必要である。
- ・看護学部では、教育改善への組織的な取組みについて、平成 21 (2009) 年度から検討を始め、FD・研究委員会を設置し、学部における FD 活動を開始した。平成 25(2013)年度は 2 回実施し、看護教員のフィジカルアセスメント技術の向上を目指した研修会と、大学生の主体的な学びを促す教育方法についての研修会を実施した。【資料 2-8-1】
- ・各教員の専門分野の学会などの研究活動に必要な研修機会は得られており、実習期間を除き、学会参加は積極的に行われている。
- ・看護学部では、研究倫理審査委員会を設置し、人を対象とする研究が倫理的配慮のもとに適切に行われることを保障している。教員の研究に対しては、研究倫理委員会(外部委員の審査を含む)に倫理審査申請書と研究計画書等の関連資料を提出し、その適切性を審査している。必要に応じて研究計画の変更・修正を求め、再審査の後に研究を開始してもらうことになる。学部学生(卒業研究)の研究においても、倫理審査申請書と研究計画書等の関連資料を学部研究倫理審査委員会に提出し、委員会の審査結果を待って研究を開始することになっている。【資料 2-8-2】

## <2-8-②の自己評価>

### 【サービス経営学部】

- ・教員の採用及び昇任の選考については、教員選考委員会を組織し公正に選考し、候補者が決定されている。また、募集については、公募制を原則とし、任期制を前提に広く人材を集めている。
- ・前年度において課題とされた体験実習科目を担う教員の増員については、新任教員及び必要な非常勤講師を確保することができた。
- ・採用及び昇任審査においても、人事教授会において「西武文理大学教員選考規程」に基づき厳正な審査を行い、学長が人事教授会の意向を聞いた後で理事会に提出して決定されている。これらのことから、教員の採用及び昇任については、適切に運用されている。
- ・FD 活動として行われている授業評価アンケートは、平成 16(2004)年度以降継続的に行われ、適切に教員にフィードバックされている。改善報告書の提出対象の非常勤教員への拡大は平成 24(2012)年度から実施している。これを通じて、各教員が授業に対する学生からのフィードバックを受け止め、今後の授業活動の改善を可能とした。また各教員の「授業改善計画書」が、学内で公刊される『FD 活動報告書』に掲載されることで、各授業での問題点や、これに対処する様々な改善・工夫を、お互いが披瀝しあうことで、大学全体としての授業力・教育力を高めることにつながっている。

- また、学部の特性の相違から活動の協働は難しい点があるものの、半期に1回程度サービス経営学部・看護学部両学部のFD活動に関する情報の交換、共有を行い、全学的にFD活動を通じて取組み、解決すべき課題を検討し、関係部署等にフィードバックしている。
- 教員の個人研究についても、それに対する評価体制は今後の大きな課題といえる。
- 大学における教員歴および大学院における研究履歴がない実業界出身者もおり、実務経験と実学の境界に関する認識に理解の違いが出てきている。実務経験を実学にしていくためには、実務経験を一般化し、学問として再構築させる整理をし、それをサービス経営学部共通の理解を構築させていく必要がある、具体的には、サービス経営に関する領域例えば「サービス産業論」、「サービス・マネジメント」、「サービスマーケティング」などについて研究の促進を行い、本学サービス経営の特徴づけをしていく必要がある。

#### 【看護学部】

- 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続きについては、手続きを明確にして、人事教授会、教員選考委員会、資格審査委員会の役割を明確にしている。
- 審査基準が人事案件ごとに大きく異なることのないよう、同一の職位であればほぼ同一の基準を採用するようになってきた。このことは人事の公平性を確保するためにも評価できる。
- 資格審査委員会の構成が人事教授会の教授3人で構成されるため、実際上学部の意向を反映しうるシステムといえるが、一方で、外部委員が含まれていないことにより、学部の恣意的な人事に傾く危険性がある。
- 現時点では授業評価アンケートを効果的に利用できていないため、授業改善に向けた教員・学生への意識づけと、実施後のフィードバック体制を明確にすることにより、継続的な授業改善を図っていく必要がある。
- 大学教員としての教員の教育・研究活動の推進を図るための教員評価のシステムを開発する必要がある。
- 教員の研修及びFDについては、各科目で育成すべき看護実践能力と教育内容のマトリクス表を基に、今後は卒業時の学生像をどのような教授方法と教育の工夫を行いながら育成していくかが求められ、FDによる教育能力の向上がより一層求められる。
- 教員の教育・研究能力の向上を図ることにより看護学部の存在価値を内外に示していくことが必要であり、その具体化のため、教員のFD研修を更に強化していく必要がある。
- 共同研究費の選定に関しては、課題の選考基準と配分基準に基づいて、公平で妥当な基準を設け選考している。
- 経常的な研究条件の整備については、大学から支給される学内の教育・研究のための個人研究費、研究旅費の額に関しては、現時点では適切である。
- 今後は学内での研究成果の公表できる体制を整備していく必要がある。この体制作りをすることにより、若手教員の教育研究活動推進と動機づけに貢献が期待できると考える。
- 研究活動については、教員の不足状況の中で学内の教育運営と実習教育に多くの労力



が費やされ、研究に費やす時間の確保が難しい状況にある。

- ・ 倫理面からの研究条件の整備については、看護系大学を中心に厳しい研究倫理規定が定められており、本学部もそれにそって研究倫理審査委員会を設置して、教員の研究をはじめ、学部生の研究計画書の審査に当たり、研究計画書の質の確保にも役立っている。

### 2-8-③ 教養教育実施のための体制の整備

#### <事実の説明>

##### 【サービス経営学部】

- ・ 教養教育については、1年生前期開講科目「アカデミック・スキル」で①大学での学習に対応できるような、学びに対する意識や態度、学ぶ技術（スキル）を習得、②個人単位、及びグループ単位での学習スタイルを身につける、③大学での学びと将来のキャリア形成とのつながりを理解することを必修としている。
- ・ 「対人関係基礎演習」でグループや社会の中での自己表現のあり方を学び、自他を生かし合う関係における自己の取るべき態度やコミュニケーションの実践方法を学ぶことなど、「ホスピタリティとコミュニケーション理解」領域科目を必修としている。
- ・ 専任教員を中心に、大学での学びの導入を懇切丁寧に進めていこうとしている。

##### 【看護学部】

- ・ 文系の教養科目については、サービス経営学部との相互乗り入れ科目として、全学共通科目として開講している科目と看護学部が独自に開講している科目が存在する。そのため、単科の看護系大学に比較すると、豊かな教養科目を選択制で開設することができている。しかし一方において、大学として教養教育部門を持たないことにより、サービス経営学部の教員への依存が高い。
- ・ 看護学の専門基礎科目である理系科目については、近隣の医療施設及び諸大学から非常勤講師を依頼している。

#### <2-8-③の自己評価>

##### 【サービス経営学部】

- ・ 大学での初年次の学びの契機づけを、FA等を務める専任教員を中心に進めていくことにより、主体的な大学での学びを支援しようとしている。
- ・ 「キャリア開発Ⅰ」において、大学での学びをサポートする仕組みを構築し、2年生や3年生による先輩たちの直接指導を組み込んでいる点は評価できる。

##### 【看護学部】

- ・ 文系の教養教育については、全学協力体制により本学部としては豊富な開講科目を開講できているが、サービス経営学部の教員への負担度が大きいことが課題である。
- ・ 理系科目については多くを非常勤講師に依存せざるを得ず、学生の習熟度に合わせた教授内容・方法、また、科目間の連携、専門科目との関連性等、今後検討していく必要がある。

#### (3) 2-8の改善・向上方策（将来計画）

### 【サービス経営学部】

- ・ 幅広い教養教育の実践、本学独自の魅力的な専門科目の提供を図るため、専任教員と非常勤講師が協力して教育にあたるような環境作りを行っていく。
- ・ 教員の採用に当たっては「豊かな人間性を持つ、柔軟な職業人の育成」という本学の教育目標に照らして、博士課程修了者はもとより産業界等からも様々な分野の人材を採用し、理論と実務の相互補完的な教育体制の実現を目指している。今後もこの方針で進めていく。
- ・ 昇任についても同様で、教育・研究実績、勤務実績、本学の諸活動への貢献度が良好であることは当然であるが、これらを公平・公正に評価するために多様な観点からの評価基準が必要である。「教員選考規程」に拠る評価基準の作成と組織に関する詳細規程、および任期制教員の評価体制のあり方について検討を続ける。
- ・ 本学は大学院を有しないため、学業成績優秀な2、3、4年生を活用して、「SA」を配置することを検討する。
- ・ 本学全体として教育内容及び教育方法の向上を図るため、全教員による「授業改善計画書」の作成を今後とも継続する。
- ・ 学生の意識や学力の変化に対応した、教員の意識変革と教育技術の向上に、組織的な取組みを図る。
- ・ 非常勤講師も含めた全教員に拡大したFD活動を、今後とも研修会の継続的な開催やアンケート調査等を通じて教育に対する意見を収集し改善する。
- ・ 教員に対しては、教育活動、研究活動両面からの評価体制を整備する。
- ・ 「アカデミック・スキル」(1年次必修)を中心に学生の学びの進捗を検証していくと同時に、学生たちの反応を見ながら、授業内容について検討を加えていく。

### 【看護学部】

- ・ 専任教員数については、大学設置基準を満たしてはいるが、現行のカリキュラムを適切に運営するためには、まずは教員の補充をできる限り早期に行う必要がある。
- ・ 実習教育の充実を図るためには、学部内の各領域の専任教員同士の相互協力体制が不可欠である。また安定的な非常勤助手の採用が可能となる方法を検討する。
- ・ 教員の本学部に対するコミットメントと意欲を高める方策により教員の定着を図る。
- ・ 本学の教育理念にそった教員の確保を図るため、教員を惹きつける学部の存在価値を高める方策を考える。
- ・ 教員の採用と資格審査において学部の恣意的な選考を避け、公平で適切な審査を行うために将来的には外部審査委員の参加を検討する。
- ・ 授業改善に向け教員・学生への意識づけと、授業アンケート実施後のステークホルダーへのフィードバック体制を明確にすることにより、継続的な授業改善を図っていく。
- ・ 教員の教育・研究活動の推進と資質・能力向上を図るためのFD体制と教員評価システムを開発する。
- ・ 看護実践能力の育成のための教授方法を学び、看護学部の存在価値を内外に示していくために、FDによる教育・研究能力の向上と推進を図る。

## 2-9 教育環境の整備

## 《2-9の視点》

### 2-9-① 校地、校舎、設備、実習施設、図書館等の教育環境の整備と適切な運営・管理

### 2-9-② 授業を行う学生数の適切な管理

#### (1) 2-9の自己判定

基準項目 2-9 を満たしている。

#### (2) 2-9の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

##### 2-9-① 校地、校舎、設備、実習施設、図書館等の教育環境の整備と適切な運営・管理

- ・ 本学キャンパスは、秩父多摩国立公園の山並みを背負い、関東平野の沃野が広がる埼玉県西部、狭山市と川越市にまたがる緑豊かで閑静な住宅地内にある。入間川西岸に沿った約 86,000 m<sup>2</sup>の校地からなる。在学学生数は 1,605 人であるので、学生一人当たりの校地面積は 53 m<sup>2</sup>を上回り、設置基準を十分に満たしている。校舎面積は約 13,136 m<sup>2</sup>であり、本学の収容定員に基づく設置基準面積 9287.8 m<sup>2</sup>を上回り、要件を満たしている。
- ・ 本学の敷地内には 1 号館、2 号館、8 号館、多目的棟、学生食堂、保健センターのほか、体育館、全天候型テニスコート、バスケットボール兼フットサル屋外コート、グラウンド等が設置されている。最も古い校舎は昭和 63(1988)年竣工の 1 号館であり、大学の全ての校舎、体育館ともに新耐震基準を満たしている。

表 2-9-1 西武文理大学収容定員と校地・校舎面積

	収容定員 (人)	面積 (m <sup>2</sup> )	設置基準面積 (m <sup>2</sup> )
校 地	1,480	86,104.45	14,800
校 舎		13,136.07	9,287.8

- ・ 大学の施設・設備の営繕、警備、清掃については、業者に委託して保守点検を毎年あるいは毎月定期的実施し、施設設備の良好な状態を維持すべく管理運営している。具体的には、電気、ガス、水道などのライフラインに関する保守点検、消防設備の定期点検、空調設備、証明設備、放送・電話設備、エレベータ等諸設備の保守点検、視聴覚機器、コンピュータなどの保守点検などである。設備の保守点検以外に、清掃業務、警備業務などについても専門業者に外部委託し、清潔で安全な環境の維持を図っている。
- ・ 本学キャンパスは、航空自衛隊入間基地の飛行コースに位置しているため、防衛省の補助を受けて全館防音仕様で建築しており、全館空調が施されている。
- ・ 平成 21(2009)年の看護学部開設に合わせて竣工した 8 号館では看護学実習室 3 教室に各種実習のための設備備品を備え、順次教材の充実を図っている。実習室は授業で使用するほか、空き時間には学生が自主的な練習に取り組んでいるため、「実習室 (I・II・III) 利用の手引」を制定し、教育環境が適切に保たれるよう管理している。【資料 2-9-1】
- ・ 1 号館、2 号館、8 号館の教室は両学部共用で使用されており、319 人を収容する大教室、180~220 人規模、120 人規模、80 人規模、20~40 人規模の各種教室を用意して多様な授業形態に対応している。
- ・ コンピュータ室を 1 号館に 3 室、2 号館に 2 室配置し、計 214 台の端末を設置している。

室外には授業使用予定時間を知らせる掲示を行い、授業のない時間帯は学生が自由に使用できるように開放している。学生には入学時にアカウントとメールアドレスを提供しており、入学直後から学内情報システムを利用することができる。Web を利用した学習支援システム IT's class を導入しており、教材の提示、レポートの提出、ディスカッションボードなど学生と教員の双方向的なコミュニケーションが学内外から可能になっている。2号館のコンピュータ室は平日夜8時まで、土曜は午後1時まで授業後も開放している。コンピュータ室は教職員で組織する「情報システム運営委員会」により適切に管理・運営されており、教育支援機能が不足なく果たされていると評価できる。

- ・図書館は1号館および2号館に置かれ、西武文理大学図書館規程、図書館利用規程に則り、館長以下図書館運営委員会の教員および司書により運営されている。閲覧席数計287席。両図書館に書庫と作業スペース、視聴覚教材閲覧ブースを備えている。看護学部開設以降、同学部の授業が多く行われる8号館に近い2号館図書館では、特に看護学関連の図書、学術雑誌、視聴覚資料等を収集に努めてきている。蔵書数計64,390冊である。NACSIS-ILLの活用など他大学の図書館等と協力した資料提供業務のほか、OPACの充実や学術論文検索、学外からの蔵書検索等の機能強化、教職員の協力による推薦図書リストの作成・配布、新入生対象の図書館ガイダンスなど、多彩な取組みを通じて教育研究、学習の支援機能の強化、図書館の活性化を図っている。

### 2-9-② 授業を行う学生数の適切な管理

- ・サービス経営学部では例えば「プレゼンテーション・スキルⅠ・Ⅱ」や「サービス接遇Ⅰ・Ⅱ」等学生個々のスキル向上に向けた配慮を要する演習形式の授業において40人の上限設定を設け、語学と簿記の授業において40人前後の人数設定としている。「情報処理Ⅰ・Ⅱ」の場合は1教室40台の端末配置のため、人数の上限を設けている。看護学部においてはさらに、技術習得を目的とする演習形式の授業においてクラスを2分し別時間帯でそれぞれに同じ項目を教授する等の配慮や実習助手の活用等教員配置の工夫によって、授業の質の担保を図っている。授業に応じて適切で効果的な教育が行われるよう、履修者数の管理を行っている。
- ・「授業評価アンケート」には授業の双方向性や授業の聞きとりやすさに関する質問項目があり、クラスサイズに関するフィードバックを学生から得ることが可能である。

### (3) 2-9の改善・向上方策（将来計画）

- ・ 今後とも教育目標の達成のため、施設設備の整備と維持に努める。
- ・ 図書館機能の充実に向けて、検索機能の強化や蔵書の増加を図る。
- ・ 緑豊かで学生が憩えるキャンパスを目指し、一層の緑化に取り組む。
- ・ 校地、校舎ともに設置基準を十分満たしているが、カリキュラム改定により複数のカリキュラムが両学部で行われていることから、教室の割り振りに大きな配慮が求められるようになってきている。今後とも適切な学生数による教育を行うため、授業評価アンケートの結果を踏まえた検証を行う。
- ・ 利用者が集中している2号館図書館は、一方で、大人数の学外者を収容できる数少ない校舎内の空間として他の機能も期待されていることから、1号館図書館や多目

的ホールほか、十分な自習場所を安定的に供給する方法を検討する。

## 【基準2の自己評価】

### 【サービス経営学部】

- ・ 本学の教育目標は「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人の育成」である。それを実現するために大学における就業力育成の観点から「キャリア開発」に加え、フィールドワークなどを包摂した「体験・実習科目」を増設している。
- ・ 「アカデミック・スキル」を教養教育の根幹に据えたことは、学生の学びにとって有益であると考えている。
- ・ 「履修要綱」にコース別の履修モデル、カリキュラムマップ、資格試験科目と開講科目との対照表等を掲載して開講科目の内容や配列について確認できるように工夫したことは、学生に教育課程の理解を促す取組みの実施という観点から評価できる。
- ・ 文部科学省補助事業「サービス・イノベーション人材育成推進プログラム」、「学生支援推進プログラム」、「大学生の就業力育成支援事業」、「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」の取組が教育内容の改革につながっている。
- ・ 「入学事前課題」は、自ら学ぶ姿勢を身につけるように工夫されており、大学での学びにスムーズに移行できるよう高校教育と大学教育を架橋するような位置づけになるよう作成されている。また、3年前の大幅な改定から毎年微調整を加えながら更新されている。
- ・ サービス経営学部は助教以上の専任教員 36 人で、大学設置基準による必要専任教員数を満たしている。
- ・ 教員の年齢別構成においては、61 歳以上が占める割合が 25.0%（昨年度 30.3%）と改善されている。しかし、51 歳以上が 58.3%（昨年度 57.5%）を占めており、30 歳代、40 歳代の増強が必要である。今後の人事計画においても年齢構成に配慮をしながら新規補充を図っていく予定である。
- ・ 教員の採用及び昇任については、適切に運用されていると評価できる。
- ・ 教育担当時間数は、カリキュラム改革に伴う一時的な影響による超過傾向や教員格差が見られるが、来年度以降はカリキュラム改革が一巡し、旧カリキュラム科目が削減され教員の負担が軽減されていく見込みである。
- ・ 学生の授業に対する満足度、達成度を高めるためには、クラスサイズの見直しや教育環境の改善などについての FD 活動の充実が必要であり、FD 推進のための全学的な協力体制が必要である。
- ・ FD 活動については、学生への授業評価アンケートとそれを踏まえた授業改善計画を通じたフィードバック、FD 講習会を通じた教育・研究資質の向上が図られている。もっとも、学生の学力の分散状況や、教員の研究資質の向上から鑑みると、これに対応すべく講習会の回数を増やすなどの改善の余地も残っている。

### 【看護学部】

- ・ 入学者受入れの方針の明確化と周知は十分になされ、入学者の選抜方法については、アドミッションポリシーに沿った学生選抜方法が適切に実施されている。
- ・ 安全で公平な入学試験のためのチェック体制が実施されている。

- ・ 近隣への新設大学が増える中で、現状の志願者数と入学者数を確保する方策を今後とも継続して工夫する必要がある。
- ・ 大学の教育目的、看護学部の教育目的に沿った教育課程の編成がなされ、学則のほか学部案内や学部ホームページ、その他の機会を通じて、内外に周知を図り、適性を備えた学生の確保に努めている。
- ・ 平成 25(2013)年度より 3 つの異なる教育課程が実施運営されており、混乱のないように履修要綱も工夫され、教育課程間の読替え表を作成し、卒業要件単位の取得を保証するための指導体制が整えられている。
- ・ 教育課程は、教育理念であるホスピタリティ精神を持つ豊かな人間性を培うための科目を基盤に教育目的・目標に沿って適切に体系的に構成されている。
- ・ 教授方法は、多様な学習形態を取り入れることで、具体的・実地的な学習ができるように工夫されている。平成 25(2013)年からの新カリキュラムにおいては、4 年間の学習内容と看護実践能力をマトリクスにして確認することにより、卒業時の看護実践能力の育成を強化する方策が取られている。
- ・ 教員と職員は協働し、計画的に学生の学習支援策を実施している。
- ・ 学生自身が主体的に学習を行えるように少人数教育や Web 対応授業支援、図書館の学外からの蔵書検索等の学修支援体制を整えている。
- ・ ゼミ担当教員を中心としたアドバイザー制度で、学生の悩みや成績不振に対して早期に対応ができ、留年・休学・退学防止を図っている。
- ・ 2 年次から 3 年次への進級の必要要件と卒業に必要な要件を厳密に定め、学生の質を検証・確保する方策が取られている。
- ・ キャリア開発においては大学・学生の状況の変化に合わせた企画を新設し、その目標を十分達成できている。
- ・ 学生自らが国家試験のための学習計画を立案し、学生の国家試験委員、教員の国家試験委員会、ゼミ担当教員、保護者が連携をもって支援できる体制作りを整えている。
- ・ 学生の授業評価アンケートの結果に基づいた授業改善計画を公表し、組織的な授業改善に取り組んでいる。
- ・ 感染予防対策のうち予防接種については、学生に予防接種の必要性を入学時から説明するとともに教員の抗体価確認も実施し、看護職養成機関の責任である感染症予防対策の徹底が十分に図れている。
- ・ 今後も学園奨学金や奨学金制度の充実を図る必要がある。
- ・ 感染症の予防対策については各学部での対応になっているが、感染症予防対策や健康診断事後措置等について全学的な保健安全管理体制を整えていく必要がある。
- ・ 平成 25(2013)年 11 月に実施した全学生対象の学生生活全般の実態調査の結果を、各委員会に還元し、改善・解決策を検討するよう計画されている。
- ・ 専任教員数については、大学設置基準を満たしてはいるが、現行の教育課程を適切に運営するためには、まずは恒常的になりつつある教員不足を解消する必要がある。
- ・ 本学部の実習施設は埼玉県内外に点在している状況であり、看護学教育の特徴である実習教育の充実を図るためには、専任教員だけでは不十分なため、安定的な非常勤助手の採用を工夫しなければならない。

- ・ 昨今の看護系大学数の急増により、教員の入れ替わりが激しく、教員の本学の教育に対するコミットメントと意欲を高める方策により教員の定着を図っていく必要がある。
- ・ 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続きについては、手続きを明確にして、人事教授会、教員選考委員会、資格審査委員会の役割を明確にしている。
- ・ 審査基準が人事案件ごとに大きく異なることのないように、同一の職位であればほぼ同一の基準を採用するようにしてきた。このことは人事の公平性確保の上でも評価できる。
- ・ 教員の教育・研究能力の向上を図ると共に、卒業時の学生像をどのような教授方法と教育の工夫を行いながら育成していくか、その具体化のため、教員の FD 研修を更に強化していく必要がある。
- ・ 医学系科目については多くを非常勤講師に依存せざるを得ず、学生の習熟度に合わせた教授内容・方法、科目間の連携、専門科目との関連性等、検討していく必要がある。
- ・ 看護学・医学関連の専門図書、学術雑誌、視聴覚教材の質・量の充実を図る必要がある。

## 【基準 2 の改善・向上方策（将来計画）】

### 【サービス経営学部】

- ・ 教員の年齢構成については、バランスの取れた構成にするための中長期的な人事計画を検討する。
- ・ 教員の昇任については、研究業績、学生に対する教育活動及び本学への貢献度等を総合的に評価するための明確な方針の策定とこれに基づく規程の整備に取り組んでおり、これらの評価の妥当性について検討する。
- ・ 教育担当時間数については、教育研究以外の業務との兼合いを考慮し、その適正化及び教員負担格差の是正を検討する。
- ・ 体験・実習科目の一層の充実を図り、本学の教育内容の特性として明確に位置付ける。
- ・ FD 委員会が每期実施する「授業評価アンケート」の結果をもとに、FD 委員会が教育サービス委員会に対し、クラスサイズの見直しや教育環境の改善などの提案を行い、教育サービス委員会がその改善策を検討する。また、FD 委員会が、学生の授業に対する満足度、達成度を高める工夫をしている授業の展開に関する FD 講習会を実施する。
- ・ 教員の教育研究活動を活性化するために、講習会をはじめ FD 活動を今後も組織的に展開できる体制を整える。

### 【看護学部】

- ・ 県内外に競合校が多数新設されていることにより、今まで以上に受験生に対して本学の特徴がよりわかりやすく理解されるよう入試広報に力を注ぎ、他校との差別化を明確にして本学の特徴を PR するとともに、本学のアドミッションポリシーにそった学生受け入れシステムを機能させていく。
- ・ 入学後に毎年 10%程度の学生が、退学・留年・休学に至っている。入学形態別の入学後の学生の学修成果の動向に基づき、入学試験科目の検討を行う。
- ・ 学修内容を学生がより統合しやすい様に配置し直し、科目間の関連性を持たせるとともに、各科目において看護実践能力として何を教授・育成するのかを明らかにしたマ

トリクスを作成した。今後は、教育内容を充実させ、教授方法の更なる工夫に取り組めるように FD 活動や授業評価等において動機づけを行っていく。

- 教育理念である「ホスピタリティの追求」を目指した科目学修をより推進する。
- 3つの教育課程の実施に当たり、学修内容の混乱を来すことがないように配慮する。また単位未修得者や留年生へは、3つの教育課程間の単位読替え表の活用や時間割作成の工夫により、入学時に規定された卒業要件単位が取得できるように保証するとともに、教育課程の変更による学生への不利益が生じないように十分な配慮を行っている。
- 学生の受け入れ、学修支援、卒業・就職・国家試験受験結果という一連の過程を関連づけて、その傾向を分析した学修支援の実施を継続していく。
- 留年・退学者、休学者の原因分析を行うと共に、それらへの対応策を継続的に実施する。
- 学生の受け入れに関連した学修支援の適切性を評価するために、入学試験区分による入学後の学修状況の分析を継続しておこない、傾向を把握し対策を考える。
- 看護学部の教育計画に即し公平で適切な単位認定・卒業・修了認定に引き続き務める。
- 学生のキャリア開発を目指し学生の成長発達のレベルに応じたプログラムを継続する。
- 国家試験対策としては、各学年に応じた支援策を講じ、基礎学力の強化と自己学習力の育成に重点的に取組み、グループ学習や個別支援など効果的な学習支援を継続する。
- 学生による授業評価アンケートは、今後も実習科目を含めセメスターごとに全科目について実施し、評価結果は各教員が真摯に受け止め、授業計画を見直し、次年度の「授業改善計画」を明文化し公表することにより教育改善に取り組む。
- 授業評価の結果の公表の範囲を具体的に検討し、組織的な授業改善に取り組む。
- 感染症の予防対策については、感染症抗体価検査及びワクチン接種状況の確認を行い、ワクチン接種の勧奨等を実施しているが、今後、感染症予防対策や健康診断事後の措置等について全学的な保健安全管理体制を整えていく。
- 平成 25(2013)年 11 月に実施した全学生対象の学生生活全般の実態調査の結果を、各委員会で検討し、改善・解決策を検討する。
- 専任教員数については大学設置基準を満たしてはいるが、現行のカリキュラムを適切に運営するためには、恒常的になりつつある教員の不足を解消する必要がある。
- 看護学教育の特徴である実習教育の充実を図るためには、各領域の専任教員同士の相互協力体制が不可欠である。安定的な非常勤助手の採用が可能となる方法を検討する。
- 教員の本学部に対するコミットメントと意欲を高め、教員を惹きつけ定着させ、学部の存在価値を高める方策を講じる。
- 教員の教育・研究活動の推進と資質・能力向上を図るための FD 体制と教員評価システムを開発する。
- 教育研究活動の活性化を促すために、教員の教育と研究に必要な時間の確保と指導・支援体制作りを行う。
- 図書館の運営についての要望や改善案を積極的に提案し、看護学関連・医学関連の専門図書、学術雑誌、視聴覚教材の充実を図る。



### 基準 3. 経営・管理と財務

#### 3-1 経営の規律と誠実性

##### 《3-1 の視点》

- 3-1-① 経営の規律と誠実性の維持の表明
- 3-1-② 使命・目的の実現への継続的努力
- 3-1-③ 学校教育法、私立学校法、大学設置基準をはじめとする大学の設置、運営に関連する法令の遵守
- 3-1-④ 環境保全、人権、安全への配慮
- 3-1-⑤ 教育情報・財務情報の公表

##### (1) 3-1 の自己判定

基準項目 3-1 を満たしている。

##### (2) 3-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

###### 3-1-① 経営の規律と誠実性の維持の表明

- ・西武文理大学設置者である学校法人文理佐藤学園は、寄附行為にてその目的を定め、西武文理大学は、学則において目的を明確に定めている。その目的を実現するために、「諸規程総則」にて規程類の遵守義務を定め、「組織運営規程」において、法人の組織運営について定めるとともにその職務権限を規定している。【資料 3-1-1】 【資料 3-1-2】
- ・教職員に対しては、「西武文理大学職員就業規則」において、サービスの基本原則・遵守事項を定めている。さらに、本法人では、大学に限らず全学的に、各教室に建学の精神や教育方針を掲示し、学生等に表明している。【資料 3-1-3】
- ・平成 24(2012)年度に「西武文理大学倫理綱領」を制定し、大学の教職員として保つべき倫理について明文化し、これを共有化する取組みに着手した。【資料 3-1-4】

###### 3-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

- ・西武文理大学の使命は、まずもって私学として文理佐藤学園の建学の精神である「学識と技術の錬磨」「報恩の精神」「不撓不屈の精神」を遵守し、「すべてに誠を尽くし、最後までやり抜く強い意志を養う」という教育方針、「誠実」「信頼」「奉仕」という学訓、「ホスピタリティ精神」「礼儀」「あいさつ」「清掃」「身だしなみ」からなるホスピタリティ教育によって構成される学園の教育理念を高等教育において具現化し、有為の人材を育成し、社会の発展に寄与することである。【資料 3-1-5】
- ・本学の目的は、これら学園の教育理念及び、学校法人文理佐藤学園寄附行為第 2 章「目的及び事業」にある「教育基本法および学校教育法に従い、学校教育を行い、心身ともに健康で、社会において指導的な役割を果たせる人材を育成すること」という法人の目的に立脚し、学則第 1 条において「西武文理大学（以下「本学」という。）は、教育基本法（昭和 22 年法律第 25 号）及び学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）に基づき、学生に幅広い教養教育を授けるとともに、サービス経営及び看護学に関する専門学術の理論と実践的応用を教授研究し、不撓不屈の精神と、報恩、誠実、奉仕の心をもって、

社会の発展に寄与しうる学力と見識を有する人材を育成することを目的とする」と定められている。この目的にしたがって、サービス経営学部と看護学部を設置し、前者にサービス経営学科と健康福祉マネジメント学科の2学科、後者に看護学科を設置している。

「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人の育成」という教育目標を開学以来一貫して掲げており、これまで両学部において行われてきた数次のカリキュラム改定に際しても持続的にその実現を目標としている。

- ・これら使命・目的実現のため、法人本部は大学の現場との緊密な協力体制を維持している。看護学部設置後のアフターケアが直近の例として挙げられるが、法人本部と大学との間の報告・連絡・相談は日常的に積み重ねられており、円滑な意思疎通を保っている。
- ・学生への教育という役割を担う高い公共性を持つ学校法人にとって、その使命・目的が実現されるためには、その業務が適切に運営されることが必要である。比較的小規模な学校法人であり、効率的な経営資源の活用を図る必要のある本法人においては、理事長のリーダーシップのもと、業務の質保証のため、以下の取組みを継続的に行っている。

#### 1) 法人全体の経営方針・戦略、組織目標等の教職員への周知の取組み

適切な業務執行のためには、それに係わる教職員の資質向上が、その基礎となるものであり、運営に係わる全ての教職員の意識が重要となってくる。そこで、教職員全体研修を開催し、法人全体の教職員を対象に、一般研修として、理事長や設置各校・法人本部の責任者が、経営方針や各校目標を発表し、意思統一を図る取組みをしている。そして、その研修の場において、大学のみでなく本法人の初等中等教育への取組みが発表されることにより、大学の教職員に対しても、初等中等教育との関係について再認識するきっかけ作りをしている。【資料 3-1-6】

また、全教室への建学の精神や教育方針の掲示に加え、教職員にはさらに、教育に対する想いや考え方を綴った著作や各種小冊子を配布することにより、ホスピタリティを基軸とする学園マインドを浸透させる努力をしている。【資料 3-1-7】

#### 2) 教員と職員の協同による運営参加

全ての専任教員及び事務局役職者の教授会への参加が認められていること、全ての委員会が教員と職員の混成にて構成されていることなどの取組みにより、教授会では教学に関する協議のほか、各委員会よりその時々課題やその対処が報告され、各委員会では、それぞれの立場より議論がなされている。これらにより、教員と職員は互いに協力しあい、課題を共有しあうことで、運営に協同参加する取組みがとられている。【資料 3-1-8】

### 3-1-③ 学校教育法、私立学校法、大学設置基準をはじめとする大学の設置、運営に関連する法令の遵守

- ・学校法人文理佐藤学園は私立学校法に基づいて寄附行為を定め、教育基本法及び学校教育法に従い学校教育を行うことを目的としており、この目的にしたがって設置された西武文理大学は、教育基本法及び学校教育法に基づいて、教授研究と人材育成を行うことを目的としている。この目的に沿った大学運営のため、学則、諸規程が学校教育法、私立学校法、大学設置基準等に従って定められ、運用されている。【資料 3-1-9】
- ・平成 20(2008)年に認可を受けて平成 21(2009)年度に設置した看護学部は、設置後アフターケアとして法人の経営状況や大学の教育研究の実施体制、実施状況について文部科学

省の指導を4年間受けてきたところであり、設置、運営に関する法令遵守の結果として、平成25(2013)年3月には看護学部在完成年度を迎えて第一期生の学位授与を行うに至っている。

#### 3-1-④ 環境保全、人権、安全への配慮

##### (1) 環境保全への配慮

- ・ 本学キャンパスは一級河川入間川の畔に位置し、豊かな自然環境に恵まれているが、さらに教育環境整備募金を実施して「文理の森」構想に基づく楠をはじめとする植樹により、学生の教育環境の改善、CO2削減への貢献を図っている。
- ・ 8号館地下に雨水の滞留施設を設け、キャンパスから入間川への豪雨時の排水をコントロールして水害予防、環境保全の取組みを行っている。
- ・ 平成23(2011)年の東日本大震災以前からの取組みとして、冷暖房の温度設定や照明の使用について、節電を呼びかけるシールを理事長自らがデザインして作成、学内各所に掲出し、学生、教職員の協力を仰いでいる。

##### (2) 人権への配慮

- ・ 平成24(2012)年に「西武文理大学倫理綱領」を制定し、大学の教職員として保つべき倫理について明文化し、これを共有化する取組みを行った。【資料3-1-4】
- ・ 「看護学部研究倫理規程」により、研究計画における個人情報保護への配慮や研究の対象者の人権への配慮を必須のものとした。【資料3-1-10】
- ・ セクシュアル・ハラスメントをはじめとしたキャンパス・ハラスメントに対応すべくハラスメント防止委員会が学内の相談体制及び解決手続きの整備に努めている。委員会の設置は法人本部でも行われており、関係規程の整備が行われている。【資料3-1-11】
- ・ 「学校法人文理佐藤学園個人情報保護規程」のもと、大学に個人情報保護小委員会を組織してその保護に当たっている。【資料3-1-12】
- ・ 資料請求時などのインターネット回線を利用した個人情報の対応としてSSL認証であるverisignの認証を得ている。また、情報システム管理室が行った学内無線LANの設置についての統制など、実際的な対応が全学的に図られている。
- ・ ホームページ上に本学の「個人情報保護に関する基本方針」を掲載し、資料請求者および受験生の個人情報については「入学試験に関する個人情報の保護について」に示す方針に準拠して入試広報課が適切に管理を行っている。【資料3-1-13】
- ・ 平成25(2013)年に「西武文理大学ソーシャルメディア利用ガイドライン」を制定し、肖像権やプライバシーを含む人権への配慮に関し注意喚起を行った。【資料3-1-14】
- ・ 学生の個人情報については「学生便覧」に「西武文理大学における個人情報の取扱いについて」を掲載して、情報の種類および本学の対応を定めて周知している。
- ・ また、就職課において取り扱う個人情報については「就職支援業務に関する個人情報の取り扱いについて」に従い適切に管理している。【資料3-1-15】
- ・ 学生の個人情報は、原則として事務局教学課、1年次FA、ゼミ担当教員、及び委員会の担当者に利用を限定し、それ以外の利用については学部長宛に利用申請書を提出してその許可を得ることにしている。さらに教授会や各委員会等に提出された資

料の内、個人情報とみなされるものは会議終了後に回収し、裁断もしくは溶解処分に付している。

- ・ 教育情報の発信や学生募集にあたっての学生の個人情報の利用、教育活動に係る学外者の情報の発信に際しては、同意書を取る等の配慮を行っている。
- ・ 「公益通報等取扱規程」により、法令等の違反またはそのおそれがある行為について適正にその早期発見及び是正を図るための通報又は相談の処理の仕組みを構築している。通報や相談に応じる「コンプライアンス窓口」を設置するとともに、通報者の保護が定められている。通報者の保護については「セクシュアル・ハラスメント防止に関する規程」や「公的研究費の不正使用防止等に関する規程」等においても定められている。【資料 3-1-16】【資料 3-1-17】【資料 3-1-18】

### (3) 安全への配慮

- ・ 敷地内の管理全般として警備員を配置し、放課後に開放している教室の施設管理、安全管理、学生退出後の校舎施錠などの徹底をしている。
- ・ 本学は平成 11(1999)年度設置の大学であり、大学 1 号館として現在使用している校舎も前身の文理情報短期大学開学の昭和 63(1988)年の建物であることから、大学の全ての校舎は現行の耐震基準を満たしている。
- ・ 日常的な防火対策として消防設備の年 2 回の定期的点検整備を行っている。
- ・ 心肺停止状態蘇生のための AED（自動体外型除細動器）を設置している。
- ・ 学生、教職員に対し「災害時の対応マニュアル」を配布し、初動の対応、学内の緊急避難場所等について示すとともに、オリエンテーションや教職員新任研修において周知を行っている。【資料 3-1-19】
- ・ 狭山消防署の協力のもと、学長を対策本部長とする防災訓練を毎年実施している。平成 24(2012)年 10 月には全学生・教職員の連携を確かめる避難訓練、起震車体験、消火訓練を実施したほか、教員対象の AED の使用体験の機会を設けた。
- ・ 平成 23(2011)年には備蓄倉庫を設けて非常用食料や水等の備蓄を行った。
- ・ 不測の事態に備えて役職者の連絡網を設け、学長、役職者に携帯を指示している。
- ・ 入学試験などの各種試験は厳正に行われるべく、セキュリティ設備の整った然るべき保管庫を確保しており、入試広報委員会が問題漏洩等のないよう管理している。
- ・ 入学時より財団法人日本国際教育支援協会の学生教育研究災害傷害保険、学研災付帯賠償責任保険に加入し、在学中の教育活動に伴う災害や事故等に備えている。
- ・ 構内各所に防犯カメラを設置し、監視と犯罪抑止を図っている。
- ・ 自動車通学を行う学生には、「学生の自動車使用に関する規程」に基づき、本学への登録を義務付けるとともに、関係法令の遵守、安全運転の実施について誓約書を提出させ、本学駐車場を利用させている。また、同時に地域住民へも細心の注意を払うよう指導している。【資料 3-1-20】
- ・ 学園祭の模擬店等で食品を扱う場合、保菌検査を出店団体に義務付けている。
- ・ 平成 22(2010)年の新型インフルエンザ流行に際し、インフルエンザ対応規程を制定して保健センター長による感染症予防の対策が取られ、その年度の海外研修を中止するなど、実際の対応に当たっている。
- ・ 新入生オリエンテーションにおいて、悪質商法や飲酒運転、薬物汚染、性感染症等

の危険をテーマとした冊子『新入生へのメッセージ』を配布したほか、セクシュアリティに関する講演を実施する等の啓発活動を行っている。【資料 3-1-21】

- ・ 学生相談室は日本脱カルト協会のリーフレットを配布して注意を喚起している。【資料 3-1-22】
- ・ 「海外フィールドワーク」の実施に際しては事前ガイダンス、引率教員の同行のほか、旅行社現地事務所や保護者との連絡体制を確保する等、危機管理に努めている。
- ・ 留学生の学費減免や毎月の在籍確認により、所期留学目的の遂行を支援している。
- ・ 学生の心のケアについては保健センター運営委員会が担当し、学生相談室における心的援助のほか、「学生相談室だより」の発行等の啓発活動を行っている。【資料 3-1-23】
- ・ 学生間のトラブルや個人的悩みの解決には教学課ならびに学生相談室が対応するが、FA やゼミ担当教員の日常的な活動によっても対応されている。
- ・ 保健センターにおいて感染症対策を講じている。

### 3-1-⑤ 教育情報・財務情報の公表

- ・ 教育情報の公表については、大学のホームページを開設して一般向け、受験生向け、企業向けに本学の教育情報の公表を行うとともに、募集パンフレット、就職パンフレット等により大学の特色の伝達に努めている。学校教育法施行規則第 172 条の 2 の定めるところの情報を集約し、さらに教員の年齢構成や定員充足率等のデータを加えて大学のホームページに掲載するなど、積極的に情報の公表を行っている。
- ・ 文部科学省委託事業や補助事業による教育改善、学生支援等の取組ごとのホームページを設けているほか、報告書の作成等を通じて取組状況の公表を行っている。
- ・ 教育情報に関し法人、大学ともに英語ページを設けているほか、大学では中国語の冊子を作成するなど、外国語による情報発信を行っている。【資料 3-1-24, 25】
- ・ 財務情報の公表については「学校法人文理佐藤学園情報公開規程」に則り、私立学校法第 47 条の定めならびに書式に従って、「学園のデータ」として法人のホームページに掲載している。掲載に際しては、学校法人会計の特色に配慮して、わかりやすい説明を加える等の工夫を行っている。【資料 3-1-26】

### (3) 3-1 の改善・向上方策（将来計画）

- ・ 教員の入れ替わりに対応し、平成 24(2012)年制定の西武文理大学倫理綱領の学内周知をあらためて実施する。
- ・ 狭山市役所防災課や狭山消防署、同じ敷地にある西武学園文理中学・高等学校と、災害対応に係る情報交換を深める。
- ・ 大学ポートレートの発足に伴い、教育情報の公表に関するフローを整備する。

## 3-2 理事会の機能

### 《3-2 の視点》

#### 3-2-① 使命・目的の達成に向けて戦略的意思決定ができる体制の整備とその機能性

##### (1) 3-2 の自己判定

基準項目 3-2 を満たしている。

## (2) 3-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

西武文理大学設置者である学校法人文理佐藤学園の最高意思決定機関である理事会は、寄附行為に基づき 7 人の理事（学内理事 3 人、学外理事 4 人）にて構成され、通常年 4 回（5 月、9 月、12 月、3 月）開催されている。これらの開催については、翌年度の事業計画を決定する 3 月理事会にて定例理事会と位置付けたうえで日程決定され開催されており、予算・補正予算、決算、規程の制定・改正、重要事項の審議・決定を行っている。2 人の監事（学外監事 2 人）も、これに出席し法人の運営の監査等を行っている、学外理事は、経済界出身が 3 人、官界出身が 1 人、学内理事のうち 1 人は他教育機関出身にて構成され、理事長のリーダーシップの下、幅広い視野から法人の業務運営について早期に経営判断を検討できる陣容になっている【資料 F-10】。

非常勤理事（5 人）への法人の業務運営状況についての報告は、原則として理事会開催時に行われているが、設置各校の行事等への参加を促し理事長から積極的に情報提供するように努めている。さらに研修の際に講演を依頼するなど教職員全体と直接に触れる機会を設けるようにしている。【資料 3-2-2】

監事（2 人）は、寄附行為上学外の者と定められており、法曹界と地域民間団体出身にて構成されており、両人とも理事会に参加するとともに、その経歴より有益な意見具申ができる体制をとっている。

## (3) 3-2 の改善・向上方策（将来計画）

大学を含め学校を取り巻く社会環境の激しい変化に即応していくことが、これまで以上に必要となっている現在、より強固な業務運営体制の確立が必要となってくる。このような現状認識において、法人の意思決定機関としての理事会の機能強化のためにこれを輔弼するシステムを検討していく必要があるが、比較的小規模な学校法人であり人的資源にも限りがある状況下においては、理事の情報収集方法や理事への情報提供方法について一層工夫していく必要がある。

## 3-3 大学の意思決定の仕組み及び学長のリーダーシップ

### 《3-3 の視点》

#### 3-3-① 大学の意思決定組織の整備、権限と責任の明確性及びその機能性

#### 3-3-② 大学の意思決定と業務執行における学長の適切なリーダーシップの発揮

### (1) 3-3 の自己判定

基準項目 3-3 を満たしている。

### (2) 3-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 3-3-① 大学の意思決定組織の整備、権限と責任の明確性及びその機能性

大学の意思決定組織には、サービス経営学部と看護学部それぞれに関する事項の決定機

関である「学部教授会」と、全学的な基本事項を審議・決定する「全学教授会」が置かれている。それぞれに、「西武文理大学教授会規程」と「全学教授会規程」が設けられ、審議事項や構成員が定められている。【資料 3-3-1】【資料 3-3-2】

学部教授会は、各学部長が招集してその議長となり、全学教授会は、学長が招集して議長となることが規程に明文化されている。

学部教授会は、「通常教授会」と「人事教授会」に分かれ、人事教授会は学部長、教授および事務局長のみを以って構成されるが、通常教授会は学部長以下、教授、准教授、専任講師、助教のほか、期限付き常勤助手や事務局課長以上の役職者も同一権限を有して構成員となるのが特徴である。

サービス経営学部では学部教授会に付議する議題や学長・学部長の指示事項等を事前に調整する機能として「運営推進会議」が設けられている。構成員は、学長、学部長、各委員会の委員長、事務局長はじめ課長以上の役職職員であり、学部教授会を効率的にバランス良く運営するための組織として機能している。【資料 3-3-3】

各学部教授会の下に、教務、学生、キャリア支援、入試広報などの専門事項を企画・審議・推進する機関として各種委員会が置かれている。各々の委員会規程が整備され、それぞれの専管事項や構成が規定されている。委員会そのものに決裁権限はないため、委員会の協議事項は教授会に諮られてから決することになるが、学部教授会においては毎回、各委員会から活動報告が行なわれている。【資料 3-3-4】

全学教授会は、学部を横断して大学全体で審議し方針や方向性を決定するための組織であり、その重要性がゆえに必要な事項は理事会に建議すると定められている。学長、各学部長、図書館長、自己点検・自己評価専門部会長、各学部の基本委員会委員長、事務局長はじめ課長以上の役職職員で構成され、年度終わりと年度初めの定例開催の他に、構成員の3分の1以上の要求や学長が必要と認めたときに開催することが規定されている。

必ずしもどちらの学部にも偏らない大学全体の問題を検討・審議する委員会を「共通委員会」として全学教授会の下に設けている。現在2学部を擁する大学なので、慣例上これらの委員長は両学部から同数ずつを任命し、委員長でない委員会の副委員長は他の学部から選出するように運用している。

### 3-3-② 大学の意思決定と業務執行における学長の適切なリーダーシップの発揮

学校法人の創設者で理事長でもある学長が、体系化された意思決定組織において適切に権限移譲を進めながらも、大学運営という大きな傘の中では、全体的に強力なリーダーシップを発揮している。

学長の直轄組織で大学運営のPDCAサイクルを進める組織である「自己点検・自己評価委員会」では学長自らが委員長を務め、全学にその推進を指示した。

本学では学内限りではあるが、開学時から教授会を「教授会」と呼ばずに「教育サービス協議会」と称して一般化している。これは、日頃から「教育はサービス業である」として、教職員にホスピタリティに満ちた教育活動と学生指導を行うよう訴える学長の思いを形に表したもので、ここにも学長の強いリーダーシップを伺うことができる。

学部教授会規程における通常教授会構成員の定めの中で、「学長及び学園長は、必要に応じてこれに出席することができる。」と規定されている。現に両名とも折にふれて学部教授

会に出席し、学部の自主性を重んじながらも大学組織の一部である学部の運営に積極的に関与する姿勢が顕著である。

全学教授会は学長が招集し議長となって議事を進行するが、特に年度初日の定例会議では、当該年度の大学運営基本方針を学長自らが説明し、学校法人の建学の精神と大学設立時の基本的教育目標を再確認する場になっている。また、年度終了前の定例会議では、翌年度の大学の運営組織案を提示すると共に、両学部教員と事務組織案を発表し、人事面の総括を行っている。

学校法人組織の一員としての大学の立場を踏まえ、大学運営の中核である事業計画、人事計画、運営組織等の重要な意思決定の中央に学長が立ち、それを両学部長と事務局長が支えるというスキームが強固に出来上がっている。

### (3) 3-3 の改善・向上方策（将来計画）

大学の意思決定組織である全学教授会、学部教授会、運営推進会議、各委員会とも、規程に裏打ちされた適切な運営が行われている。

しかし、大学新設以来 10 年間に亘りサービス経営 1 学部であったため、看護学部を設置して 2 学部となった運営体制が、5 年を経過した今でも十分に整備されたとは言い難い。

特に学部専門分野の共通領域が少ないだけに、お互いの意を尊重しながらも大学としての統制を図っていく共通委員会の役割強化や、両学部の主要委員会間の調整委員会の活性化などがこれからの課題である。

また、意思決定の権限と責任がいくら明確でも、決定事項の全教職員間における同一温度での共有や課題解決に向けた協働意識が希薄化しては何にもならない。規模の拡充と経年数に比例して、一人ひとりの教職員に目標達成などを意識付けする機会、強固な管理組織とリーダーシップが求められる。

## 3-4 コミュニケーションとガバナンス

### 《3-4 の視点》

#### 3-4-① 法人及び大学の各管理運営機関並びに各部門間のコミュニケーションによる意思決定の円滑化

#### 3-4-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックによるガバナンスの機能性

#### 3-4-③ リーダーシップとボトムアップのバランスのとれた運営

### (1) 3-4 の自己判定

基準項目 3-4 を満たしている。

### (2) 3-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 3-4-① 法人及び大学の各管理運営機関並びに各部門間のコミュニケーションによる意思決定の円滑化

高い公共性を持つ学校法人の経営にとって、安定性と継続性が重要である。そのためには、経営効率も意識した適正な業務執行が必要であり、より効率的な組織の構築に向け、当学校法人においても継続的に取り組んでいる。円滑な意思決定と業務遂行のため



には、まず各機関・部門間において十分にコミュニケーションがとれることが前提となってくるが、それについて以下の取組みが有効に機能している。

1) 理事長と学長の兼務

本学では、理事長が学長を兼務している。大学では学長として教学部門の最高責任者である一方、理事長として法人部門の最高責任者であり、法人と教学の連携・橋渡しという重要な役割を担っており、円滑に行われている。

2) 大学における事務部門と教学部門の連携における取組み

大学の職員と教員が、ともに各委員会のメンバーとなっており、両者の連携は円滑に行われている。【資料 3-4-1】

3) 理事長・常務理事と各校責任者を構成員とする学園運営委員会の試行

理事会において決定された職務を適切に執行するためには、設置各校の協力体制が必要である。そのために理事長・常務と実際に職務を担当する設置各校・法人本部の責任者を構成員とする学園運営委員会を毎月 1 回定例的に開催している。そこでは、職務の適切な執行のために各校の状況に応じた実務的な議論がなされ、適切な内容に自律的に統制されるべく取り組んでいる。それとともに、決定された内容に対して設置各校の協力のもと迅速に執行できるようにも取り組んでいる。この学園運営委員会は、その構成員や議事内容、開催回数等の内容・形態について、どのような形が最も有効に機能するか検証中であり、規程化するまでには至っていないが、機能を発揮しながら定着しつつある。

4) 設置各校の横断的な委員会への取組み

設置各校においては、規程に基づき各種委員会が開催され、各校毎に適切な執行に向けて取り組んでいるが、理事長・常務理事も含めた設置各校・法人本部の担当者を構成員とする横断的な委員会も開催している。背景の異なる各校の意見を多面的に検討し、より適切な執行ができるようにすること、情報の共有化や経費削減へ向けて共通の取組みをすることが目的である。規程化されたものと有効性検証中のため未だ規程化に至っていないものがあるが、小規模で設置各校の連携を要する本法人としては有効に機能しており、特に、学生・生徒の募集に係る広報委員会は最も活発に活動している。

### 3-4-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックによるガバナンスの機能性

公共性の高い学校法人は、適正な管理運営のために適切なガバナンスが確保され、以て学校法人への社会的信頼を高めることが要求されている。比較的小規模な学校法人であり効率的な経営資源の活用を図る必要のある本法人においては、その取組みにおいても工夫が必要であり、以下の取組みが有効に機能している。

1) 監事の積極的な取組み

寄附行為において監事は 2 人と定められ、法人の理事及び評議員（いずれもその親族その他特殊な関係にある者を含む）並びに職員（学園長、学長、校長、教員その他の職員を含む）以外の者より選出されるとされている。監事 2 人は現在、法曹界と地域民間団体出身で構成されている。各々その経歴から、1 人は会計監査及び適法性に関する検証や点検を中心に行い、規程の制定及び改正に関する点検をしており、もう

1人は設置各校の行事等に参加するとともに、平均月数回は理事長・常務理事・設置各校管理職等と面談の機会を設け、統制環境や職務遂行のプロセスを日常的に検証するとともに、意見交換を通じて、リスクの把握状況やその対応状況も含め、業務運営について多角的に検証している。

2) 評議員会への諮問

寄附行為において評議員は15人と定められ、その選任区分より、職員から1号評議員として6人、卒業者から2号評議員として4人、学識経験者から3号評議員として5人選任されている。理事会で審議される事項のうち寄附行為で評議員会への諮問事項としている案件について、理事長に意見具申している。

3) 稟議書審査会の試行

職務の執行の決裁を得る稟議書について、稟議書提出元の学校のみならず、常務理事と設置各校・法人本部の責任者を構成員とする稟議書審査会を毎週定例的に開催し、稟議書の内容について、目的やプロセス等の妥当性、必要性、有効性について審査している。状況の異なる各校の責任者等によって多角的に検討され、稟議書提出元に説明を求めることにより、内部牽制を図りつつ、その稟議の適正性を検証するように取り組んでいる。現在、構成員・開催回数等検証中のため規程化されるには至っていないが、機能を発揮しながら定着しつつある。

4) 学園運営委員会の試行

理事長・常務理事と各校責任者をその構成員とする学園運営委員会にて職務の執行について検討される際には、そのメンバーが各校より構成されることにより、当然の事として相互にチェック機能を果たすことを前提としている。

### 3-4-③ リーダーシップとボトムアップのバランスのとれた運営

理事長のリーダーシップは、新年度初日の対象者全員に対する辞令交付式と、それに先立ち3月末に招集される2日間の新任教職員研修から発揮される。学校法人の「建学の精神」、「教育方針」、「学訓」をはじめ、挨拶や規律を重視する本法人の特色が、理事長自ら繰り返し丁寧に参加者に説明される。

6月24日の創立記念日に合わせて毎年開催される学園顕顕会と、新年初日の1月5日に開催される年頭研修会でも、学校法人の常勤雇用の教職員約300人を対象に、上記の学校法人創立時の理念が理事長から徹底的に発信される。繰り返して理念を擦り込むことで、学校法人職員としてのアイデンティティとベクトルの統一を図ろうとする理事長の強力なリーダーシップの現れである。

大学における学長のリーダーシップは3-3-②で記述したところであるが、理事長と兼務しているメリットとして、教授会等での学長の発言や指導のベースが学校法人の理念と一致するため、大学教職員は混乱せずにおれず方向性を見いだせることにある。

強力なリーダーシップは、ともすれば独断専行やワンマン経営を招きやすいが、一方でボトムアップシステムも構築され、民主的な提案方法や合議制も整備されている。

学校法人に於いては、3-4-①で述べた学園運営委員会、各校横断の広報委員会、稟議書審査会などが各校の情報や企画・提案の受け皿になっている。それぞれの委員会等に各校の代表が選任されているため、案件を公平に吸い上げ、それを公正に評価・選別する体

制ができ実際に運営されている。

大学に於いては、3-3-①で述べた各種委員会が教職員全員で組織され、最低でも毎月1回の会議が催されている。小さな事項でもタイムリーな問題がまず適宜委員会内で徹底的に話し合われ、大学として決定・推進するような事項は運営推進会議に教授会での審議を要求するシステムになっている。教授会で決定された事項は学長の了解を得て、また、本部決裁を要する事項は大学からの稟議を経て実行に移されるというボトムアップシステムになっている。

また、理事会審議事項のうち評議員への諮問事項となっている案件で大学に係る事項については、大学からサービス経営学部教授と事務局長が評議員に選任されているため、スムーズに理事会への答申が行なわれ、その協議が行われている。

### (3) 3-4 の改善・向上方策（将来計画）

安定性と継続性を求められる学校法人の経営において、急速な社会の変化に迅速に対応していくことが必要であり、迅速な意思決定と適切な運用がより一層求められてくる。それを可能にするための前提として、全教職員が経営マインドを身につけ、何が問題でどのように解決していけばよいのかを考えることが、今後一層必要となってくる。

各種計画や厳しい現実への対応という課題に対して、それらをブレイクダウンし、全員で共有し、推進していく必要がある。

## 3-5 業務執行体制の機能性

### 《3-5 の視点》

- 3-5-① 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した組織編制及び職員の配置による業務の効果的な執行体制の確保
- 3-5-② 業務執行の管理体制の構築とその機能性
- 3-5-③ 職員の資質・能力向上の機会の用意

#### (1) 3-5 の自己判定

基準項目 3-5 を満たしている。

#### (2) 3-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

##### 3-5-① 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した組織編制及び職員の配置による業務の効果的な執行体制の確保

本法人は、「文理佐藤学園組織運営規程」に基づき法人全体の組織及び職務権限が定められている。そして事務職員の採用については、法人本部で一括して行い、各校の実情に応じて適所に配置している。ただし同一法人内であっても大学を含め各校の必要とする人材がその時々状況に応じて異なってくるため、大学配置を前提として職員募集を行う場合は、大学事務局と法人本部との協力体制にて選考を行っている。【資料 3-5-1】

大学の事務組織は「西武文理大学事務組織規程」に基づき、その事務内容を定め、人員を配置している。大学を取り巻く社会的環境が大きく変動している現在、職員は広い視野

に立った職務遂行と高い効率性が経営上要求されているが、規模が小さいがゆえに共通の認識をもって相互補完により職務にあたる体制を採っている。また民間企業経験者が多く、そこで培った経験やアイデアを生かしつつ社会変化に敏感に対応できる組織になっている。

### 3-5-②業務執行の管理体制の構築とその機能性

法人本部は、法人全体の財務と総務（人事を含む）を担当し、法人全体に亘る管理を行っている。給与や各種支払業務、それに伴う経理処理もそこで一元管理され、効率的に運用されている。また、その規模が小さいが故に、法人本部と大学事務局の間では密接に連絡をとり協同して業務にあたる体制にあり、各々その領域に精通しているという特性を生かし有機的に連動して業務の質保証に取り組んでいる。

大学事務局は事務局長以下、教学課、入試広報課、就職課、総務課の4課により構成され、事務組織規程に従って業務を分掌している。看護学部開設とともに看護学部専従の職員を置いて学部ごとに教育活動の支援を行っている。教授会に課長以上の事務職員も参加しているため、教育・研究活動に関する現状認識や課題も教員・職員で共有されている。また委員会活動についても教職員一体となって展開されており、教員組織との協働や整合性に関する問題は発生していない。

### 3-5-③職員の資質・能力向上の機会の用意

本法人では、全学的にホスピタリティを基軸に運営されており、それが本法人の特色となっている。そして、オリジナリティの集合が学校の魅力となるとの観点からすれば、学園マインドを持った職員によってその運営がなされるとともに、その職員自身にも高い資質や能力向上が求められるのは当然である。そのために以下の取組みがなされている。

#### 1) OJT を通じての育成

本法人における職員の育成は、小規模組織であることから日常的な OJT を通じて行うことを基本としている。民間企業を経て入職した者が多いことや「オアシス運動」を日常的に実施していることから、マナー等一般的な素養に関する研修よりは、OJT や学内外の研修の機会を通じた業務知識の習得、委員会活動を通じた高等教育機関の機能の理解を主眼として、大学職員としての資質向上を図っている。

#### 2) 法人本部主催の研修会

法人本部主催の研修会は法人全体を対象に一般研修の位置づけで実施されている。年2回程法人全体の全教職員を対象に全体研修を行い、意思統一や建学の精神等の学園の教育理念の浸透に向けた取組みをしている。

また新入職員を対象に新入教職員研修を実施し法人全体への理解を求める努力をしている。さらに、中堅から管理職クラスを対象とする資質向上のための合宿研修や、管理職を対象に、顧問弁護士を講師に迎えその時々最新のトピックをテーマとする研修をこれまでに実施している。

#### 3) 派遣研修

事務職員の研修については「西武文理大学職員就業規則」第13章において研修の機会が保障されている。本部主催の研修会のほか大学として独自に、高等教育機関の現代的課題の認識、業務上必要となる知識の習得や制度理解、他大学の先進的な取組みの聴取、

現状認識や改善方策の検討などを期した職員の研修派遣を行っている。平成 25(2013)年度実績では、文部科学省、日本学生支援機構、日本私立学校振興・共済事業団、日本私立大学連盟、特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会、健全な留学生のための埼玉県連絡協議会等主催の研修会・セミナー等に担当部署職員を派遣し、業務に関わる最新の情報を学ばせ、課題を持ち帰らせている。

平成 24(2012)年度にサービス経営学部が採択を受けた「産業界ニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」に係る他大学や産業界との連携会議やシンポジウムには、職員を派遣してこれに参加させるとともに、産業界や地域のニーズ、教育改善の方向性、他大学の取組みに関する理解を深める機会とさせている。

より高いレベルの学生サービスや対応は、ホスピタリティを標榜する本学において全教職員が共有する課題であることから、学生対応に関係する学内の FD 研修会には職員も参加させる等、教職員一体となった改善に資することを目指している。

#### 4) 人事評価制度の研究

これまでの自己評価において改善方策に挙げられている評価制度については法人本部で研究されているが、置かれている状況の全く異なる学校を対象に、法人全体を統一的に考える必要のあること、また、かつて企業において成果主義を導入した際に生じた混乱等を考慮し、現時点では導入に慎重な対応をしている。そこで、既にある試案の有効性の検証や問題点の発見のために試行し研究している。

### (3) 3-5 の改善・向上方策（将来計画）

社会・産業構造が大きく変化し、教育に対するニーズも大きく変化している現在、大学も含め学校の運営に係わる教職員の資質・能力の向上が必要であり、教職員一体となって教育の質を高める取組みがなされていかなければならない。そのためには教職員がより広範で深い知識や経験に裏打ちされた問題意識を持って業務運営に取り組むことが必要である。そこで、職員には広い領域に亘る視野を持つための研鑽方法として、外部研修をより積極的に取り入れていく。また、規模の比較的小さい本法人においては、その人的資源も効率的に運用することが必要であるとともに、社会の変化に迅速に対応することも重要である。そこで経営マインドを持った教職員の育成に資するように、広い領域において、OJT による広義の実務能力の向上を一層進めていく。

## 3-6 財務基盤と収支

### 《3-6 の視点》

#### 3-6-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

#### 3-6-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

#### (1) 3-6 の自己判定

基準項目 3-6 を満たしている。

#### (2) 3-6 の自己判定の理由

### 3-6-①中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

本法人では予算編成統制規程【資料 3-6-1】に則り、翌年度の事業計画や予算編成方針等については理事会での事前承認を得て運用されているが、法人規模があまり大きくないことに加え環境的にも比較的恵まれていたことから、現場重視の運営になりがちであり、これまでは中長期的な視点に立った収支予算計画の策定にまで踏み込んだ対応は取られてこなかった。しかし国内経済の低迷や少子化等の影響で、近年は学園全体として帰属収支段階での支出超過（赤字）が続いたことから予算統制による財務内容改善の必要性についての意識が高まり、学園創立 50 周年（平成 28(2016)年）に向けての基盤強化をめざして平成 25(2013)年度から中期予算計画策定に着手、平成 26(2014)年 3 月には計画案を理事会に諮って財務体質改善への取組みを始動させた。

また、これからの経営環境を展望すると小・中・高の収支は引き続き楽観を許さない状況が続くことが予想されるほか、今後は大学も含めて学生生徒納付金収入の大幅な拡大は見込みにくい環境にある。そこで学校法人会計に詳しい公認会計士からの助言を得ながら、各学校の独立採算を基本としつつ、少なくとも学園全体での帰属収支の均衡を安定的に維持できる体制を目指すこととしている。

平成 25(2013)年度は一時的な要因に負うところは大きいものの、帰属収支差額がプラスに転じて収支が改善したことから、このタイミングを活かして学園各校の収支構造を見直し、収支計画の精度を高めて収入確保と経費支出の見直しを基本とした中期計画の達成をめざすことで、予算統制の利いた適切な財務運営の確立に向けての取組みを進めていくこととしている。

### 3-6-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

平成 25(2013)年度の学園全体の帰属収支差額は平成 24(2012)年度以降の収支改善努力の流れに財務収支のスポット要因も加わって 180 百万円の収入超過（黒字）となり、消費収支差額は▲38 百万円と若干のマイナスではあったものの、十分に収支均衡を展望できる水準となった。スポット要因を除外すると帰属収支差額段階でも支出超過（赤字）から脱却できなかったが、支出超過幅は平成 23(2011)年度の 408 百万円、平成 24(2012)年度の 198 百万円から、平成 25(2013)年度は 50 百万円程度になったものと見込まれ、体質改善への道筋は確保されつつある。

なお、大学単独では毎年の募集定員が確保できていることに加え、完成年度を迎えて看護学部の補助金が交付されたことから収支は大幅に改善し、帰属収支差額、消費収支差額とも収入超過となった。

法人全体の収支改善は、帰属収入で 3.1%(169 百万円)の増収となったことに加え、人件費を中心に消費支出を 3.7% (209 百万円) 削減したことによるものであるが、安定した財務基盤を確立するためには更に支出面の圧縮を進めることはもちろん、収入面の拡大策にも注力していく必要がある。

外部資金の取り込みのうち、寄付金収入については帰属収入に占める比率が法人全体では 3.1%で大学法人平均 (2.0%) を上回るが、大学単独では 1.5%と平均をやや下回っていることから、平成 28(2016)年の学園創立 50 周年に絡めて、法人全体として寄付金収入の拡大に取り組んでいく予定である。

また、外部資金の中心である補助金収入については帰属収入に対する比率が法人全体では15.0%と大学法人平均(12.6%)を少し上回ってはいるが、大学単独では看護学部が補助金の対象となったことで補助金比率は7.9%と大幅に上昇したものの、まだ大学平均(8.8%)までには追いついていない。

大学の取組みとして競争的研究資金に関しては科学研究費助成事業助成金以外にも埼玉県庁「埼玉県と県内大学との連携による政策研究」に研究課題が採択(平成23(2011)年度)されるなど多様化しつつある。平成24(2012)年度には埼玉県社会福祉協議会「被災地支援活動助成金」など被災地支援活動に対する助成も得られており、教育研究活動のための外部資金の導入に努めている。

### (3) 3-6の改善・向上方策(将来計画)

本学園では中・高・大が入間川沿いの環境に恵まれたキャンパス内に配置されているが、反面、主たる交通手段であるスクールバスの運行経費負担が管理経費比率を高め、全体収支を圧迫してきたという経緯がある。本件については学生生徒の利便性に大きな影響を及ぼさない形での対応策について引き続き検討を進めている。

また、本法人全体の消費収支関係比率を見ると人件費比率と管理経費比率が高いことが特徴である。このうち、大学単独の人件費については、サービス経営学部、看護学部とも毎年募集定員を上回る入学者を確保できていることから人件費比率も平均以下を維持しており、法人全体でも非常勤教員の効率的な配置などを通じてこれまでの上昇トレンドに歯止めがかかってきたことから、更なる人件費比率の引き下げを図るべく、引き続き見直しを進めていく予定である。

また、平均を大きく上回る管理経費比率については、学園全体の構造的な見直しが必要であることから、やや時間を要することは避けられないものの、スクールバスの運行見直しや、各校主体で管理してきた各種費用項目を本部で集約することによるスケールメリットの追求などを通じて着実に改善を図ることとしている。

## 消費収支関係比率

### 【法人全体】

	比率	内容	平成23年度	平成24年度	平成25年度	大学法人 24年度平均	
1	人件費比率	$\frac{\text{人件費}}{\text{帰属収入}}$	60.1%	59.3%	54.9%	52.8%	▼
2	教育研究経費比率	$\frac{\text{教育研究経費}}{\text{帰属収入}}$	28.8%	28.2%	26.5%	31.2%	△
3	管理経費比率	$\frac{\text{管理経費}}{\text{帰属収入}}$	17.4%	15.1%	14.5%	9.2%	▼
4	学生生徒等納付金比率	$\frac{\text{学生生徒等納付金}}{\text{帰属収入}}$	74.1%	73.8%	71.7%	73.4%	～
5	寄付金比率	$\frac{\text{寄付金}}{\text{帰属収入}}$	3.0%	3.8%	3.1%	2.0%	△
6	補助金比率	$\frac{\text{補助金}}{\text{帰属収入}}$	15.0%	15.7%	15.0%	12.6%	△

注) △：高いほうが良い、▼：低いほうが良い、～：どちらともいえない

【大学単独】

	比率	内容	平成23年度	平成24年度	平成25年度	大学 24年度平均	
1	人件費比率	$\frac{\text{人件費}}{\text{帰属収入}}$	46.3%	46.9%	42.7%	49.2%	▼
2	教育研究経費比率	$\frac{\text{教育研究経費}}{\text{帰属収入}}$	30.0%	30.7%	28.1%	33.2%	△
3	管理経費比率	$\frac{\text{管理経費}}{\text{帰属収入}}$	17.8%	16.2%	15.5%	7.2%	▼
4	学生生徒等納付金比率	$\frac{\text{学生生徒等納付金}}{\text{帰属収入}}$	86.3%	87.6%	86.5%	79.5%	～
5	寄付金比率	$\frac{\text{寄付金}}{\text{帰属収入}}$	1.7%	1.5%	1.5%	1.9%	△
6	補助金比率	$\frac{\text{補助金}}{\text{帰属収入}}$	6.8%	5.4%	7.9%	8.8%	△

貸借対照表関係比率は、全般的に平均を下回る項目が多かったが、平成25(2013)年度についてはやや改善している。貸借対照表項目は単年度収支の改善努力の積み重ねであり、結果が顕在化するまである程度の時間を要するが、着実に取り組んでいく必要がある。

貸借対照表関係比率 【法人全体】

	比率	内容	平成23年度	平成24年度	平成25年度	大学法人 24年度平均	
1	自己資金構成比率	$\frac{\text{自己資金}}{\text{総資産}}$	81.7%	81.6%	82.8%	87.2%	△
2	固定比率	$\frac{\text{固定資産}}{\text{自己資金}}$	105.7%	105.1%	102.8%	99.5%	▼
3	流動比率	$\frac{\text{流動資産}}{\text{流動負債}}$	92.4%	88.9%	96.2%	237.1%	△
4	総負債比率	$\frac{\text{総負債}}{\text{総資産}}$	18.3%	18.4%	17.2%	12.8%	▼

3-7 会計

《3-7の視点》

3-7-① 会計処理の適正な実施

3-7-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

3-7 会計

(1) 3-7の自己判定

基準項目3-7を満たしている。

(2) 3-7の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-7-①会計処理の適正な実施

本学園の会計処理は経理規程、経理規程施行細則等の会計処理関係諸規程に基づき各校とも適切な事務処理を行なっている。小口現金を除く経費支払いは原則として法



人本部で一括して処理することで統一的な会計処理が可能となっているほか、横断的なコスト管理施策についても検討を進めている。【資料 3-7-1】

また、会計データは学校法人向けの会計システムによって管理されているが、会計処理の妥当性を担保するために税理士法人による事務指導が定期的実施されており、各校の勘定処理の整合性の点検などを通じて各校の事務処理のレベル合わせも行なわれている。

さらに、各校の経費支出の妥当性を横断的に検証するため経費稟議については本部審査機関による審査を決裁条件としており、過年度実績に基づく漫然とした経費支出にならないよう、コスト削減と支出の妥当性については特に厳しくチェックされるため、各部門で稟議起案段階での妥当性検証が定着してきている。

### 3-7-②会計監査の体制整備と厳正な実施

会計監査は契約監査法人との間であらかじめ定められた監査計画に則り実施されており、監査法人担当者による各校実地調査も行われるほか、監事との連携も十分に確保されている。

なお、監査法人に提出される会計データは、あらかじめ税理士法人による指導を受けて作成していることから、会計監査においては形式論ではなく、より本質的な意見交換を行いやすい体制となっている。

### (3) 3-7の改善・向上方策（将来計画）

税理士法人への一部業務委託と同社からのコンサルティングにより、実務的には会計処理上の問題はないが、学園職員がノウハウを吸収して日常会計処理の精度を高めるとともに、分析結果を体質改善に反映させるマネジメントサイクルの定着をめざす必要がある。

また、監査法人による会計監査と監事監査を通じて引き続き監視体制の強化を図るとともに適正な会計処理が維持できる体制を定着させていく予定である。

なお、当面は新学校法人会計基準への切り替え準備も円滑に進めていく必要がある。

### [基準3の自己評価]

本学園はトップエリート教育体系校（小学校、中学校、高等学校）とプロフェッショナル教育体系校（大学、専門学校）というふたつの教育体系を擁するが、いずれも建学の精神、教育方針、学訓（校訓）に沿って運営されており、ホスピタリティ教育を基本とする教育理念を通じて社会に貢献できる有為な人材を育成すべく、それぞれの教育活動に取り組んでいる。比較的小規模の学園であること、創立者である理事長が学長、校長を兼務していることなどから、強力なリーダーシップのもと、各校が「文理らしさ」を意識しながら運営にあたっている。

ガバナンスに関しては、各界で活躍された外部理事が忌憚のない意見を述べられる場として理事会で活発な意見交換が行なわれているほか、大学では教授会に管理職員も構成員として参加することで教管のバランスのとれた体制で運営されている。

学園全体の財務運営については帰属収支差額が黒字に転じたとはいえ、トップエリー

ト教育体系校（小中高）の収支面での負担は大きくその是正への取組みを進めている。大学については募集定員を確保して黒字運営を維持できているが、留学生の比率が高いこと、中途退学者が多いことなど経営上解決すべき課題があることは十分認識され、対応策が検討されている。学園全体としても法人本部が中心となって中期収支計画に基づいた全体調整と財務状況の健全化に取り組んでいることから着実にその効果が出てくる予定である。

## 基準 4. 自己点検・評価

### 4-1 自己点検・評価の適切性

#### 《4-1 の視点》

#### 4-1-① 大学の使命・目的に即した自主的・自律的な自己点検・評価

#### 4-1-② 自己点検・評価体制の適切性

#### 4-1-③ 自己点検・評価の周期等の適切性

##### (1) 4-1 の自己判定

基準項目 4-1 を満たしている。

##### (2) 4-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

西武文理大学（以下本学）は、本学学則第 2 章（自己点検及び自己評価）に「本学の教育研究の充実発展を図り、本学の目的及び社会的使命を達成するため、本学の教育研究活動について、本学自身による点検及び評価を行うものとする」と規定し、同条第二項では、「前項の点検及び評価を行うために自己点検・自己評価委員会を置く」と規定している。

同学則に基づき「西武文理大学自己点検・自己評価規程」及び「自己点検・自己評価専門部会規程」を定め、学長を委員長とする自己点検・自己評価委員会の下で、全学的な自己点検・自己評価を実施している。【資料 4-1-1】 【資料 4-1-2】 【資料 4-1-3】

平成 19(2007)年度には、同委員会を中心に、西武文理大学自己評価報告書を作成し、自己点検・評価を開始している。続いて、平成 20(2008)年度にも自己点検・評価が行われ、この結果は「西武文理大学自己点検・評価報告書」としてまとめられ、広く公開されるとともに、日本高等教育評価機構の認証評価にも活用された。その結果、日本高等教育評価機構によって平成 21(2009)年 3 月 24 日に「日本高等教育評価機構が定める大学評価基準を満たしている」と認定された。その後、平成 23(2011)年度には、各委員会レベルにおける自己点検・評価を実施しカリキュラムの改定等にフィードバックしている。また、平成 23(2011)年度には、大学が使命・目的に基づいて独自に設定した基準による自己評価として「社会連携」に関する自己点検・自己評価を行い報告書としてまとめた【資料 4-1-4】。平成 24(2012)年度には完成年度を迎えた看護学部において自己点検・評価が実施された。平成 25(2013)年度は、2 学部体制となって初めての全学的な自己点検・評価を、再編・統合された 4 つの新基準と評価項目に沿って実施し報告書を作成した【資料 4-1-5】。平成 26(2014)年度は、第 2 回目となる認証評価受審を念頭に日本高等教育評価機構の新大学評価システムに対応すべく、点検・評価を行っている。

この間、看護学部の設置や健康福祉マネジメント学科の増設、サービス経営学部におけるカリキュラムの大幅改定が行われた時期と重なり定期的とは言えないが、継続的に自己点検・自己評価を実施している。

尚、自己点検・評価においては、基準ごとに 3 つの柱である「自己判定」「自己判定の理由（事実の説明および自己評価）」「改善・向上方策（将来計画）」に基づき、次年度の自己点検・評価につながるよう改革・改善を図っている。その際、エビデンスを明確にし、客観性、妥当性を担保している。

また、前回の認証評価の結果をはじめ、それに続く自己点検・自己評価の検討結果を受け、中長期的な改善事項について引き続き鋭意取り組んでいる。

### (3) 4-1 の改善・向上方策（将来計画）

上述のように平成 20(2008)年度に全学的な自己点検・自己評価を実施し報告書を作成してから、平成 24(2012)年度まで、部分的ではあるが継続的に自己点検・自己評価を実施してきた。しかし、全学で定期的に自己点検・自己評価を実施していないことは問題であった。そこで、平成 25(2013)年度より全学的な自己点検・評価を開始した。

平成 26(2014)年度は、昨年度に続き 2 学部体制となり 2 回目の全学的な自己点検・評価となり、実施に伴い学部間での意思の疎通や情報の共有がより一層図られた。一方でいくつかの課題も発見されたが改善の方策も把握することができ、次年度以降の自己点検・評価に反映して全学的な体制の強化に努める。

今後、自己点検・自己評価に関連する各委員会規程の見直しも含め自己点検・自己評価について再検討し、全学で定期的かつ確実に実施する体制づくりを進めなければならない。

## 4-2 自己点検・評価の誠実性

### 《4-2 の視点》

#### 4-2-① エビデンスに基づいた透明性の高い自己点検・評価

#### 4-2-② 現状把握のための十分な調査・データの収集と分析

#### 4-2-③ 自己点検・評価の結果の学内共有と社会への公表

##### (1) 4-2 の自己判定

基準項目 4-2 を満たしている。

##### (2) 4-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

本学では、毎年、5 月の学校基本調査に合わせて大学事務局が中心となり各委員会から基礎データを収集・整理し必要に応じてホームページ上に公開している。また、教員の教育研究業績については、自己点検・自己評価専門部会が毎年 5 月に前年度分を収集・整理しホームページ上に公開している。【資料 4-2-1】

自己点検・自己評価活動の一環として、平成 16(2004)年度からは、FD 委員会の主導により年 2 回（前期・後期）、学生による「授業評価アンケート」【資料 4-2-2】を実施し、学生の授業評価や授業に対する意見を収集・分析し、教員にフィードバックしている。教員はフィードバックされた情報を基に授業改善案を策定し授業改善計画書を提出している。FD 委員会は授業評価の分析結果と授業改善計画書を取りまとめて FD 活動報告書として公開しており、PDCA サイクルが確立されている。【資料 4-2-3】

自己点検・自己評価の基盤となる、各委員会報告、基礎データや教員の教育研究業績等のエビデンスは自己点検・自己評価専門部会のリポジトリで管理している。

自己点検・評価の結果については、平成 20(2008)年度作成「西武文理大学 自己評価報告書」および日本高等教育評価機構「平成 20 年度大学機関別認証評価結果報告書」を本学ホームページ上に掲載し社会への公表をしている。

### (3) 4-2 の改善・向上方策（将来計画）

認証評価における質の保証は、客観的で合理的なデータの裏付けが必要不可欠であり、その基盤となる自己点検・自己評価の項目に対する目標の設定と、目標の達成状況や成果

を測るための指標が重要である。各々が定めた目標に照らして客観的な指標に基づき、より適切に自己点検・自己評価を実施するためには、日本高等教育評価機構が指定するデータ集の項目のほか、担当ごとの目標の達成状況などの検証に必要な指標の設定・データの収集・分析・蓄積を行い、これらを大学として活用することにより、エビデンスに基づいた客観性、透明性の高い評価ができる。そのための方策の一つとして、前年度の各委員会の改善・向上方策の達成度合いについてエビデンスを含めた申し送りができる体制となるよう、年度ごとの事業報告作成を含む引継ぎのフローを整備する。

また自己点検・評価の結果をより有効に活用できるよう積極的に学内で共有し、改善策の実行に努める。

今後、将来に向けた目標を定量的に捉えるため数値化するなど、その達成度を可視化することで、全学的な改善・改革に資するエビデンスの集積を目指したい。

### 4-3 自己点検・評価の有効性

#### 《4-3の視点》

#### 4-3-① 自己点検・評価の結果の活用のためのPDCAサイクルの仕組みの確立と機能性

##### (1) 4-3の自己判定

基準項目4-3を満たしている。

##### (2) 4-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

本学は、西武文理大学学則第2章に「本学の教育研究の充実発展を図り、本学の目的及び社会的使命を達成するため、本学の教育研究活動等について、本学自身による点検及び評価を行うものとする」と規定している。このように、本学の内部質保証は、教育研究の充実発展を図り、本学の目的及び社会的使命の実現にあることが明確に規定している。

上記方針に基づき、質保証実現のための組織として、全学において「自己点検・自己評価委員会」及びその下部組織として「自己点検・自己評価専門部会」が、各学部においては教授会をはじめ、教務事項については教育サービス（教務）委員会が、学生支援については学生サービス委員会が、就職・キャリア支援についてはキャリアサポート（開発）委員会が組織され、それぞれ連携を取りながら協議・調整し、業務に当たっている。【資料4-3-1】

更に、自己点検・自己評価に関する規定には、大学全体について「西武文理大学自己点検・自己評価規程」が整備されており、両学部の教育研究組織における自己点検・自己評価の根本規程となっている。

本学では自己点検・自己評価を改革・改善につなげるため、「西武文理大学自己点検・自己評価規程」で以下のようにPDCAサイクルを定めている。

(1)自己点検・自己評価を実施した専門部会は、その結果を自己点検・自己評価委員会に提出する。

(2)自己点検・自己評価委員会は専門部会からの報告に基づき、本学の実情を全学的見地から再評価し、その結果を教授会に報告する。

(3)教授会は、報告及び改善案を検討し、承認後これを学長に報告する。

(4)学長は、報告及び改善案を理事長に報告し、改善案について理事会の承認を得る。

(5)各部署は改善案に従い、教育研究活動等の状況改善に努める。

本学は、平成 11(1999)年の開学以来、FD、SD による教職員の質の向上、授業評価による授業の質の向上、また、各種委員会等による教育研究活動等の改善、発展のための活動を定期的に展開してきている。前述したように、全学で実施した自己点検・自己評価は平成 19(2007)年度、平成 20(2008)年度、平成 25(2013)年度及び平成 26(2014)年度であった。この間、全学的自己点検は十分定期的かつ適切に機能してきたとはいいがたいものの、両学部にとって重要な課題である社会連携に関する自己点検が行われたほか、平成 21(2009)年度に開設した看護学部において平成 25(2013)年 3 月の完成まで毎年、教育課程および財務等運営全般の点検をアフターケアとして受けてきた。サービス経営学部の教育内容についても FD 委員会を中心に非常勤講師を含む全教員が授業改善の PDCA に取り組んできた。看護学部も完成年度を終えたので、これからの全学的自己点検の周期について法人本部を含めた検討を行っている。

### (3) 4-3 の改善・向上方策（将来計画）

本学が、高等教育機関としての内部質保証を担保し不断に向上していくため、PDCA サイクルのシステムを確立すべくこれからの自己点検・自己評価の周期について検討し、定期的かつ確実に実施する体制づくりを検討したい。

PDCA サイクルの仕組みが機能するためには、教職員一人ひとりがエビデンスに基づく改善ということについて共通認識を持ち活動に取り組むことが重要な鍵となる。このことについて、前年度実績の取りまとめ時期とエビデンスの基準日、年度計画の策定時期が基準項目ごと、もしくはその所管委員会・所管課ごとの業務フローによって異なっており、サイクルの同期に労力を割いているという状況が本学においてはあることから、通常の自己点検・評価に際しては業務の繁閑も考慮しつつ本学において持続可能で着実に積み重ねていけるような日程のありかたについて検討を行いたい。

### 【基準 4 の自己評価】

大学の質保証として、自己点検・自己評価と認証評価との適切な役割分担と協調を確保する必要がある。その意味で、適切な自己点検・自己評価を行うためには、具体的で到達可能な目標や計画を設定のうえ、PDCA のスパイラルが連綿と続くよう大学の置かれた現状を把握する必要がある。そのためには定性的な評価以上に、エビデンスを重視した定量的・客観的なデータに基づく評価を実施することが求められる。その性質上、事後評価としての認証評価の周期の中で、目的や手段としての自己点検・自己評価ではなく、結果として捉えつつ、確実に自己点検・評価の結果を改善・改革につなげることが不可欠である。

また、自己点検・自己評価の結果を総括するため、同時刊行していた自己点検・評価報告書を作成するにあたって、本学の場合、基礎データ及び各種委員会報告を早めに作成すれば、それを最大限活用できることから、作成時期を見直すことも有効である。

#### IV. 大学が使命・目的に基づいて独自に設定した基準による自己評価

##### 基準 A. 社会連携

##### A-1 大学が持っている物的・人的資源の社会への提供

###### 《A-1 の視点》

##### A-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・人的資源の社会への提供

###### (1) A-1 の自己判定

基準項目 A-1 を満たしている。

###### (2) A-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

- ・ 「大学改革実行プラン」において、急激に変化する社会に対し、これからの大学が果たすべき役割・機能として、地域再生・地域課題解決における中核としての成果の発揮等が言及されている。また東日本大震災を受けて、地域の絆の重要性が広く認識されたことは記憶に新しい。看護学部においては「地域貢献の実現を目指して、住民及び産業従事者の健康支援を積極的に推し進めるとともに、看護学という実学を支えるための教育・研究において、地域の保健医療福祉の教育・実践・研究活動の拠点的な役割を担うこと」を教育研究上の目的としている。大学の責務とされている地域への貢献について、本学においてもその重要性に対する認識と地域活動が学生に与える教育機能への期待から、「社会連携」を独自基準として設定している。
- ・ 本学では地元商工会議所の資格試験や自治体主催の講演会等の会場として教室等の施設を提供してきている。また特別講演会や研究指導による地域への知見の還元に加え、結婚式の提供に代表される本学の特徴を活かした取組みも継続して行っている。平成 25(2013)年度は次の事業を実施した。

###### <特別講演会・公開講座>

- ・ 平成 17(2005)年度よりサービス経営学部地域交流委員会が中心となり、学園祭「ホスピタル」の開催にあわせ各界よりゲストを招いて特別講演会やシンポジウムを公開で実施している。本学学生が震災について学ぶ「スタディツアー in 東北」を宮城県気仙沼市において実施している【資料 A-1-1】ことから、平成 25(2013)年度は同市所在ホテル望洋の加藤英一社長、株式会社三陸新報社の渡邊眞紀専務取締役をお招きし、『特別企画シンポジウム 2013～いま、東北、気仙沼では～』を開催、東日本大震災の体験談や復興の現状等について基調講演およびパネルディスカッションを行った。【資料 A-1-2】
- ・ 埼玉県西部 18 大学が連携する「彩の国大学コンソーシアム」の主催の、高校生以上の市民を対象とする連続公開講座「さいたま遊学～知的、快適生活のススメ～」に参画している。平成 25(2013)年度はサービス経営学部教員が『人を感動させるホスピタリティ経営学の視点から～』と題する講演を行い 71 人の参加者をえた。【資料 A-1-3】
- ・ 狭山市が平成 23(2011)年度に開設した「狭山元気大学」に協力してきている。人口減少・高齢化する地域の課題解決のための「学び」を提供し、修了生が「学びの成果を地域で還元する」ことにより地域コミュニティの活性化を図ることを目的としている事業で、「狭山元気大学協働サポーター学科、健康づくり・介護予防サポーター養成コース」の監修をサービス経営学部健康福祉マネジメント学科の教員が平成 22(2010)年

度の試行コース開設時より務めているほか、「コミュニケーションワーク」「コーチング理論」「アクティビティ・ケア」等の講座を両学部の教員が講師を担当し、本学のキャンパスで実施されている。平成 25(2013)年度は 1 号館教室及びアリーナ、オリーブ館の貸出を行った。【資料 A-1-4】

- ・平成21(2009)年度から埼玉県高齢介護課の事業である「大学によるリカレント教育」事業に参加し、サービス経営学部が受講生の受入を行っている。【資料A-1-5】
- ・大学卒業と同等以上の学力を有する方に向けての聴講生制度、高校卒業と同等以上の学力を有する方に向けての科目等履修生制度を導入している。

#### <本学教員による研究指導・各種教室・講演の実施>

- ・埼玉県看護協会の要請に応じ、平成 25(2013)年度には 2 名の看護学部教員が「看護研究研修会」にて研究指導を行い、テーマ選定から研究発表まで継続して指導を行った。
- ・平成 22(2010)年度より、本学教員が指導者を務める「バスケットボールクリニック」を、高校生を対象に開催している。【資料 A-1-6】
- ・平成 21 (2009) 年度から本学を会場にして、市民を対象に音楽家の本学教員が講師となり合唱指導をする「ハロー♪楽しく歌う会」を年 6 回程度開催し、毎回 30 人程度の参加を得ている。【資料 A-1-7】
- ・平成 25(2013)年度には狭山市内からに限っても、NPO 法人さやま保育サポートの会、狭山元気大学生涯学習案内人養成コース、狭山市教育委員会、西武学園文理高校、狭山市自立支援協議会からの派遣依頼に応じて教員が講演を行っている。

#### <ホスピタリティ・ウェディング>

- ・学園祭「ホスピタル」のプログラムの一環として、本学キャンパスにおいて学生がプロデュースする結婚式を行っている（図 A-1-1）。ブライダルを通じて本学が標榜する「ホスピタリティ精神」を学生が学ぶことを企図した取組みであり、「サービス・ラーニング（ブライダル）」および「総合演習 I（ブライダル）」を受講する学生が結婚式の企画から実施まで携わる。式を挙げただけ新郎新婦は地域の方々を中心に公募により募集してきた。



図A-1-1 結婚式サービスの提供

- ・東日本大震災後の平成23(2011)年度より「絆」プロジェクト」と題して被災地の方を対象に新郎新婦を公募して本学初の試みとなる海外挙式を実施した。本学の特徴を活かした被災地支援の取組みとして継続して行っている。平成25(2013)年度はハワイの海外挙式及び本学キャンパスで挙式を行い、計3組のご協力を得た。【資料A-1-8】

#### <施設の開放>

- ・本学 2 号館の教室を年 3 回、日本商工会議所簿記検定試験の狭山商工会議所の公開試験会場としている。
- ・日本赤十字社埼玉県支部による救急法救急員養成講習の一般公開会場として教室を 2 月に開放しており、狭山市内唯一の会場として機能している。【資料 A-1-9】



- 平成 25(2013)年には、埼玉県川越農林振興センターほか主催「第 4 回農と里山シンポジウム」が狭山市で開催されるにあたり、本学教室が会場となった。【資料 A-1-10】

### ＜自己評価＞

- 大学として地域に対する知的還元を、学園祭や彩の国大学コンソーシアム等の公開講座を通じて実施できたことは評価できる。看護研究の指導・協力を通じた地域への知見の提供は、看護学部を持つ大学として地域医療の質向上に資するものとして、また学部の目的に適うものとして、評価できる。
- 「ハロー♪楽しく歌う会」では学園祭や学生が企画したクリスマス・チャリティコンサート等、学校行事に市民が参加するようになり学生との交流を深めている。
- 本学のホスピタリティ教育が反映された取組みである結婚式の提供が学園祭「ホスピバル」での実施に加え、「絆”プロジェクト」等により複数回行われている。協調学習型PBL（Project Based Learning）に精通した担当教員の指導のもと、企画・運営を担う参加学生がそれぞれの新郎新婦の希望を汲み取ったサービスの提供をしている。地元狭山市内あるいは震災被災地から大切な結婚式を学生にお預けいただける新郎新婦が来校される。学内でこのような機会を継続的に持つことは感謝すべきことであり、学んだ成果を学生が提供することによって地元狭山市や被災地との社会連携をこれまでこのように良好に維持し得ていることは、高く評価できる。
- 狭山市内の高等教育機関として、社会人対象の講演会や検定試験の会場等としての教室の提供が本学に期待されており、学事との調整がつく範囲においては、職員の連携により多様なニーズに応じることができたことは、地域に対しても本学学生にとっても有意義である。

### (3) A-1 の改善・向上方策（将来計画）

- 地域の生涯学習に貢献する取組みとして狭山市の事業「さやま市民大学（旧称：狭山元気大学）」や埼玉県の事業「大学によるリカレント教育」等への協力、特別講演会や彩の国大学コンソーシアム公開講座などが実施されている。大学が持つ専門性や知見を社会へ還元することへの期待は高まっており、本学においても地域のニーズに応じた講座等の検討や、地域貢献活動のインターネットによる周知等、地域の生涯学習に寄与する活動への参画を図る。

## A-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

### ＜A-2 の視点＞

#### A-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。

##### (1) A-2 の自己判定

基準項目 A-2 を満たしている。

##### (2) A-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

### ＜インターンシップ・施設実習＞

- インターンシップは、本学の特徴的なカリキュラムの 1 つで、開学以来継続している。

「インターンシップⅠ（1年次の春季休業中）」および「インターンシップⅡ（3年次の夏季休業中）」があり、ともに①事前学習、②企業・機関研修の実施、③事後学習・研修レポートの3ステップから構成される。研修後の更なる目標達成の糧とする体験実習科目の初期段階に設定される「インターンシップⅠ」と、よりレベルの高い情報分析能力や表現能力の育成を目指す「インターンシップⅡ」と在学中に2回の機会を設けることにより、学生がより高度な就業の経験を積むことを可能にしている。平成25(2013)年度においても2回の学生派遣を行った。

- ・ 数か月間にわたり週末を利用して複数の職場での研修を行い、職務への理解促進や今後の自己開発の課題や目標を掴むことを目的とした「長期インターンシップ」をカリキュラムの進行に伴い平成25(2013)年度に新たに開講した。
- ・ インターンシップ参加学生による報告会を毎年都内で催して成果を企業にフィードバックするとともに、求められる人材像に関する意見交換を行っている。【資料A-2-1】
- ・ 健康福祉マネジメント学科では社会福祉士等の実習を行い、2月には実習先施設を招いた報告会を開催し、学生の成果発表と施設側からのフィードバックの機会を設けて相互の理解と関係の強化に努めている。【資料A-2-2】
- ・ 看護学部では学部が開設された平成21(2009)年度から、近隣の医療機関や育児施設、学校などを中心に多くの施設から学生の実習受入先として協力を得ている。また、実習前の連絡会と実習後の報告会により、協力施設と密接に意思疎通を図る機会を設けている。
- ・ 看護学部の臨床指導体制は、学内調整としては、看護専門領域の代表から成る看護学部実習委員会が年間の実習計画を立て、それに基づいて実習施設との調整と日々の実習における問題解決を各領域の担当教員と連絡を取りながら行っている。担当教員が実習施設の臨床実習指導者と「臨地実習指導者会議」を適宜もち、実習計画のスムーズな運営と実習評価のための協議を行っている。また年に1度は、全実習施設の臨床実習指導責任者に集まってもらい「実習協議会」を開催し、実習に対する意見と今後の課題、次年度の実習計画について協議する場を設けている。

#### <産学連携・学校間連携>

##### ア) 埼玉県西部地域雇用促進協議会

- ・ 平成17(2006)年度から「埼玉県西部地域雇用促進協議会」に参加し、近隣6大学連携にて埼玉県内を中心とした企業との連携を強化している。入間市、狭山市、飯能市など行政機関やそれぞれの市の商工会議所、青年会議所などの後援を得ている。それぞれの大学教育内容の理解推進と、適材の斡旋などを含めた活動をしている。【資料A-2-3】

##### イ) 産学連携協定

- ・ 埼玉りそな銀行、武蔵野銀行、飯能信用金庫と産学連携協定を締結している【資料A-2-4】。平成24(2013)年度には埼玉りそな銀行とサービス経営学部学生の協働による「産学連携事業 所沢・狭山宝探しプロジェクト」により地元の所沢と狭山の魅力を紹介する冊子「とこさや」を制作した【資料A-2-5】。協定は地元企業での学生のインターンシップや本学が有する「ホスピタリティ」と「サービス」に関する知見の提供等を目的としている。

##### ウ) コンソーシアム・大学連携

- ・ 本学は「彩の国大学コンソーシアム」に加盟している。埼玉県西部に位置する 18 大学の連携で、9 大学間で単位互換制度がある。単位互換先としては他に放送大学がある。
- ・ 平成 24(2012)年度文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」に採択され、18 校で構成される関越地域大学グループに加わり参加校の連携により教育改善を図る事業を実施している。同グループは取組の内容毎にテーマ 1～3 のサブグループに分かれており、本学はテーマ 3 の代表校として、「学生のキャリアパス・キャリア準備性の確立を目的とした教育実践の質向上」に係わる取組を、連携校 3 校と協力して推進している。【資料 A-2-6】

#### エ) 寄付講座

- ・ 「サービス・ラーニング(メディアイベント)」の授業において一般社団法人日本 Web ソリューションデザイン協会(JWSDA)の協力を得て、計 3 回の寄付講座の開催と、同協会主催イベントである『第 1 回 JWSDA Web Solution Design Award』の運営に関わるインターンシップを実施した。【資料 A-2-7】

#### オ) 国際交流

- ・ 海外の大学での研修としてオーストラリアにあるクイーンズランド大学での「海外フィールドワーク」を夏季休業中に開催し、現地では英語研修に加えサービス経営学部生はホテル、看護学部生は同大看護学部の授業見学や現地医療機関の見学(平成 24(2012)年度)を行うなど各専門分野における見聞を広めた。平成 25(2013)年は実施にいたらなかった。
- ・ 平成 19(2007)年 11 月にハワイ大学カピオラニ・コミュニティ・カレッジと協定を締結し、平成 21(2009)年度より派遣留学を行っている。平成 25(2013)年度には同校総長による視察訪問を受け、本学からの学生派遣も行われた。

#### <サービス・ラーニングの取組み>

- ・ サービス経営学部の選択科目「サービス・ラーニング」は、プロジェクトやスポーツイベントへの参加・企画運営を通じてチームワークやコミュニケーションスキル等を学ぶ産学連携協調学修型 PBL (Project Based Learnig)と位置付け、前述の結婚式サービスの提供を通してホスピタリティやチームワークを学ぶ「サービス・ラーニング(ブライダル)」のほか、東京国際映画祭事務局や地域のプロスポーツクラブ等、多様な企業・団体の協力を得て実施されている。【資料 A-2-9】

#### ア) 東京国際映画祭

- ・ 平成 22(2010)年度から、東京映画祭と関連のイベントに学生が運営スタッフとして参加している。当初は運営事務局の業務サポートといった舞台裏の業務からスタートであったが、参加学生のホスピタリティが評価を得られ、記者会見やイベントの運営補助等にも活動範囲を広げている。

#### イ) 東京・春・音楽祭 東京のオペラの森

- ・ 上野恩賜公園の東京文化会館や東京国立博物館を会場に開催される「東京・春・音楽祭 東京のオペラの森」に、「サービス・ラーニング(メディアイベント)」を受講する学生がスタッフとして参加し、会場誘導や観客誘導、アナウンス等を実践することで、運営に際して求められるホスピタリティやサービスを学んだ。

#### ウ) 大宮アルディージャ

- ・ さいたま市にホームを置くプロサッカークラブの大宮アルディージャと連携し、試合会場でのインターンシップや、クラブ運営や地域に密着した貢献活動についての同クラブによる講演等が行われている。また学園祭において、小学校1～3年生を対象とした「ファミリーサッカースクール」とサッカー大会「文理カップ」を開催し、大宮アルディージャのスタッフの方とともにプロジェクト・マネジメントを学ぶサービス経営学部学生が企画・運営に携わった。【資料 A-2-10】

#### エ) 埼玉西武ライオンズ

- ・ 埼玉西武ライオンズと連携し、試合会場でのインターンシップや試合運営・経営戦略について説明を受ける球場見学を実施している。

### <自己評価>

- ・ 「サービス・ラーニング」の取組みが積み重ねられ、連携先企業等から本学の教育への理解や参加学生に対する評価を得られ、内容の充実も図られている。協力企業との関係が良好に維持されている結果と評価できる。
- ・ 「インターンシップ」の派遣先は、ホテルやレストラン、百貨店といった本学が志向するホスピタリティ産業を中心に旅行業界や式場といった幅広いジャンルの企業から協力をえており、新たな取組みとして「長期インターンシップ」も開講された。毎年新規での企業開拓を行なうとともに、従来から学生を受け入れていただいている企業とも、担当教員による細やかな対応により継続した良好な関係を構築しているものと評価している。
- ・ 看護学部や健康福祉マネジメント学科の実習先との関係は良好であると評価できる。
- ・ 海外の高等教育機関との連携については、ハワイ大学カピオラニ・コミュニティ・カレッジとの協定のもと継続的な派遣留学が行われている。

#### (3) A-2 の改善・向上方策（将来計画）

- ・ 実習先、インターンシップ先との関係を今後とも良好に維持する。
- ・ 地元金融機関との協定の活性化を図る。
- ・ 海外における経験はグローバル化に向けた対応として重要であり、学生の向上心や可能性を広げる役割も期待される。海外の高等教育機関との連携機会の拡充と継続的な実施を図るとともに、学内にあっては学生の英会話力向上方策について検討する。
- ・ 関越地域大学グループでは「テーマ B」の採択を受けており、インターンシップの活性化に向けた取組を、県内 5 大学および埼玉県経営者協会等経済団体の連携の下で実施する。

### A-3 大学と地域社会との協力関係が構築されていること。

#### 《A-3 の視点》

#### A-3-① 大学と地域社会との協力関係が構築されているか。

##### (1) A-3 の自己判定

基準項目 A-3 を満たしている。

## (2) A-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

### <狭山市との連携>

- ・ 地元自治体である埼玉県狭山市との連携は、審議会委員の派遣、公民館事業への講師派遣、狭山元気大学への協力等、知見の提供や講座の実施協力を中心に実績を積んできた。地域の小学校で実施された防災キャンプへの看護学部教員・学生の参加や後述のヒューマンサービスセンターによる学生ボランティア派遣、狭山市自治振興課主催「狭山市協働フォーラム」への学生の参画等、2 学部それぞれの特色を活かした新たな取組みも加わり良好な関係を築いている。主な連携として、次のものが挙げられる。

#### ア) 審議会・委員会等への協力

- ・ 狭山市社会福祉審議会、振興計画審議会、公民館運営審議会等の審議会や狭山市防災会議、行財政改革推進委員会等の委員として本学教員が学識の提供を行っている。

#### イ) 狭山元気大学（平成 26(2014)年 4 月 1 日より「さやま市民大学」と改称）への協力

- ・ 「狭山市と西武文理大学の狭山元気大学に関する覚書」を狭山市長と本学学長とで取り交わしており、受講生、修了生と本学学生との交流等について相互に連携協力することを目指している。平成 26(2014)年度の改称に伴い覚書を再締結した。【資料 A-3-1】

#### ウ) 運営協力

- ・ 狭山市で開催される講座や行事に本学の教職員が参加し運営に協力した。平成 25(2013)年度の実績は【表 A-3-1】の通りである。【資料 A-3-2】

【表 A-3-1】平成 25 年度狭山市連携実績

開催日	行事名	主催	内容
8 月 21 日	公民館講座～夢を叶えた先輩からのメッセージ～	狭山市教育委員会	看護学部教員がパネルディスカッションの司会を務める。
8 月 24 日 ～25 日	柏原地区防災キャンプ	狭山市柏原地区防災まちづくり推進委員会	看護学部教員と学生が、柏原地区の小学生と市民を対象に柏原小学校で行われた防災キャンプに参画。
10 月 28 日 11 月 11 日 11 月 18 日 11 月 25 日	おとなの学び応援塾 ～市民講座を企画しよう！～	狭山市教育委員会	サービス経営学部教員が講座の講師を務める。

### <ヒューマンサービスセンター>

- ・ 平成 24(2012)年度文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」の一環として、「ヒューマンサービスセンター（HSC）」を学内に開設し、立ち上げ期間を経て平成 25(2013)年度より本格的に稼働した。地域の施設や事業者、自治体等から寄せられる学生ボランティア派遣や連携に関する依頼の窓口となり、学生の経験と学びの場となる地域活動のプロジェクトを開拓・実施することにより体験学習の機会の質・量の充実と改善を図ることを目的としている。【資料 A-3-3】

- ・ HSC 設立以前には地域からの要望は属人的な関係で各教員のもとへ案件ごとに寄せられることが多く、組織的に地域の課題やニーズを把握することが本学にとって課題となっていた。地域連携の窓口ができ、そしてそれが周知されたことにより、地域から寄せられる情報の集約や分析、組織的な対応が可能になってきている。
- ・ 平成 25(2013)年度は地元自治体や事業者と連携した 3 つのプロジェクトを活動の中心に据えたほか、ヒューマンサービスセンターを通じて自治体や地域の施設・NPO が主催する行事へパネリストやボランティアとして学生の派遣を行い、学生による地域活動が質・量ともに充実した。【資料 A-3-4】

ア) 入間川七夕まつりプロジェクト

狭山市商工業振興課および市内の七夕通り商店街と連携し、関東三大七夕祭りの一つに数えられる「入間川七夕まつり」において、七夕飾りの製作のほか、案内所ボランティアや市内の介護施設から訪れた高齢者の方を車椅子で案内する等、80 人を超える学生が当日の運営に携わった。

イ) 狭山茶プロジェクト

市内の茶業事業者有限会社宮野園の協力のもと地元の特産品である狭山茶についてお茶の淹れ方講座を開催して学生が学び、お茶に対する若者の関心を喚起する新製品の企画を提案する活動を開始した。

ウ) 狭山台団地活性化プロジェクト

少子高齢化が進む市内の狭山台団地において団地自治会・UR 都市機構埼玉地域支社と連携し、夏祭りへの模擬店の出店参加や運営ボランティア、現状を把握するための団地住民の表札調査等、団地の活性化を図る活動を実施した。

<地域の子育て・健康づくり活動等への協力>

- ・ 看護学部が開設された平成 21 (2009) 年度より、「狭山市柏原地区老人クラブ連合会」が主催する「健康ひろば」に看護学部の教員が継続して参加し、地域に暮らす高齢者の健康づくりの支援を行っている。平成 23(2011)年度からは地域看護学を学ぶ学生も活動に加わり参加者と交流を深めている。平成 25(2013)年度は計 10 回参加し、熱中症予防法や脳卒中の症状等に関する講話を実施した。
- ・ 平成 23(2011)年度より、地域における子育て支援の一環として狭山市が実施している「ワイワイ広場」に芝生グラウンドを提供しており、保育士による育児相談や親子で楽しめるレクリエーション等が行われている。【資料 A-3-5】

<地域諸団体への協力>

- ・ 平成 21 (2009) 年度より看護学部「人間と音楽」を受講する学生が医療・福祉施設を訪問し入居者やデイサービス利用者の方と一緒に合唱や楽器演奏をする音楽ボランティアを実施している。
- ・ サービス経営学部学生がゼミの活動として企画・運営する「クリスマス・チャリティーコンサート」を、地元の狭山市駅前の会場で開催した。本学が地域の方を対象に実施している「ハロー♪楽しく歌う会」のメンバーもステージにあがり、地域の方にも参加いただいた企画となった。売上金と寄付金は「被災した大槌子ども基金」への災害寄付金として岩手県大槌町教育委員会に贈呈した。【資料 A-3-6】
- ・ 学生によるボランティア活動として、「ハンドベル演奏」を福祉施設などで実施してい

る。また12月には狭山市市民会館において、学園全体でクリスマスコンサートと称し、盲導犬普及のためのチャリティーコンサートを開催している。

- ・ 埼玉県赤十字血液センターに協力し、年に2回学生の献血活動が行われている。
- ・ 学内ボランティアサークルが「狭山市手をつなぐ親の会」と連携してクリスマスイベントを開催している。
- ・ 本学学園祭「ホスピタル」は毎年秋に開催している。学生組織である「学園祭実行委員会」が中心となって運営するが、地域住民へのサービスの提供は第1回開催以来受け継がれている。具体的には、住民の方々の協力を得たチャリティーバザーや夜間の花火大会、特別講演会などが挙げられる。

### <自己評価>

- ・ 「地域の課題やニーズの把握」を行うことがこれまで、本学の社会連携や地域貢献活動を考える際に常に課題とされており、過去の自己点検評価に際しても今後取り込まれるべき事柄として「改善・向上方策」において明示されてきたところである。この課題への本学の組織的対応として、昨年度に稼働が本格化した「ヒューマンサービスセンター」が果たした役割は大きいものと認識している。本学の教育改善・充実のために地域からのPBL (ProjectBasedLearning) の課題や学生の体験型学習の機会を募る機能として発足させたセンターであるが、地域の課題やニーズの汲み上げる機能を持つことができ、狭山市役所や市内団体等との日常的なコミュニケーション窓口を構築できたことで、地域ニーズの把握の取組みが大きく改善された。
- ・ 狭山市との関係についてはこれまで狭山元気大学におけるコースの監修・講座実施等、教員による知見の提供や協力は数多くあったが、これに学生の派遣依頼や地域行事への参加等が加わり、地域活性化や魅力ある街づくりに資する連携の幅が広がっている。両学部の地域交流委員会が地域連携活動を教育の機会として位置づけて積極的に関与したことによるものと考えられる。
- ・ 看護学部による地域における活動は「健康ひろば」への参画が着実に続けられているほか、新たな取組みとして平成25(2013)年度より「防災キャンプ」参加協力が加わり、学部の特色を活かした地域の健康づくりや連携強化に寄与する活動が充実した。
- ・ 看護学部が埼玉県看護協会から研究指導講師等の様々な役割を期待を寄せられるようになり、地域医療機関、地元職能団体との接点を通じて地域ニーズの把握が一層深化するものと期待できる。

### (3) A-3の改善・向上方策(将来計画)

- ・ 狭山市と狭山市内のNPOが協働で運営しているさやま市民大学のコース監修を行う過程で市や市民のニーズを直接コースに反映させることも可能になっており、この取組みは今後とも狭山市との覚書に基づき継続していく。
- ・ ボランティアや地域行事への協力は、参加学生にとっては多様な体験や交流を通じて社会人として必要な経験を積むことができる機会となる。連携した取組みの長期的な継続を確かなものにするためにも、七夕まつり等2年目を迎える3つのプロジェクトの初回実績の効果を検証し、地域への貢献と学生が経験・学びを得る場としての教育

的な目的という 2 つの効果の高度化を図ることが重要である。

#### **【基準 A の自己評価】**

- 本学では自治体や企業、地域の諸施設・団体と連携し多様な取組みが実施されている。組織面ではヒューマンサービスセンターが本格的に稼働し、地域連携の窓口としての体制が整備された。注目できるのはサービス・ラーニングや学生ボランティア、地域行事への参加等、地域を舞台にホスピタリティの提供を通じて学生が経験と学びを得ることを目的とした取組みの増加している点である。本学の教育研究の特徴と専門性を生かした数々の取組みはサービス・健康・福祉・看護と多岐にわたる領域で展開されているが、ホスピタリティ精神を生かした活動を通じて社会に貢献するという点において共通項を見ることができる。ここに地域志向という視点が強化され、ホスピタリティの提供と地域貢献が両立する数々の取組みの実施は、本学の使命を果たすものであると評価できる。今後も地域において本学が重要な役割を果たしていくため、これらの取組みが一過性なものに終わることがないように継続して地元自治体や地域企業・団体との連携を図るとともに、変化する社会情勢や地域の状況に対応した取組みを続けることが重要である。



## V. エビデンス集一覧

### エビデンス集（データ編）一覧

コード	タイトル	備考
【表 F-1】	大学名・所在地等	
【表 F-2】	設置学部・学科・大学院研究科等／開設予定の学部・学科・大学院研究科等	
【表 F-3】	学部構成（大学・大学院）	
【表 F-4】	学部・学科の学生定員及び在籍学生数	
【表 F-5】	大学院研究科の学生定員及び在籍学生数	該当なし
【表 F-6】	全学の教員組織（学部等）	
	全学の教員組織（大学院等）	該当なし
【表 F-7】	附属校及び併設校、附属機関の概要	
【表 F-8】	外部評価の実施概要	
【表 2-1】	学部、学科別の志願者数、合格者数、入学者数の推移（過去 5 年間）	
【表 2-2】	学部、学科別の在籍者数（過去 5 年間）	
【表 2-3】	大学院研究科の入学者数の推移（過去 3 年間）	該当なし
【表 2-4】	学部、学科別の退学者数の推移（過去 3 年間）	
【表 2-5】	授業科目の概要	
【表 2-6】	成績評価基準	
【表 2-7】	修得単位状況（前年度実績）	
【表 2-8】	年間履修登録単位数の上限と進級、卒業（修了）要件（単位数）	
【表 2-9】	就職相談室等の利用状況	
【表 2-10】	就職の状況（過去 3 年間）	
【表 2-11】	卒業後の進路先の状況（前年度実績）	
【表 2-12】	学生相談室、医務室等の利用状況	
【表 2-13】	大学独自の奨学金給付・貸与状況（授業料免除制度）（前年度実績）	
【表 2-14】	学生の課外活動への支援状況（前年度実績）	
【表 2-15】	専任教員の学部、研究科ごとの年齢別の構成	
【表 2-16】	学部の専任教員の 1 週当たりの担当授業時間数（最高、最低、平均授業時間数）	
【表 2-17】	学部、学科の開設授業科目における専兼比率	
【表 2-18】	校地、校舎等の面積	
【表 2-19】	教員研究室の概要	
【表 2-20】	講義室、演習室、学生自習室等の概要	
【表 2-21】	附属施設の概要（図書館除く）	該当なし
【表 2-22】	その他の施設の概要	
【表 2-23】	図書、資料の所蔵数	
【表 2-24】	学生閲覧室等	
【表 2-25】	情報センター等の状況	

【表 2—26】	学生寮等の状況	該当なし
【表 3—1】	職員数と職員構成（正職員・嘱託・パート・派遣別、男女別、年齢別）	
【表 3—2】	大学の運営及び質保証に関する法令等の遵守状況	
【表 3—3】	教育研究活動等の情報の公表状況について	
【表 3—4】	財務情報の公表状況（前年度実績）	
【表 3—5】	消費収支計算書関係比率（法人全体のもの）（過去 5 年間）	
【表 3—6】	消費収支計算書関係比率（大学単独）（過去 5 年間）	
【表 3—7】	貸借対照表関係比率（法人全体のもの）（過去 5 年間）	
【表 3—8】	要積立額に対する金融資産の状況（法人全体のもの）（過去 5 年間）	

## エビデンス集（資料編）一覧

### 基礎資料

コード	タイトル	備考
	該当する資料名及び該当ページ	
【資料 F-1】	寄附行為	
	学校法人文理佐藤学園寄附行為	
【資料 F-2】	大学案内（最新のもの）	
	GUIDE BOOK 2015	
【資料 F-3】	大学学則、大学院学則	
	西武文理大学学則	
【資料 F-4】	学生募集要項、入学者選抜要綱（最新のもの）	
	2015 年度西武文理大学入学試験要項、西武文理大学サービス経営学部指定校推薦入学試験要項、西武文理大学看護学部指定校推薦入学試験要項、西武文理大学サービス経営学部特別入学試験要項、西武文理大学サービス経営学部サービス経営学科編入学試験要項	
【資料 F-5】	学生便覧、履修要項	
	『Bunri Campus Life Guide Book 2014』（学生便覧）、『サービス経営学部履修要綱 2014』、『看護学部履修要綱 2014』	
【資料 F-6】	事業計画書（最新のもの）	
	学校法人文理佐藤学園平成 26 年度財務公開資料「3. 平成 26 年度の事業計画」	
【資料 F-7】	事業報告書（最新のもの）	
	学校法人文理佐藤学園平成 26 年度財務公開資料「2. 平成 25 年度の事業報告」	
【資料 F-8】	アクセスマップ、キャンパスマップなど	
	西武文理大学ホームページ「アクセス」（プリントアウト） <a href="http://www.bunri-c.ac.jp/univ/access/index.html">http://www.bunri-c.ac.jp/univ/access/index.html</a>	
【資料 F-9】	法人及び大学の規程一覧（規程集目次など）	

	学校法人文理佐藤学園規程一覧、西武文理大学規程一覧	
【資料 F-10】	理事、監事、評議員などの名簿（外部役員・内部役員）及び理事会、評議員会の開催状況（開催日、開催回数、出席状況など）がわかる資料（前年度分）	
	学校法人文理佐藤学園役員名簿、平成 25 年度理事会開催記録、平成 25 年度評議員会開催記録	

## 基準 1. 使命・目的等

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
1-1. 使命・目的及び教育目的の明確性		
【資料 1-1-1】	学校法人文理佐藤学園リーフレット「Bunri'S Family」	
【資料 1-1-2】	学校法人文理佐藤学園寄附行為（第 3 条）	資料 F-1 の写し
【資料 1-1-3】	西武文理大学学則（第 1 条）	資料 F-3 の写し
【資料 1-1-4】	西武文理大学学則（第 3 条）	資料 F-3 の写し
【資料 1-1-5】	西武文理大学ホームページ「学部・学科の目的」 <a href="http://www.bunri-c.ac.jp/univ/outline/mokuteki.html">http://www.bunri-c.ac.jp/univ/outline/mokuteki.html</a>	
【資料 1-1-6】	ホームページ「サービス経営学部アドミッションポリシー」 <a href="http://www.bunri-c.ac.jp/univ/entrance/policy.html">http://www.bunri-c.ac.jp/univ/entrance/policy.html</a> ホームページ「看護学部アドミッションポリシー」 <a href="http://www.bunri-c.ac.jp/univ/entrance/n_policy.html">http://www.bunri-c.ac.jp/univ/entrance/n_policy.html</a>	
【資料 1-1-7】	『サービス経営学部履修要綱 2014』 p. 10	F-5（履修要綱）の写し
【資料 1-1-8】	『看護学部履修要綱 2014』 p. 8	F-5（履修要綱）の写し
【資料 1-1-9】	『Bunri Campus Life Guide Book 2014』（学生便覧）巻頭言	F-5（学生便覧）の写し
1-2. 使命・目的及び教育目的の適切性		
【資料 1-2-1】	西武文理大学学則（第 1 条）	資料 F-3 の写し
【資料 1-2-2】	学校法人文理佐藤学園リーフレット「Bunri' S Family」	資料 1-1-1 の写し
【資料 1-2-3】	ホームページ「サービス経営学部アドミッションポリシー」 <a href="http://www.bunri-c.ac.jp/univ/entrance/policy.html">http://www.bunri-c.ac.jp/univ/entrance/policy.html</a>	資料 1-1-6 と同じ
【資料 1-2-4】	ホームページ「看護学部アドミッションポリシー」 <a href="http://www.bunri-c.ac.jp/univ/entrance/n_policy.html">http://www.bunri-c.ac.jp/univ/entrance/n_policy.html</a>	資料 1-1-6 と同じ
【資料 1-2-5】	ホームページ「学園の理念」 <a href="http://www.bunri-c.ac.jp/univ/outline/split/">http://www.bunri-c.ac.jp/univ/outline/split/</a>	
【資料 1-2-6】	カリキュラムポリシー（サービス経営学部履修要綱 p.11）	F-5（履修要綱）の写し
【資料 1-2-7】	教育課程編成の特色および考え方（看護学部履修要綱 p.9-11）	F-5（履修要綱）の写し
【資料 1-2-8】	ディプロマポリシー（サービス経営学部履修要綱 p.13）	F-5（履修要綱）の写し
【資料 1-2-9】	教育理念および教育目標（看護学部履修要綱 p.8-9）	F-5（履修要綱）の写し
【資料 1-2-10】	西武文理大学の運営組織	
1-3. 使命・目的及び教育目的の有効性		
【資料 1-3-1】	西武文理大学職員就業規則（第 7 条）	資料 3-1-3 抜粋

【資料 1-3-2】	平成 26 年「学園の歴史」	
【資料 1-3-3】	平成 25 年度学園顕慶会開催通知、式次第	
【資料 1-3-4】	『西武文理大学歌集・ガッテン節・ヨイショ節』	
【資料 1-3-5】	平成 24 年度卒業式次第および平成 25 年度入学式次第	
【資料 1-3-6】	ホームページ「学園の理念」 <a href="http://www.bunri-c.ac.jp/univ/outline/split/">http://www.bunri-c.ac.jp/univ/outline/split/</a>	
【資料 1-3-7】	教育理念（『Bunri Campus Life Guide Book 2014』 p. iii）	F-5 学生便覧の写し
【資料 1-3-8】	建学の精神（募集パンフレット）	F-2 大学案内の写し
【資料 1-3-9】	教育方針（入学試験要項）	F-4 入試要項の写し

## 基準 2. 学修と教授

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
2-1. 学生の受入れ		
【資料 2-1-1】	アドミッションポリシー（入学試験要項・両学部）	F-4 入試要項の写し
【資料 2-1-2】	アドミッションポリシー（ホームページ・両学部）	
【資料 2-1-3】	2015 年度 募集日程（両学部）	
2-2. 教育課程及び教授方法		
【資料 2-2-1】	サービス経営学部カリキュラムポリシー	F-5 履修要綱の写し
【資料 2-2-2】	サービス経営学部ディプロマポリシー	F-5 履修要綱の写し
【資料 2-2-3】	看護学部 8 つの教育目標（ディプロマポリシー）	F-5 履修要綱の写し
【資料 2-2-4】	看護学部教育課程編成の考え方（カリキュラムポリシー）	F-5 履修要綱の写し
【資料 2-2-5】	看護学部カリキュラム構造図	F-5 履修要綱の写し
【資料 2-2-6】	看護学部カリキュラム読替え対応表	F-5 履修要綱の写し
【資料 2-2-7】	サービス経営学部「カリキュラムマップ」	F-5 履修要綱の写し
【資料 2-2-8】	サービス経営学部「履修モデル」	F-5 履修要綱の写し
【資料 2-2-9】	サービス経営学部 PBL 体験学修プログラム紹介冊子	
【資料 2-2-10】	海外フィールドワーク（ツーリズム）（アルクトス 17 号 p2-3）	
【資料 2-2-11】	サービス経営学部の科目配列	F-2 大学案内の写し
【資料 2-2-12】	教授方法の工夫・開発（大学生の就業力育成支援事業報告書）	
【資料 2-2-13】	教授方法の工夫・開発（サービス・イノベーション人材育成推進プログラム資料）	
【資料 2-2-14】	『産学協働による学生の社会的・職業的自立を促す教育開発』 関越地域大学グループ平成 25 年度報告書	
2-3. 学修及び授業の支援		
【資料 2-3-1】	サービス経営学部平成 26 年度クラス担任表	
【資料 2-3-2】	サービス経営学部ゼミ選択の手引き	
【資料 2-3-3】	授業評価アンケート用紙	
【資料 2-3-4】	Web 対応授業支援システム IT's class の説明	F-5 履修要綱の写し
【資料 2-3-5】	サービス経営学部『入学事前課題』	
【資料 2-3-6】	図書館ガイダンス資料、サービス経営学部教員推薦図書リスト	
【資料 2-3-7】	看護学部 入学事前教育	
2-4. 単位認定、卒業・修了認定等		

【資料 2-4-1】	看護学部履修規程	F-5 履修要綱の写し
2-5. キャリアガイダンス		
【資料 2-5-1】	『2013 年度ホスピタリティ資格講座案内』	
【資料 2-5-2】	『「採用ご担当者のみなさまへ」 Hospitality 2014』	
【資料 2-5-3】	看護学部キャリア教育講座・就職支援講座実施状況一覧	
【資料 2-5-4】	看護学部国家試験対策関係資料（平成 25 年度看護学部 国試対策委員会とゼミ担当者の国家試験対策目標、平成 25 年度看護学部国家試験対策計画表、平成 26 年度看護学部国家試験対策計画表）	
【資料 2-5-5】	2013 年・2014 年 2 月国家試験結果	
【資料 2-5-6】	海外フィールドワーク（ツーリズム）の紹介（アルクトス 17p. 2-3）	
2-6. 教育目的の達成状況の評価とフィードバック		
【資料 2-6-1】	授業評価アンケート調査票（講義科目用）	資料 2-3-3 と同じ
【資料 2-6-2】	授業評価アンケート調査票（実習科目用）	
【資料 2-6-3】	授業評価アンケートマニュアル	
【資料 2-6-4】	『2013 年度西武文理大学 FD 活動報告書』	
2-7. 学生サービス		
【資料 2-7-1】	『留学生連絡事項』	
【資料 2-7-2】	2013 年度学生相談室年次報告	
【資料 2-7-3】	学生相談室便り、学生相談室便り（教職員版）	
【資料 2-7-4】	25 年度キャンドルセレモニー（アルクトス 16 号 p.8-9）	
【資料 2-7-5】	平成 25 年度バス時刻表および 26 年度時刻表（参考）	
【資料 2-7-6】	看護学部学生サービス委員会「学生生活全般に関する調査」（25 年 11 月）調査票、分析結果概要（掲示用）	
【資料 2-7-7】	「通学時の交通手段に関する調査」質問紙および結果	
2-8. 教員の配置・職能開発等		
【資料 2-8-1】	看護学部 FD 活動テーマ	
【資料 2-8-2】	西武文理大学看護学部研究倫理規程	
2-9. 教育環境の整備		
【資料 2-9-1】	実習室（Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ）利用の手引	

### 基準 3. 経営・管理と財務

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
3-1. 経営の規律と誠実性		
【資料 3-1-1】	学校法人文理佐藤学園諸規程総則	
【資料 3-1-2】	学校法人文理佐藤学園組織運営規程	
【資料 3-1-3】	西武文理大学職員就業規則	
【資料 3-1-4】	西武文理大学倫理綱領	
【資料 3-1-5】	The Entrance Ceremony（入学式次第） 教育理念関係資料	
【資料 3-1-6】	学校法人文理佐藤学園平成 25 年度学園創立顕彰会 資料目次	
【資料 3-1-7】	学園マインド関係資料（著作案内、歌集、教育理念）	
【資料 3-1-8】	西武文理大学の運営組織	資料 1-2-10 と同じ
【資料 3-1-9】	学校法人文理佐藤学園寄附行為（第 3 条）	資料 F-1 の写し
【資料 3-1-10】	西武文理大学看護学部研究倫理規程	

【資料 3-1-11】	文理佐藤学園セクシャルハラスメント防止規程	
【資料 3-1-12】	学校法人文理佐藤学園個人情報保護規程	
【資料 3-1-13】	入学試験に関する個人情報の保護について	
【資料 3-1-14】	西武文理大学ソーシャルメディア利用ガイドライン	
【資料 3-1-15】	就職支援業務に関する個人情報の取り扱いについて	
【資料 3-1-16】	公益通報等取扱規程	
【資料 3-1-17】	西武文理大学セクシュアル・ハラスメント防止等に関する規程	
【資料 3-1-18】	西武文理大学における公的研究費の不正使用防止等に関する規程	
【資料 3-1-19】	「災害時の対応マニュアル」	
【資料 3-1-20】	自動車使用に関する規程	
【資料 3-1-21】	『新入生へのメッセージ』	
【資料 3-1-22】	「脱カルト協会リーフレット」	
【資料 3-1-23】	「学生相談室だより」	
【資料 3-1-24】	教育情報公表関係資料	
【資料 3-1-25】	教育情報公表関係資料（外国語による情報）	
【資料 3-1-26】	学校法人文理佐藤学園情報公開規程	
<b>3-2. 理事会の機能</b>		
【資料 3-2-1】	学校法人文理佐藤学園寄附行為	資料 F-1 の写し
【資料 3-2-2】	学校法人文理佐藤学園平成 25 年度学園創立顕彰会 資料目次	資料 3-1-6 と同じ
<b>3-3. 大学の意思決定の仕組み及び学長のリーダーシップ</b>		
【資料 3-3-1】	西武文理大学教授会規程	
【資料 3-3-2】	西武文理大学全学教授会規程	
【資料 3-3-3】	西武文理大学サービス経営学部運営推進会議規程	
【資料 3-3-4】	西武文理大学規程一覧（設置委員会資料）	資料 F-9 と同じ
<b>3-4. コミュニケーションとガバナンス</b>		
【資料 3-4-1】	西武文理大学の運営組織	資料 1-2-10 と同じ
<b>3-6. 財務基盤と収支</b>		
【資料 3-6-1】	学校法人文理佐藤学園予算編成統制規程	
<b>3-7. 会計</b>		
【資料 3-7-1】	文理佐藤学園経理規程	
【資料 3-7-2】	文理佐藤学園経理規程施行細則	

#### 基準 4. 自己点検・評価

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
<b>4-1. 自己点検・評価の適切性</b>		
【資料 4-1-1】	西武文理大学学則（第 2 条）	資料 F-3 の写し
【資料 4-1-2】	西武文理大学自己点検・自己評価規程	
【資料 4-1-3】	西武文理大学自己点検・自己評価専門部会規程	
【資料 4-1-4】	平成 23 年度「社会連携」自己点検・自己評価報告書	
【資料 4-1-5】	平成 25 年度西武文理大学自己評価報告書	
<b>4-2. 自己点検・評価の誠実性</b>		
【資料 4-2-1】	西武文理大学情報公開のページ	データ編 3-3 参照
【資料 4-2-2】	授業評価アンケート調査票（講義／実習科目用）、マニュアル	
【資料 4-2-3】	2013 年度 FD 活動報告書	資料 2-6-4 に集約

4-3. 自己点検・評価の有効性		
【資料 4-3-1】	平成 26 年度西武文理大学の運営組織	資料 1-2-10 と同じ

## 基準 A. 社会連携

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
A-1. 大学が持っている物的・人的資源の社会への提供		
【資料 A-1-1】	西武文理大学情報マガジン「アルクトス 15 号」 p.2	
【資料 A-1-2】	「学園祭特別企画シンポジウム 2013」 チラシ	
【資料 A-1-3】	彩の国大学コンソーシアム 2013 年度公開講座パンフレット	
【資料 A-1-4】	平成 25 年度狭山元気大学（現さやま市民大学）カリキュラム	
【資料 A-1-5】	平成 25 年度後期「大学の開放授業講座受講生募集案内」	
【資料 A-1-6】	平成 25 年度「バスケットボールクリニック」 チラシ	
【資料 A-1-7】	2013 年度後期「ハロー♪楽しく歌う会」 チラシ	
【資料 A-1-8】	平成 25 年度ブライダル関係資料	
【資料 A-1-9】	平成 25 年度日本赤十字社埼玉県支部講習会リーフレット	
【資料 A-1-10】	第 4 回「農」と里山シンポジウム チラシ	
A-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。		
【資料 A-2-1】	平成 25 年度就職懇談会次第	
【資料 A-2-2】	平成 25 年度社会福祉援助技術現場実習報告会次第	
【資料 A-2-3】	平成 25 年 12 月 4 日日本経済新聞（埼玉県版）掲載記事	
【資料 A-2-4】	産学連携協定関係資料	
【資料 A-2-5】	とこさや（リーフレット）	
【資料 A-2-6】	関越地域大学グループ 平成 25 年度報告書	資料 2-2-14 に集約
【資料 A-2-7】	寄付講座に関する覚書および平成 25 年度寄付講座概要	
【資料 A-2-8】	ハワイ大学カピオラニコミュニティカレッジ総長来校時資料	
【資料 A-2-9】	「HOSPITALITY IN SIGHT 2014」 PBL 体験学習プログラム	資料 2-2-9 に集約
【資料 A-2-10】	平成 25 年度ファミリーサッカー学校資料	
A-3. 大学と地域社会との協力関係が構築されていること		
【資料 A-3-1】	狭山元気大学（現さやま市民大学）に関する狭山市との覚書	
【資料 A-3-2】	平成 25 年度狭山市連携実績関係資料	
【資料 A-3-3】	ヒューマンサービスセンター News Letter Vol.01 及び 02	
【資料 A-3-4】	産学協働による学生の社会的・職業的自立を促す教育開発 取り組み紹介リーフレット	
【資料 A-3-5】	ワイワイ広場関係資料	
【資料 A-3-6】	クリスマスチャリティコンサート チラシ	

