

令和 3 年度 西武文理大学
自 己 点 検 評 価 書

令和 3 (2021) 年 8 月
西武文理大学

目 次

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等	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. 学生	12
基準 3. 教育課程	38
基準 4. 教員・職員	57
基準 5. 経営・管理と財務	65
基準 6. 内部質保証	83
IV. 大学が独自に設定した基準による自己評価	89
基準 A. 地域社会との協働	89
V. 法令等の遵守状況一覧	95
VI. エビデンス集一覧	106
エビデンス集一覧	106

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 49(1974)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、翌年昭和 50(1975)年に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、これを契機に学校法人名を「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）を開設した。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設した。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及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、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開設した。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、設立以来、上記の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

学則第 1 条において、本学の使命・目的を「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、社会のニーズに対応した教育内容の向上を図り、ホスピタリティの重要性に着眼し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、日本で初めてのサービス経営学部を開設した。

平成 21(2009)年には、従来の病院にお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おいて、ホスピタリティ精神を基軸に、高度な専門的知識並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看護学部が発足した。

このように本学は全学を挙げて、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。

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、さらに育んで社会に発信・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」（設置申請書原文）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。「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人の育成」を開学以来全学的な教育目標に掲げており、現在もサービス経営学部における教育目的の中に明文化されている。「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、自分の力で物事を考え、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 年次よりアドバイザー制度（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。就職先の実績についても、サービス経営学部の学びの特性を活かし、最先端のサービスを提供するホスピタリティ産業のリーディングカンパニーへ多数就職している。看護学部においても平成 25 (2013) 年 3 月に最初の卒業生を就職希望者就職率 100% で送り出して以来、高い水準を保っており、本学の教育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。

教授会は学部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 22 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	西武栄養料理学院開設
昭和 47(1972)年 4 月	西武調理師専門学校開設
昭和 49(1974)年 4 月	学校法人「西武学園」設立認可
昭和 50(1975)年 4 月	西武学園西武調理師専門学校開設
昭和 53(1978)年 4 月	西武学園医学技術専門学校開設
昭和 56(1981)年 4 月	学校法人「西武学園」を「文理佐藤学園」に改称
昭和 63(1988)年 4 月	文理情報短期大学開設
平成 11(1999)年 4 月	西武文理大学サービス経営学部開設
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 16(2004)年 3 月	西武文理大学イタリア館（学生食堂）完成
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開設
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
平成 30(2018)年 8 月	埼玉東上地域大学教育プラットフォーム（TJUP）発足・単位互換制度開始
令和元(2019)年 4 月	西武文理大学開学 20 周年、看護学部 10 周年

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下河原 311 番地 1
- ・学部構成 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

表1 学生数（令和3(2021)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	165	289	278	192	924	840
	健康福祉マネジメント学科	80	66	48	20	14	148	320
	小計	280	231	337	298	206	1,072	1,160
看護学部	看護学科	80	89	80	84	89	342	320
合 計		360	320	417	382	295	1,414	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（令和3(2021)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	15	5	4	1	25	0	25
	健康福祉マネジメント学科	4	2	3	0	9	0	9
	小計	19	7	7	1	34	0	34
看護学部	看護学科	8	2	10	9	29	0	29
合 計		27	9	17	10	63	0	63

表3 職員数（令和3(2021)年5月1日現在、単位：人）

専任職員	非常勤職員	合計
23	10	33

（＊）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設定

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

1-1-② 簡潔な文章化

1-1-③ 個性・特色の明示

1-1-④ 変化への対応

(1) 1-1 の自己判定

基準項目 1-1 を満たしている。

(2) 1-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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)年に開学し、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。学校法人文理佐藤学園寄附行為第 2 章「目的及び事業」には「建学の精神に則り、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せる人材を育成する」ことを学校法人の目的として定めている。

また、文理佐藤学園は、平成 30(2018)年に「学校法人文理佐藤学園のミッション」を制定した。これは、文理佐藤学園の使命・目的に言及するもので、「1. 先鋭的な教育事業を通じて、ホスピタリティ精神あふれる思考・探求型のボランティア人材を育成します。2. 物事に対し Why（使命）を思考し、How（戦略）を探求し、Do（実践）を率先する意欲的な主役をグローバル社会に輩出します。3. 全てのステークホルダーの多様な喜びと幸せに貢献するために存在します。」として明文化され、教職員にも十分に周知されている。

西武文理大学の教育目的は、これら文理佐藤学園の教育理念、目的、使命に立脚し、学則第 1 条において「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」と定めている。

サービス経営学部並びに看護学部は、上記の本学の教育目的に従って設置された学部であり、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、看護学部は看護学科をそれぞれ擁する。

本学では学則第 3 条第 2 項で「人材の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」としている。それぞれの特色等を学内外に周知するため、学部・学科ごとに定めた「教育研究上の目的」、「人材の養成に関する目的」は、本学ウェブサイトの「教育目的」にて公表している。また在学生には、「人材の養成に関する目的」を履修と関連づけながら理解してもらえるように、履修要綱の中で、各学部

の教育が目指すものを詳しく平易に書き下して示している。

サービス経営学部は、人材の養成に関する目的を『豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人』を育成することを目的とする。すなわち、21世紀のグローバルソサエティに適應できる知性と判断力を備え、人間性豊かで、誠心誠意人々の幸せのために奉仕するホスピタリティ精神に基づいて、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スペシャリストとして、より良い社会をつくっていきけるアクティブな人材の育成を目的とする」としている。教育研究上の目的は、人材の養成に関する目的とともに学科ごとに定めている。

サービス経営学部サービス経営学科では、教育研究上の目的を「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人の育成に注力するとともに、ホスピタリティ・ツーリズム、サービス・マネジメント、グローバル経済の各分野における経営および革新に資する学術研究を行うことによってグローバル社会と地域社会に貢献し、地域、日本にとって存在感のあるサービス経営学の教育・実践・研究活動の拠点的な役割を果たしていくこと」とし、人材の養成に関する目的を「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つけたサービス経営人材の育成を目指すとともに、社会の多様なニーズを鋭敏に察知し、将来にわたってサービス産業の課題に積極的に取り組み、『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を身につけ、サービス経営学の発展に寄与することのできる人材の育成」と定めている。

サービス経営学部健康福祉マネジメント学科では、教育研究上の目的を「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人の育成に注力するとともに、健康福祉分野における経営および革新に資する学術研究を行うことによって地域社会と社会全般に貢献し、地域、日本にとって存在感のある健康福祉マネジメント学の教育・実践・研究活動の拠点的な役割を果たしていくこと」とし、人材の養成に関する目的を「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つけた健康福祉マネジメント関連の専門職の育成を目指すとともに、社会の多様なニーズを鋭敏に察知し、将来にわたって健康福祉マネジメント分野の課題に積極的に取り組み、子どもから高齢者までの『その人らしい』生活をサポートし、健康福祉マネジメント学の発展に寄与することのできる人材の育成」と定めている。

看護学部看護学科では、教育研究上の目的を「ホスピタリティ力を基盤に人間を全人的に捉え、人々の生活状況に対応できる看護実践力の育成に注力するとともに、地域の看護実践の質の向上に貢献し、人々の健康生活の実現への支援に積極的に取り組むことにより、地域にとって存在価値ある保健医療福祉の教育・実践・研究活動の拠点的な役割を果たしていくこと」とし、人材の養成に関する目的を「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つけた看護専門職の育成を目指すとともに、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り組み、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」と定めている。

以上のように、本学の使命・目的及び教育目的は、具体的かつ明確に文章化されている。

1-1-② 簡潔な文章化

前述のとおり、本学の使命・目的及び教育目的は、「西武文理大学学則」第1条、本学ウェブサイト、各学部の履修要綱、大学案内にて具体的かつ明確に示されているが、さらに、学則第3条第2項に基づいて示される、本学における人材の養成に関する目的を簡潔に要約した表現として、両学部の履修要綱には「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人の育成」（サービス経営学部）、「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」（看護学部）が掲げられている。

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」という概念、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」という概念は、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概念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。

1-1-③ 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」「学園の使命」「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。

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旨とする看護学部を有すること、そして両学部ともに本学の考える「ホスピタリティ精神に基づく豊かな人間性」という概念を盛り込んだ教育目的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。

本学の使命・目的は、学園創立の理念とともに、学生、教職員、そして本学ウェブサイトを通じて一般に対しても、明示されている。

この使命・目的、教育目的に基づいて、両学部の三つのポリシーが定められている。

1-1-④ 変化への対応

本学の使命・目的を示す学則第1条の変更は、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。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条の変更は行われてきていない。

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「人材の養成に関する目的」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・ポリシーの制定を行い、履修要綱において学生に明示した。

看護学部は、平成24(2012)年度に保健師養成課程の選択制の導入と教育内容の充実のため第1次カリキュラム改正を行い、次いで完成年度を迎えた平成25(2013)年4月には第2次カリキュラム改正を行った。

西武文理大学中長期計画では、教育活動におけるアクションプランとして、「サービス経営学部の改組及びカリキュラム再編」を掲げた。また、令和 4(2022)年度には看護学部において第3次カリキュラム改正が予定されている。本学では、大学の使命・目的を達成するための活動が社会情勢等を鑑みながら計画的に推し進められている。

大学としての変化への対応を担保する仕組みとして、令和元(2019)年度に、教育の質保証に全学的に取り組むための組織である「西武文理大学内部質保証推進会議」を新設した。教育の質保証について、その役割と責任の所在を明確化し、客観的な検証と改善に向けたPDCAサイクルを確立するために、各学部に「内部質保証委員会」を設置した。また本学が行う自己点検・評価の結果について、その客観性及び妥当性を担保するとともに、諸活動全般の改善・改革に資する実質的な外部評価を実施することを目的として、外部有識者からなる「西武文理大学外部有識者委員会」を新たに設置した。

(3) 1-1 の改善・向上方策（将来計画）

- ・学校法人文理佐藤学園の教育理念を継承し、その個性・特色を活かしながら大学としての使命・目的を今後とも追求していく。
- ・社会情勢の変化に対応した大学教育の在り方を継続的に検討していく上で、委員会等の活動を基盤とした IR(Institutional Research)機能の一層の強化と、内部質保証システムに新たに加えられた外部有識者委員会の適切な活用を図る。

1-2. 使命・目的及び教育目的の反映

1-2-① 役員、教職員の理解と支持

1-2-② 学内外への周知

1-2-③ 中長期的な計画への反映

1-2-④ 三つのポリシーへの反映

1-2-⑤ 教育研究組織の構成との整合性

(1) 1-2 の自己判定

基準項目 1-2 を満たしている。

(2) 1-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1-2-① 役員、教職員の理解と支持

本学は「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、法令並びに学園の建学の精神及び学園の定める諸規程を遵守し」と定め、教職員に建学の精神の遵守を義務づけている。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。

本学の教育目的の要旨である「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人の育成」は開学以来変わることなく掲げられており、大学案内、入学者選抜要項、履修要綱等、多様な媒体を通じて教職員に共有されている。

前述した中長期計画の策定にあたっては、役員及び教職員が参画している。中長期計画

は、学長が議長を務める学園の「長期ビジョン検討委員会」で骨組みの検討が行われた。具体的な計画は学長室会議で諮られ、全学教授会での審議を経て学長が承認した後、学園の企画財務委員会の審議を経て理事長に答申され、令和2(2020)年3月の理事会において承認された。

1-2-② 学内外への周知

建学の精神や教育方針については、式典や本学ウェブサイト、新任教職員の研修等を通じて示されており意識の徹底が図られている。

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・教室への掲示【図1-2-1】を通じて積極的に伝えている。

【図1-2-1】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、本学ウェブサイト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、大学案内に「建学の精神」、「教育方針」、「学訓」を示し、入学者選抜要項にはアドミッション・ポリシーとともに「豊かな人間性」という言葉を含む各学部教育目的を明記している。

1-2-③ 中長期的な計画への反映

中長期的な計画として西武文理大学の長期ビジョン、長期計画、第一次中期計画（以下総称して「中長期計画」という。）が、令和2(2020)年3月に理事会の承認を経て開始された。

西武文理大学中長期計画では、「西武文理大学は学園の理念、使命などを尊重し、本学が『新しい知の創造』および『時代の要請に応える人材育成』の拠点であり続けるため、現在に至るまでの西武文理大学の長所と短所および可能性を見極め、特に短所とされる課題を克服し、今後10年間の有るべき方向性について定める」と明記されている。第一次中期計画では、「教育活動」で14項目、「研究活動」で8項目、「社会連携・貢献活動」で8項目、「大学ガバナンス」で7項目、「グローバル化」で5項目を対象としたアクションプランがロードマップと共に示されている。

また、サービス経営学部と看護学部では、学部ごとに年次活動計画を策定しており、令和2(2020)年度に関しては、年次活動計画の達成度を5段階で評価した。

1-2-④ 三つのポリシーへの反映

本学は「学士（サービス経営学）」と「学士（看護学）」の学位を授与しており、三つのポリシーは、学部ごとに本学ウェブサイト等に明示しており、学内外に向けて積極的に公

表している。

両学部とも、「人材の養成に関する目的」において、育成を目指す人材像の意味するところを具体的に記述しており、その内容が各学部のディプロマ・ポリシーに反映されている。また、カリキュラム・ポリシーは基準 3-2 で詳述するようにディプロマ・ポリシーとの一貫性をもって策定されている。アドミッション・ポリシーは、本学の教育目的及びディプロマ・ポリシーに示される育成人材像、獲得する知識や養成する能力等に高い志向性を持つとともに、本学のカリキュラムへの適合性が高い学生を受け入れるべく策定されている。

このように、本学の使命・目的は、各学部の教育目的として各々の学問領域で具体化され、それを反映する三つのポリシーが一貫性をもって学部ごとに制定されている。

1-2-⑤ 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「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」を設置している。

サービス経営学部の目的は「『豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人』を育成することを目的とする。すなわち、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を備え、人間性豊かで、誠心誠意人々の幸せのために奉仕するホスピタリティ精神に基づいて、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スペシャリストとして、より良い社会をつくっていけるアクティブな人材の育成」であり、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「人材の養成に関する目的」を「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すとともに、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り組み、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」としており、この目的と合致した教育研究組織を有している。

(3) 1-2 の改善・向上方策（将来計画）

令和 2(2020)年 4 月から、新ウェブサイトを開設し、使命・目的及び教育目的の設定に関して、視覚的に分かり易いレイアウトで情報公開を行っている。

学内外に対し、ウェブサイトは大学の広報媒体として効果的であることから、閲覧者の視点やユーザビリティの向上を重視し、引き続きウェブ上の動線及び訴求方法の改善を図る。

【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。文理佐藤学園の教育理念と総称される「建学の精神」、「教育方針」、「校訓」、「学園の使命」、「ホスピタリティ教育」は、本学の使命・目的の根幹にあるものを簡潔に表しており、なかでも「ホスピタリティ教育」は学園全体の個性・特色を示すものとなっている。これに立脚した本学の使命・目的及び教育目的は、さらに学部・学科ごとに具体化され、これに基づく各学部の三つのポリシーと共に、簡潔な表現をもって、本学ウェブサイトを始めとする複数の媒体や説明会等の機会において学内外に周知されている。この大学の使命・目的及び教育目的は、根本において開学以来ぶれることなく、看護学部の新設による文言追加や、時代の要請に応じた記述方法の見直しが行われたのみである。

令和2(2020)年3月には、大学の使命・目的、及び学部・学科の教育目的に基づき、今日的な社会環境に本学として対応していくための中長期計画が、学長のリーダーシップの下、学園及び本学の役員・教職員の協議・審議を経て決定されており、既に着手されている取組みも含め、中長期的視点での計画の全体像が学内外に示された。

社会情勢に対応した教育研究活動は本学の設立趣意にも通じるものであり、過去のカリキュラム改定においても教育効果の向上とともに念頭に置かれた。今後予定される両学部のカリキュラム改定にあたっては、中長期計画に掲げた教育活動に係る事項のほか、本学の内部質保証推進体制の一翼を担う外部有識者委員会を通じて把握する社会ニーズも視野に入れ、社会の変化に対応した新カリキュラムの検討を期している。

以上のことから、本学は「基準1. 使命・目的等」を満たしていると評価する。

基準 2. 学生

2-1. 学生の受入れ

2-1-① 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知

2-1-② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

(1) 2-1 の自己判定

基準項目 2-1 を満たしている。

(2) 2-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-1-① 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知

各学部のアドミッション・ポリシーは、大学の使命・目的、及びこれを各学部の学問領域においてさらに具体化した学部の教育目的と、それに基づくディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーを踏まえ、本学の教育に適合する学生を受け入れるべく策定している。

アドミッション・ポリシーは、「GUIDE BOOK 2021」（大学案内）、本学ウェブサイト、各学部の入学者選抜要項に明示し、入学者選抜要項には、受験生が自らに適した大学を選択する際の参考となるよう、受験生に求める能力や適性を併せて記載している。

また本学では、教育目的及びアドミッション・ポリシーを志願者・保護者・高校教員に伝える機会を複数設けている（高校教員対象説明会、高校進路指導担当者への訪問、オープンキャンパス、本学ウェブサイトへの掲載など）。

進路指導教員を対象とした高校教員対象説明会を毎年度 5 月に 3 会場（本学学内・新宿・大宮）で実施し、本学の教育課程の特長、教育方法、入学者選抜の制度等を説明するとともに、情報交換等を行っている。令和 2 (2020) 年度においては COVID-19 のまん延に伴い、緊急事態宣言が発令されたため、本説明会を中止とした。ただし、緊急事態宣言解除後については、例年どおり両学部の教員と入試広報課職員に高校訪問の担当校を振分け、アポイントを取ったうえで高校訪問を開始した。なお、訪問が困難な高校については、電話や遠隔会議システムを用いて、周知の徹底を図った。

本学教職員に対しては、高校の進路指導担当者への訪問に先立ち、本学の教育目標、学部ごとのアドミッション・ポリシーへの理解を深め、訴求力ある情報伝達などについての情報交換を行うことを目的とした勉強会を行っている。サービス経営学部では、令和 2 (2020) 年度も入試広報課と入試広報委員会主催により 5 月に実施した。これは全教職員が学生募集活動と教育に参画するという、本学の取組み姿勢を反映したものである。

以上により、教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知は、本学において十分になされていると評価する。

2-1-② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証

本学では、各学部の教育目的に沿って、一人ひとりの個性を活かし可能性を広げる教育指導を行っている。入学者選抜においては各学部のアドミッション・ポリシーに基づき、画一的な評価ではなく、志願者の個性や適性、意欲、豊かな人間性、といった個々の特長を評価し、多様な人材を受け入れる狙いから、複数の入学者選抜方法を実施している。両

学部ともに、入学者選抜要項、本学ウェブサイト等を通じ、入学者選抜方法ごとに求める能力を明示し、それを選抜基準に反映させている。これにより、志願者が各自の資質や適性に合わせて選抜方式を選択できるようにしている。

本学における令和3(2021)年度入学者の選抜制度は、「学校推薦型選抜」「総合型選抜」「一般選抜」「大学入学共通テスト利用選抜」「特別選抜」の大きく5つの形態に分類され、各選抜形態に応じて選抜区分はさらに細分化されている。アドミッション・ポリシーに照らし、入試区分ごとにそれぞれ選抜方法と評価基準を明示・公表し、各人の適性に合った選抜区分で受験できる仕組みを整備している。

学生募集にあたっては、各学部のアドミッション・ポリシーのもと、入試広報課が入学者選抜要項の原案を作成し、各学部の入試担当委員会（サービス経営学部は入試広報委員会、看護学部は入学者選抜委員会）により検討を行い決定している。

入試の実施体制は、各学部で構成される入試広報委員会（サービス経営学部）・入学者選抜委員会（看護学部）を中心に構築されている。委員会は「西武文理大学入試広報委員会等規程」に基づき、入学者選抜制度の調査、研究並びに入学者選抜の企画、実施の統括、運営及び広報活動にあっている。

学生募集及び選抜に関する事項（問題作成、調査書の記載内容調査、面接、採点、判定資料作成等）の実務は、入試広報課職員と各学部の入学者選抜担当委員会及び入学者選抜試験監督者を各選抜の都度、委員会から委嘱し事務を分掌させている。

入学者選抜試験作問業務は大学自らが行っており、学長より委嘱を受けた教員が作成にあっている（サービス経営学部では作問担当教員と作問点検担当教員、看護学部では入学者選抜委員会の担当委員である入学試験問題検討委員と入学試験問題点検委員が委嘱を受ける）。

両学部とも作問及びその点検にあたっては、入学者選抜問題の適切性を担保するため、入学者選抜問題とアドミッション・ポリシーとの整合、高等学校学習指導要領への対応、難易度、著作権の侵害の有無など問題作成上の留意点等について担当教員に指示・伝達した上で実施している。

機密保持の観点から、作問・点検業務を委嘱された教員の氏名は必要最小限の責任者・実務担当者を除き学内でも非公表とし、また作問に関する文書類は機密性を保持できる物理的環境（専用作業室、専用金庫、金庫鍵のセキュリティ下での管理等）で管理している。

入試当日においては、試験監督・面接・採点等を担う実施担当教員全員が、入学者選抜の実施要領の読み合わせ及び諸注意等の再確認を行い、公正かつミスのない入試運営となるよう注意が払われている。

入学者選抜の実施要領や評価票等は、試験実施後、試験実施要員から運用上の支障の有無等を聴取・確認した上で各学部の入学者選抜担当委員会による検証を行い、毎年細かな改訂を重ねている。

アドミッション・ポリシーを反映したミスマッチのない入学者受入れ、入学者選抜実施方法及びその基準の妥当性については、年度単位での初年次中途退学率、単位修得状況、就職内定率のデータを基にそれぞれ検証を行っている。また、教務担当との連携により、各年度の入学者の傾向を踏まえ、初年次教育の強化など入学後の対応に繋げている。これらの取組みは、入学者受入れに関するPDCAが継続実施されているものと評価できる。

令和元(2019)年度には、令和3(2021)年度からの新入試制度に関する検討を行い、また本学の教学体制全般に係る内部質保証体制を見直した。これを契機に本学の入学者選抜に関する規程等の整備を強化した。令和3(2021)年度は新入試制度に基づき入学者受入れを実施した。

以上により、アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証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

入学定員及び収容定員は学則第4条に規定しており、定員充足の状況・推移は【表 2-1-1】に示すとおりである。

【表 2-1-1】過去7年間の入学定員充足率・収容定員充足率一覧

学部	項目	平成 27 年度 (2015 年度)	平成 28 年度 (2016 年度)	平成 29 年度 (2017 年度)	平成 30 年度 (2018 年度)	令和元年度 (2019 年度)	令和 2 年度 (2020 年度)	令和 3 年度 (2021 年度)
サービス経営学部	入学定員	280	280	280	280	280	280	280
	入学者数	320	243	220	196	312	351	231
	入学定員充足率	1.14	0.87	0.79	0.70	1.11	1.25	0.83
	収容定員	1,160	1,160	1,160	1,160	1,160	1,160	1,160
	在籍学生数	1,266	1,198	1,046	936	939	1,041	1,072
	収容定員充足率	1.09	1.03	0.90	0.81	0.81	0.90	0.92
看護学部	入学定員	80	80	80	80	80	80	80
	入学者数	92	92	98	101	89	76	89
	入学定員充足率	1.15	1.15	1.23	1.26	1.11	0.95	1.11
	収容定員	320	320	320	320	320	320	320
	在籍学生数	359	361	360	377	370	357	342
	収容定員充足率	1.12	1.13	1.13	1.18	1.16	1.12	1.07
大学計	入学定員	360	360	360	360	360	360	360
	入学者数	412	335	318	297	401	427	320
	入学定員充足率	1.14	0.93	0.88	0.83	1.11	1.19	0.89
	収容定員	1,480	1,480	1,480	1,480	1,480	1,480	1,480
	在籍学生数	1,625	1,559	1,406	1,313	1,309	1,398	1,414
	収容定員充足率	1.10	1.05	0.95	0.89	0.88	0.94	0.96

サービス経営学部においては、平成 28(2016)年度から平成 30(2018)年度までの3年間、志願者数が大きく落ち込んだ。この学生募集低迷の問題は学内で十分に共有され、学内予算や人的資源の重点配分、所轄委員会に留まらぬ学内横断的な施策が検討され、令和元(2019)年度からは現学長体制の下、本学のイメージ向上のための施策も強化された。私立大学の定員厳格化の中、こうした学生募集の取組みは功を奏し、令和元(2019)年度より入学定員確保が回復した。しかし、令和 2(2020)年度は COVID-19 禍により本学部が強みとしているオープンキャンパスができなかったことを主要要因として定員を満たすことができなかった。

看護学部においては、開学部以来、概ね適切な入学者数を確保してきた。令和 2(2020)

年度入試においては、初めて入学者数 76 人（定員 80 人）と定員を満たすことができなかったが、令和 3（2021）年度入学者選抜においては適切な入学者数を確保することができた。

両学部における在籍学生数は、教員組織や施設等の規模、教育環境の確保、教育の質保証等の観点から、学修支援、学生生活支援、進路支援を十分に行うことができる適切な学生数となっている。

入学者数の確保に関する事項は、当該年度の在籍者数や良好な教育環境の確保を考慮しつつ社会情勢を踏まえ、全学及び各学部の入試担当委員会並びに教授会の各段階で審議し、学長が教授会の意見を聞き決定している。

専任教員あたりの学生数は、サービス経営学部では収容定員 1,160 人に対し専任教員数は 34 人で専任教員 1 人に対して 34.1 人の体制となっている。また看護学部では収容定員 320 人に対し、専任教員数は 29 人で専任教員 1 人に対して 11.1 人の体制となっている。

これは大学設置基準第 13 条に示される基準を満たしており、きめ細やかな指導体制とあいまって良好な教育指導環境が形成されている。

両学部において、令和元（2019）年度以降は概ね適切な入学者数を確保しており、「入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持」が実現されていると評価する。令和 3（2021）年度入学者選抜からの新入試制度移行後は、受験生の動向を踏まえて、県内及び近隣都県に競合校が存在する中で、より安定した志願者・入学者の獲得に向けた方策を展開していく。

（3）2-1 の改善・向上方策（将来計画）

18 歳人口が減少し、県内及び近隣都県に新設校も含め多くの競合校が存在する中、安定した志願者・入学者の獲得が今後困難になると予測される。これを踏まえ、本学の教育の特長を活かしたブランディングに注力し、情報発信チャネルの強化を推進していく。

学生募集に向けた全学的な取組みとして、オープンキャンパス、進路相談会や体験授業、高校訪問、高大連携事業、地域貢献活動等を対面や大学ホームページの活用を通じ、高校の生徒や教員、そして広く地域社会に向けて、本学の特色と強みを積極的に発信していく。また、今後の新規・拡充策としては、大学の通常授業に高校生が参加する「体験授業」の実施や、本学主催の各種地域連携事業を通じた訴求を図り、本学での学びと学生生活に対する興味・関心に繋げてもらう機会とする。

入学者選抜にあたっては、高大接続改革の趣旨に則り、令和 3（2021）年度入学者からの新入試制度への対応を進めてきている。しかしながら、今後も状況は流動的な要素を多く含んでおり、来たる新学習指導要領への対応も見据えながら、本学の入学者選抜改革を遅滞なく進めていく必要がある。時期的には両学部とも新カリキュラムへの移行期にあたり、これに伴う三つのポリシーの再定立を進める中で、入学者選抜のあり方にも更なる検討を加えていく。

入学者選抜の具体的な制度設計にあたっては、競合校等の選抜内容や日程を考慮しながら、受験生がより受験しやすい選抜区分と試験科目の再設定、選抜日程の再検討を行う。

2-2. 学修支援

2-2-① 教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備

2-2-② TA(Teaching Assistant)等の活用をはじめとする学修支援の充実

(1) 2-2 の自己判定

基準項目 2-2 を満たしている。

(2) 2-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-2-① 教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備

本学の学修支援は、各学部教育の目的の達成に向けて、教員と職員が協働しながら取り組むことに特徴があり、各学部の委員会や学内諸機関の構成員に教員と職員とが配置され、両者が協力・連携しながら学修支援を推進している。

令和元(2019)年度には各学部で取り組んできた学修支援を全学体制の下で一層充実させるべく、全学的な学修支援に関する下記の基本方針を新たに定め、これを「学生便覧」(2020年度版)等に掲載し周知した。令和2(2020)年度も「学生便覧」(2021年度版)等に掲載し周知している。

【表 2-2-1】学修支援に関する基本方針

本学は、学生一人ひとりが自ら成長し、充実した学生生活を送るための学修支援に関する方針を以下のとおりとします。

- (1) 学生一人ひとりが主体的に学びその能力を発揮できる学修支援体制を整備し、教員と職員が相互連携して学修相談及びその指導に当たります。
- (2) 障害のある学生に対して、教員と職員が相互連携をしながら当該学生の学修機会における合理的な配慮と具体的な対応を講じます。
- (3) 成績不振の学生や欠席の多い学生に対し、教員と職員が相互連携しながら当該学生の学修継続に向けた具体的な対応を講じます。

以下に述べる通り、本学では教職協働により、教職員自身がホスピタリティ・マインドをもって個々の学生を支援する仕組みを構築し、それを実行するための学修支援体制を整備し運営している。

＜1＞ 本学の学修支援機能を基盤で支えているのは、ゼミ等の授業を担当する教員がアドバイザーとなり、4年間を通じて学生生活全般にわたって支援を行うアドバイザー制度であり、個々の学生に寄り添った継続的な学修支援を実施する上で、重要な役割を果たしている。

サービス経営学部では1年次の必修科目等の受講単位となるクラスに担任が設定されており、そのクラスをさらに10～15人の少人数に分割したサブクラスにファカルティ・アドバイザー（以下「FA」という。）が1人ずつ配置され、各学生の学修・学生生活全般の一次相談先として機能している。2年次以降はゼミと総称される必修の「基礎演習」「専門演習」「卒業研究」の指導教員が、演習の指導と共にFAと同様の役割を担っている。

一方、看護学部では1年次の「基礎ゼミナール」において学生5人前後に1人の担当

教員がアドバイザーとして配置され、基本的に同アドバイザーが3年次まで継続して担当し、学生個々の学修・学生生活全般の相談先として機能している。4年次においては「卒業研究」の指導教員がアドバイザーとなり、卒業研究指導のみならず就職や今後のキャリアについての相談、国家試験対策に至るまでの支援を行っている。

- 〈2〉学修支援機能の中核を担う組織としては、全学教務委員会、全学学修支援委員会、各学部教務担当委員会（サービス経営学部教育サービス委員会、看護学部教務委員会）、各学部学生サービス委員会があり、各学部の特性に応じて設けられた各種委員会により学修支援体制を構築している。これらの委員会は、全学・各学部におけるそれぞれの位置づけと役割を規程に定め、教員と職員が協働して、その活動方針・計画・実施体制について策定し、実施・評価を行っている。
- 〈3〉1年次の学生を対象に図書館オリエンテーションを実施し、大学図書館の利用方法、レポートや卒業論文に活用する文献検索について一部演習を含む内容で指導し、学修に必要な文献の活用について支援を行っている。
- 〈4〉新入学生に対して入学前教育（両学部）とリメディアル教育（看護学部）を実施し、学生が大学での学修にできるだけ早く適応できるように支援を行っている。

2-2-② TA(Teaching Assistant)等の活用をはじめとする学修支援の充実

本学では履修支援のオリエンテーション、オフィスアワー制度の徹底、障がいのある学生への支援、中途退学や留年等の課題に対する抑制策、SA(Student Assistant)の導入等を行い、学修支援を強化している。

- 〈1〉履修指導にあたっては、各学年の履修オリエンテーションを充実させている。新入生オリエンテーションにおいては、単位制や履修登録、教育課程の仕組みという大学特有のシステムについて丁寧に説明し、学修のための諸手続きにおけるつまずきを防いでいる。2・3・4年次の在学生に対しては、学期始めのオリエンテーションを実施し、学びの方向付けや諸手続きに関する不明点の解消に努めている。

令和2(2020)年度については、COVID-19 緊急事態宣言下において前期オリエンテーションはオンラインによる遠隔方式で実施したが、新入生対象の履修・大学生活オリエンテーションについては、緊急事態宣言後に COVID-19 感染予防対策を徹底したうえで、学部ごとに対面によるオリエンテーションを実施し、履修説明や学生の相談・指導を行った。

- 〈2〉学生から専任教員へのアクセス・相談機会を確実にするオフィスアワー制度を設けており、両学部とも大学ウェブサイト上にオフィスアワー（曜日・時限）を掲載・周知し、学生に積極的活用を促している。
- 〈3〉本学は大学院を有しないため TA(Teaching Assistant)の制度はないが、それに準ずるものとして SA(Student Assistant)制度を整備している。サービス経営学部において令和元(2019)年度より、教員の教育活動の支援及び履修者の学修支援の充実を目的として制度化され、サービス経営学部の「基礎経営学」において SA 制度を活用した授業運営を行っている。現在はこれを皮切りに、SA が有効と目される他の科目への導入を促している。

- 〈4〉各学部の教務担当委員会と教学課が実施している「出席状況調査」は、学生の学修状況を確認するとともに欠席の多い学生を早期に発見し、個々の学生に合わせた学修支援を行うことで中途退学や留年等の防止策として有効に機能している。両学部とも、授業出席状況から学修の様子をクラス単位・学生個人単位でチェックし、欠席が多い学生については調査結果をアドバイザー教員・ゼミ指導教員と共有し、必要に応じて学生相談室との連携を図りつつ、個別面談・指導等による問題への早期対応に繋げている。
- 〈5〉ウェブ対応授業支援システム「Active Academy Advance：通称「トリプルエー」(AAA)」には、全開講科目に専用ページが設けられており、学生はウェブにて学内外のパソコンからアクセスが可能である。同システムでは、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、教員とのコメント交換やディスカッション等が行え、非常勤講師を含む全教員と学生との双方向アクセスを確保している。なお、同システムは令和3(2021)年4月より旧システム「Uniprove/CS (IT's class.)」から移行されたものであり、ウェブ対応学修支援システムの一層の充実が図られた。
- 〈6〉障がいを持つ学生への支援は、平成30(2018)年度に制度面でも対応面でも強化された。本学は少人数体制を特長とし、開学以来、障がいを持つ学生への対応も個別事情に応じて、ゼミや科目担当教員、教務担当課・委員会、学生相談室、学科長、学部長が関与しながら、きめ細かく行ってきたが、平成29(2017)年度から「障がいを持つ学生」の分類と実態把握、支援実施のための諸調整、学生に対する障がい・疾病に関する知識啓発、障がいを持つ学生への支援に関する教職員の知識習得等を積極的に行い、平成30(2018)年度は全学的な制度整備を進め、「西武文理大学における障害学生支援に関する基本方針」、「障害学生支援規程」、「障害学生支援委員会規程」を大学として定め、障がいを持つ受験生への対応、障がいを持つ学生への手厚い支援のための受け皿づくり、支援対象学生に対する授業や試験等に関する合理的配慮の実施体制整備などを実施した。令和2(2020)年度は特に遠隔授業下における配慮について「障害のある学生の受講を想定した遠隔授業等への対応について」ガイドラインを作成し教員周知を図った。令和3(2021)年3月にはオンラインによる学生サポーター研修を実施する等、障がい学生支援体制の強化を図っている。

上記の他に、各学部における学修支援の取組みは、学部カリキュラムや学生の特性に基づき以下の様に企画・実施されている。

〈1〉サービス経営学部

サービス経営学部としての学修支援の取組みは、学内諸機関による正課授業支援、学業不振の学生への支援、入学事前課題の実施が挙げられる。学内諸機関による正課授業支援は、地域や企業との連携によるインターンシップ、PBL(Project Based Learning)などを推進している「体験・実習科目」の実施において、とりわけ不可欠なものとなっている。また、科目担当教員との連携によって「体験・実習科目」の授業及び授業時間外の学修支援が効果的に行われ、サービス経営学部の特長たるカリキュラムの運営を支えている。

サービス経営学部の中途退学及びその主要因でもある学業不振への支援に関しては、教育サービス委員会の方向づけのもと、平成30(2018)年度より学修支援ワーキンググループ

による現状把握と対策強化を進め、各部局との連携のもとで、休学や中途退学の防止に向けた実効性のある方策を引き続き検討している。

〈2〉看護学部

看護学部の学修支援の取組みでは、各科目担当者、教務委員会、看護教学課、各アドバイザーの連携協力体制のもと、各学生健康状態や学修状況、授業への参加度等について情報交換を行い、早期に問題点を発見し支援策に結び付けられるようにしている。

またカリキュラム特性から、実習面での学修支援、看護師・保健師国家試験を念頭においた学修支援が行われている。

実習面での学修支援としては、科目横断的な実習委員会による取組みと、臨地実習における指導教員の配置、臨床実習指導者の配置がある。実習委員会では各領域の学生の実習状況報告を行い、個別対応を要する学生の情報交換と対応の検討を行い、これを当該学生のアドバイザーと各領域の実習指導教員に伝え、実習学修支援の充実に繋げている。臨地実習においては、6人程度に1人の実習指導教員を配置し、適宜、看護専門職の有資格者を非常勤実習助手として採用するなどして学修支援の充実化を図っている。

国家試験を念頭においた各種学修支援としては、1年次からの計画的な履修と学修の積み重ねが不可欠であることから、単位未修得者や履修上で問題のある学生については、教務委員会とアドバイザーとで面談を行い、学生個別に履修上の注意点を与えて学修への動機付けや個別指導を行っている。また、必要に応じて保護者への情報提供と支援協力の依頼を行っている。

学修のつまずきや中途退学防止の観点では、教務委員会が看護教学課と協力して、全科目の出席状況をはじめとする履修状況に関する情報収集をしているほか、学修上の問題のある学生をいち早く発見して対処するために、情報交換と対応策の検討を行っている。

以上のように、本学は「ホスピタリティ」を基礎とした教育方針のもと、教職協働で運営される委員会、学内諸機関に学修支援機能を適切に割り振り、その方針のもと、計画・実施体制をそれぞれについて定め、制度的な対応力を強化しつつ、個々の学生に対しての学修支援を教員と職員との協働により行っている。学修支援機能は、オフィスアワーやアドバイザー制度による学生個別対応、「体験・実習科目」を中心とした正課授業支援を担う学内諸機関の授業時間内外の活躍、障がいを持つ学生に対する支援制度の運用等によって充実化が図られている。

さらに、今後のSA制度の強化に向けた準備も進行中である。また、中途退学や成績不振の可能性を持つ学生については、早期対応が可能な仕組みができており、面談を通じて当該学生と共に将来の方向性を考え、学生生活の再構築や進路変更など建設的な方向付けまでを支援できる体制となっている。

(3) 2-2の改善・向上方策（将来計画）

今後の改善・向上方策としては、以下の通り取り組んでいく。

- ・障がいを持つ学生に対する学修支援制度の円滑な運用に向け、全学体制のもと、教職員の対応力向上に資する取組みを一層強化していく。特に教職員の温度差のない連携

が重要であることから、全学的な FD・SD 研修の実施等を検討する。

- ・学業不振や中途退学の恐れのある学生に対し、早くから建設的な助言・指導が可能となるように出席状況調査のさらなる運用上の工夫（実施時期・頻度等）と円滑な運用に、引き続き努めていく。
- ・学修支援に係る ICT 活用を推進していく。授業支援においては、ウェブ対応学修支援システム「Active Academy Advance：通称「トリプルエー」(AAA)」の活用の推進を図る。
- ・初年次教育やリメディアル教育については、両学部とも積極的に取り組んでいるが、今後は e-learning の導入・活用をさらに推進し、入学後の学修内容への関心づけを強化することを検討していく。また、入学生の基礎学力や学修習慣の変化に応じた、入学前教育、初年次教育システムの内容の充実に努めると共に、入学前から卒業までの継続的な成長と変化を捉え、学修支援体制の充実に図っていく。

2-3. キャリア支援

2-3-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制の整備

(1) 2-3 の自己判定

基準項目 2-3 を満たしている。

(2) 2-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-3-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制の整備

本学では開学以来、「キャリア開発」を必修とするなど、ホスピタリティ教育とキャリア支援を、その特色としてきた。以下に本学のキャリア支援体制を記す。

＜1＞ サービス経営学部における教育課程内外の取組み

サービス経営学部では、「キャリアサポート委員会」を中心とした就職支援活動を行っている。同委員会の主な業務は、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、学生のインターンシップ研修に関する指導・企業や団体への派遣、資格検定講座開講・資格検定受検支援等であり、就職に関する相談・助言体制を整備している。教職協働で運営されている「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」、「各ゼミナール」と連携し、学生のキャリア支援を行っている。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）、資格取得への取組みの状況を把握した上で、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年次に「Ⅰ」と3年次に「Ⅱ」を設け、それぞれ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上で、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。

2年次は通年授業として「長期インターンシップ」を開講し、年間を通じた「インターンシップ」体験を、教職協働体制で指導している。

本学部では、高齢者や障がい者への理解を深め、多様なサービス領域においても有用な

知識とスキルが得られる「介護職員初任者研修」の講座（定員 24 名）を平成 25(2013)年度から毎年開設し、令和元(2019)年度までの間に両学科で計 137 名の合格者を出し、幅広い業界に人材を送り出している。なお、令和 2（2020）年度は COVID-19 禍のため開講されなかった。

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 年次までの必修科目である「キャリア開発Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」を開設している。1 年次は、大学生活と将来のキャリアを結びつけ、自律的な学修とキャリア形成が出来ることを目的としている。この間、学生はグループや個人でのワークを通して、自律的かつ計画的に学修に取り組む姿勢と習慣を培っていく。2 年次は、自己理解と職業理解の両面を統合しつつ深め、就職活動の準備と大学生活の充実を図りながら、3 年次にスタートする就職活動や進学準備等へと繋げている。3 年次では、就職活動の仕組みや手順、必要な知識と実践力を養うための指導を中心とし、業界・企業研究の方法、企業が行うインターンシップへの取り組み方、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具体的な指導を行っている。4 年次では社会人・企業人としての必要な知識や態度等を獲得し、今後の自己課題に目を向けさせ、卒業後のキャリア目標へと繋いでいる。

また、2 年次から「演習（ゼミナール）」を必修にしており、ゼミの指導教員が就職課と連携して学生の個別キャリア支援を展開している。就職課による支援と、少人数教育の利点を生かした個別支援が本学の最大の特徴である。

その他にも地元企業の就職セミナーに参加するなど、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みを推進している。

〈2〉看護学部における教育課程内外の取組み

看護学部ではキャリア開発委員会及び国家試験対策委員会を中心に、積極的にキャリア支援を行っている。

看護職者は、基礎教育を修め国家資格を得てからも終生看護職者であり続けながら、誰もが同一ではない自らのキャリアを公私にわたり築いていく、という考え方のもとで学生支援を行っている。

新卒時の就職にのみ価値を置いた支援ではなく、学生が一人の看護職者として社会に巣立るように、学部の 4 年間を通じた「キャリア開発」の継続した取組みを応援している。1・2 年次は、自身のキャリアについての関心を深め、3 年次で臨地実習等の経験から自分の進路を見定め、4 年次には進路を具体化し将来の見通しを明確にするなど、看護学部では年次毎に目標を掲げたキャリア開発を推進している。

正課活動としては、1・2 年次の段階は、講義・演習のグループワークを行い、看護職者のキャリアの特徴をイメージさせている。3・4 年次の段階では、臨地実習や卒業研究、その他の統合科目等の学びの中で、各自の関心や経験をもとに将来を展望し、自身のキャリアについて確かなビジョンを具体化させている。

正課外の組織的な活動としては、学生によるキャリア開発活動の企画運営とキャリア開発委員会教職員による支援の体制がある。学生が教職員の支援を受けて開催する講座は、社会で活躍する看護職者や医療分野のキャリアの専門家を講師として招聘し実施されており、各分野の卒業生や内定後の先輩から経験談を聞く機会ともなっている。

学生個別の支援としては、ゼミナール担当や各実習担当の教員、教学課や就職課の職員が、学生の志望する看護専門領域や就業施設への就職、保健師課程の履修あるいは助産師資格、養護教諭1種の資格取得等のための進学など、学生が看護職者としてのキャリア選択を出来るようにするための支援を行っている。

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看護師及び保健師国家試験対策を所掌する。その活動は、教員の国家試験対策委員会が核となり、各学年の学生により組織した国家試験対策学生委員を牽引する。各学年委員が年間計画を立て、学年ごとの対策目標をもって活動している。

令和2(2020)年度は、低学年は業者模試の活用、最終学年は複数の業者模試の活用及び外部講師による講習会を企画実施した。COVID-19の影響により年間活動計画の修正が求められる中、オンライン講座や模試を活用する等の工夫により強化支援を継続した。その活動には、学生保護者によって組織されている後援会からの就職対策のための助成も活用されている。

令和3(2021)年2月に実施された看護師国家試験の本学9期生の合格率は、93.1%（全国の合格率90.4%）。保健師国家試験の本学9期生の合格率は、95.0%（全国の合格率94.3%）であった。

＜3＞ 就職課（キャリアサポートセンター）による支援

就職課（キャリアサポートセンター）では、個別指導・相談活動を実施している。就職課の専任職員を3人配置（キャリアコンサルタント有資格者を含む）し、平日月曜日から金曜日まで、必要に応じて土曜日にも個別にキャリア相談や履歴書・面接指導を行っている。また、進学・留学希望者に対しても、志望校や地域の選択についての助言、試験対策、面接対策等を実施している。令和2(2020)年度は、COVID-19感染防止のため、従来の対面、メールによる相談に加え、オンラインでの相談等を実施した。

就職活動には保護者の理解と協力が欠かせないとの認識から、サービス経営学部では、毎年6月保護者連絡会時に「保護者のための就職ガイダンス」を開催し、就職活動の情報や活動状況を保護者と共有するとともに、家庭内での就職活動支援を依頼している。しかし、令和2(2020)年度はCOVID-19蔓延のため中止となった。また、就職活動が本格化する3年次には、協力依頼の文書を保護者宛に送付している。

就職・キャリア支援の窓口は卒業生にも開かれている。就職後の悩み相談、転職相談の対応を行うほか、職業安定法に従い卒業後3年以内の卒業生については就職先の斡旋も行っている。各ゼミ教員と就職課員が連携を取り、学生や卒業生のキャリア形成を支援している。

なお、学内において、就職課は学生への便宜上、「キャリアサポートセンター」という名称で活動を行っている。各学部の学生に対する就職課の取組みは、以下の通りである。

ア) サービス経営学部

資格取得の面から、学生の経済的負担軽減のためキャリア委員会が定めた資格試験について、受験料の半額補助をしている。また、資格取得講座として販売士2級講座、国内旅行業務取扱管理者講座、国内旅程管理者講座、TOEIC講座、MOS受験対策講座、日本赤十字

社救急法救急員養成講習、社会福祉士模試を開講し、受講者に受講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する等、積極的な受講を学生に促している。しかし、令和 2 (2020) 年度は、COVID-19 蔓延のため、社会福祉士模試、TOEIC 講座の開講にとどまった。

特色ある就職支援としては、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「学内インターンシップ・業界研究説明会」を 3 年次に開催している。令和 2 (2020) 年度は 6 回開催し 112 社の参加（前半は対面、後半は感染防止のため WEB で実施）。また、4 年次には、同様に直接説明を受けることができる「学内企業説明会」を、令和 2 (2020) 年度は、感染防止の点から WEB での開催に変更、11 回開催し 59 社が参加している。

学外での説明会については、3 月下旬まで埼玉県内や都内で開催される合同企業説明会にも学生を引率し参加している。毎年 9 月には、就職先企業と本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」を過去 16 回開催しているが、令和 2 (2020) 年度は COVID-19 蔓延のため中止し、代わりにキャリア支援の紹介動画を作成し、企業へ配信した。

留学生の国内就職希望者増加に対応出来るように、留学生の求人情報を多く収集することにも努めている。学内企業セミナーにおいて、留学生を積極的に採用する企業に参加してもらうことで国内就職への意欲向上に繋がっている。さらに、留学生増加への対応強化のため留学生に特化したキャリア開発講座を増やすと共に、個別指導にも力を注いでいる。

就職課では、サービス経営学部生の就職活動支援に際し、定型的な技術的指導や一般的知識・スキル習得の分野で、就職支援事業者等の外部リソースを活用している。これにより、よりタイムリーな情報提供が可能になっている。また、本学の学生に合わせたキャリア支援策の企画及び運営管理、対面での学生指導・相談業務に、就職課職員が注力できる体制を整えている。

イ) 看護学部

看護学部の就職支援は就職課（キャリアサポートセンター）との協働により実施されており、就職課員による就職支援講座が各学年で開講されている。3 年次前期には、インターンシップへの参加の勧めや上級生から就職選択・就職活動・進学の実際についての講話を聴く機会を設け、就職・進学への動機づけを行っている。3 年次後期には、具体的な卒業後の進路決定方法や、就職活動の進め方について指導を行っている。

また、3 年次の後期には、県内外の主だった保健医療機関の看護職の参加を得て病院説明会を開催し、具体的な就職活動に取り組む機会を提供している。

＜4＞ 就職状況

ア) サービス経営学部

就職希望者対比でみた直近三年間の就職率は次のとおりである。平成 30 (2018) 年度は 99.5%、令和元 (2019) 年度は 99.4%、令和 2 (2020) 年度は 97.2%。卒業生対比では、平成 30 (2018) 年度は 86.0%、令和元 (2019) 年度 81.9%、令和 2 (2020) 年度 80.0%。このような成果は、体験学習を含めたキャリア教育と就職支援策の賜物であると自負する。年々、留学生も国内での就職を希望する機運が高まっており、平成 30 (2018) 年度及び令和元

(2019)年度は希望者全員が就職した。しかし、令和2(2020)年度はCOVID-19の影響で、インバウンド需要の消滅から80.0%にとどまった。

就職先業種について、令和2(2020)年度は卸売・小売25.7%、生活関連サービス12.1%、宿泊・飲食8.6%、その他サービスが6.4%、という結果である。COVID-19の影響から、サービス系の求人が激減したが、本学の教育内容が就職実績に反映されていると言える。

また、サービス業以外でも、対人的な仕事に関わる就職先企業からも高い評価を得ている。

大手・有力企業を目指す学生も多くなっている。上場企業や知名度の高い有力企業を志望する学生が増加しており、令和2(2020)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、いわゆる上場企業に23人が就職した。その割合は16.4%を占めている。さらに非上場の有力企業や成長企業、ICTなど成長の見込まれる分野への就職も確実に増加している。

以上のように、サービス経営学部のカリキュラム支援は、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、就職懇談会の企画・運営、インターンシップに関する指導・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な支援活動が行われている。また就職率はCOVID-19禍の中にあっても高水準で推移しており、キャリア支援は十分な効果を発揮している。

イ) 看護学部

看護学部における過去3年間の就職者の比率は、就職希望者対比で続けて100.0%となっている。また大学院への進学を除いた就職者の比率は、平成30(2018)年度は92.9%、令和元(2019)年度は89.0%、令和2(2020)年度は93.0%。就職者の殆どが病院の看護師として就職し、過去3年で4名が保健師として市区町村に就職している。また3年間で4名が、看護系大学院の修士課程や助産の学校に進学している。

令和2(2020)年度は、看護学部の増加、公立病院に求人数の減少など、看護師の採用も厳しさを増して来ている。しかし、令和2(2020)年度も、就職希望者が全員就職しており、成果は上がっている。就職課とゼミ担当教員との連携を大切にしている。

前述の通り、キャリア開発委員会では、各学年の学生委員組織の活動を教職員が後方支援する体制が定着している。看護学部の就職支援は就職課との協働で進められており、相互に情報を交換しながら、十分な効果を得ている。

(3) 2-3の改善・向上方策(将来計画)

サービス経営学部については、近年「新卒は売り手市場」と言われていたが、COVID-19の発生から状況は大きく変わった。令和2(2020)年3月卒業生に採用延期が発生するなど、サービス系企業の求人は落ち込みつつある。求人の掘り起こしと共に、教職員による企業訪問の強化を検討している。

さらに「キャリア開発」、「インターンシップ」においては、教職協働体制による学生の職業理解、キャリア開発の意欲向上のための方策を検討していく。対企業面では、地域企業をより重視した活動展開へシフトし、新規企業からの求人を拡充していく。

当面留学生の卒業生が増加することから、留学生の就職対策を強化する。また、令和3(2021)年度は就職関連の講座を増やし、東京外国人雇用サービスセンター等との連携も引き続き行っていく。

看護学部については、国家試験対策は各学年の年間活動の枠組みが定着し、学年進行に伴って学生委員の主体的な企画運営による活動がなされている。国家試験合格率は年度により変動がみられ、看護師国家試験は各年度とも全国平均を上回る結果を出しているが、保健師国家試験は全国平均を下回る傾向にある。看護師国家試験対策の取組みの早期化及び保健師国家試験対策の強化に加え、卒業時点で就職を決定できない学生に対する卒業後のフォローアップ指導を充実させる。

2-4. 学生サービス

2-4-① 学生生活の安定のための支援

(1) 2-4 の自己判定

基準項目 2-4 を満たしている。

(2) 2-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-4-① 学生生活の安定のための支援

本学では学生サービス及び厚生補導を担う事務組織として事務局内に教学課を置き、専従の職員を配置して各学部の学生サービス委員会、保健センター、障害学生支援委員会等と協働しながら、学生生活の安定のための体制を整え支援を行っている。また、教学課に学生窓口の担当者を設けており、学内では便宜上「学生サービス課」という名称が使用されている。

〈1〉 学生サービス課

学生の課外活動対応、アルバイトの紹介、住居の便宜として近隣アパートや学生会館の紹介、その他全般的な学生生活に関する相談などへの対応を行っている。

学生サービス及び厚生補導に関する内容を学生に周知するため、新入生には新入生オリエンテーション内で「学生生活に関するガイダンス」を、事務局を主担当として実施している。在学生には新年度直前のオリエンテーションで、同様のガイダンスを各学部学生サービス委員会が行い、周知を図っている。

留学生に対しては在留資格、禁止されているアルバイトや就業時間の制限、国民健康保険への加入等についての周知も重要であるため、別途「留学生オリエンテーション」も実施している。

〈2〉 各学部学生サービス委員会

学内における学生サービス及び厚生補導を適切に遂行するための組織として、教職協働体制で運営される委員会を設置している。両学部とも委員会は学生生活等に関するアンケートを実施し、学生からの要望を体系的に集約して把握に努めている。

〈3〉保健センター

学生の心身の健康に関する支援は、センター内にある学生相談室及び保健室へと適切に引き継がれる。平成 22(2010)年 6 月より保健センターを設置し、本学の学生及び教職員の保健管理に関する専門的業務を一体的に行い、学生についてはその健康教育及び健康の保持・増進を図っている。

保健室：保健室には平成 23(2011)年 9 月より、看護師が月曜から金曜の午前 9 時から午後 5 時まで常駐して対応を行っている。利用状況としては、創傷等への処置が最も多く、頭痛や胃痛等の痛み症状や感冒症状の訴えへの対応のほか、体調不良への対応が挙げられる。例年は新学期の始まる 4 月から 6 月の利用数が多い傾向にあるが、令和 2(2020)年度は COVID-19 による緊急事態宣言下の 4、5 月の開室は 1 日のみとなった。その後もオンライン授業と対面授業のハイブリッド方式での授業形態となったことにより来校する学生数が少ないことから利用数の減少がみられた。

学生相談室：保健室では看護師が主に身体的症状への対応を行っているのに対し、学生相談室は専任カウンセラーが学生のメンタル面での愁訴に対応し、学修障害への支援にも関わっている。相談内容は、心身の健康に関すること、自己の心理面に関することが最も多く、次に学業に関することが多い。保護者から不登校傾向や就職についての相談も受けている。相談事例の内容は下表の通りである。

【表 2-4-1】学生相談室における相談事例の内容分類（延人数）

	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
進路就職に関すること	28	33	41	26
自己の心理的な事柄に関すること	84	70	96	114
学業に関すること	35	34	67	136
心身健康に関すること	41	46	99	103
対人関係	40	38	38	33
生活に関すること	5	12	12	19
自分以外の人の問題に対する対応	3	3	2	0
大学への違和感	4	2	1	5
計	240	238	356	436

学生相談室の意識啓発活動及び広報活動として、入学時のオリエンテーションでのポスター掲示、利用に関するしおりの配布、施設説明と相談会（啓発）を実施している。

通常の活動としては「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、参考図書の整備等を行っている。平成 23(2011)年度より「学生相談室便り教職員版」を発行して教職員にセンターの活動と学生の動向を周知している。

更にリエゾン活動として、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っている。

＜4＞ 障がいのある学生への支援

様々な障がいのある学生への支援を円滑に行うため、全学委員会として「障害学生支援委員会」を令和元(2019)年度に発足させた。委員は各学部の専任教員、保健センター長、事務職員等で構成している。

「西武文理大学における障害学生支援に関する基本方針」を制定したほか、それに基づいた「障害学生支援規程」を作成し、合理的配慮についての対応を示した。これら基本方針と支援規程等及び相談窓口については、本学ウェブサイトで公開している。

令和2(2020)年度は13人の支援申請があり、9人が支援対象となった。支援対象学生については、関係教員(クラス担任やゼミ担当教員、履修科目の担当等)に対し、支障ある活動や合理的配慮・支援を要する事項について所定の書式にて伝達し、配慮・支援の実施についての承諾までを確認している。

令和3(2021)年5月より学生サポートルームが開設され、キャンパスソーシャルワーカーが配置された。

＜5＞ 経済的支援

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。この奨学金制度には、学修支援奨学金(西武文理大学奨学金)、緊急対応奨学金、私費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(給付、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の事務取扱いを行っている。

なお、令和2(2020)年度は、COVID-19の感染拡大に伴い、経済支援を希望する学生に対し、大学独自の緊急対応奨学金制度を設け、支援を行った。

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、ファカルティ・アドバイザー(以下「FA」という。)やゼミナール担当教員に相談・助言を受けながら、自己申請の手続きを行う。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及び選考基準を基に、規程上の選考委員会が選考の手続きを行っている。

留学生に対しては、サービス経営学部の令和2(2020)年度の実績として学生に対して授業料減免(30%)を行っている。さらに「西武文理大学私費外国人留学生奨学金」の制度も整備している。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等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、学内掲示や説明会等で案内している。教学課においても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、滞納の防止など円滑な返還を促すよう努めている。

＜6＞ 学生の課外活動への支援

学生の課外活動は主として学生組織である学友会を中心に行われている。この学友会に対する指導及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。会長及び役員は、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。

現在、学生団体には部、同好会、サークルの 3 種類がある。公認学生団体の設立には、学友会の推薦を受けて学生サービス委員会及び教育サービス協議会（教授会）において承認した後、学長の許可を必要とする。学生団体の顧問には本学教員が就任し、指導にあっている。

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。各学部の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。

公認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)となった場合に、学友会からの助成金を受けることができる。

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出しを行っている。また体育館、テニススコート、フットサル場の使用についても、正課活動に配慮しながら申請に応じて使用を許可している。

＜7＞ 社会人、編入、転入学生への支援

サービス経営学部 3 年次編入学生への支援として、編入学時にガイダンスを行い、教育サービス委員会所属教員が編入学生からの相談に応じ、また希望するゼミナールの担当教員との面接を通じて、適性に合ったゼミナールへの所属を支援している。

編入学前の大学等における学修領域の不足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に、編入学生としてのギャップを感じさせないための配慮を行っている。

以上により、両学部とも学生生活の安定のための支援は十分に行われていると評価する。

(3) 2-4 の改善・向上方策（将来計画）

両学部で実施されている学生生活等に関するアンケートが、学生からの要望を体系的かつ集約して把握できるツールとなっているのでこれを継続的に行っていくとともに、学生の生活状況をより的確に把握し、安定した学生生活の支援に今後とも努めていく。

学生サービスに関する情報は基本的に学生便覧に掲載されているが、令和 2(2020)年度に本学ウェブサイトが刷新されたことから、ウェブを通じて学生が必要な情報を入手できるように学生生活に関するウェブ掲載内容を改善する。

今後も多様化する学生からの相談や、メンタルケアを必要とする学生に対して、より細かな対応が行えるように教員、職員、保健室、学生相談室、学生サポートルームとの間で連携を深める。奨学金等の経済的な支援についても、引き続き学生の実態把握に努め、更なる充実を図っていく。

2-5. 学修環境の整備

2-5-① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理

2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用

2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性

2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理

(1) 2-5 の自己判定

基準項目 2-5 を満たしている。

(2) 2-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-5-① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理

本学キャンパスは、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。入間川西岸に沿って南北に広がる約 81,707 m²の校地を保有。収容定員は 1,480 人であるため、学生一人当たりの校地面積は約 55 m²で設置基準(10 m²/人)を十分に満たし、多用途に使える空地も十分に備えている。校舎面積は約 13,764 m²であり、本学の収容定員に基づく設置基準面積 9287.8 m²を上回り、要件を満たしている。1 号館では隣接の多目的棟、2 号館・8 号館では廊下等、各所に休息場所を設けている。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、1 号館隣接の体育館、テニスコート、2 号館隣接のグラウンド、屋外バスケットボール兼フットサルコート等が設置されている。

サービス経営学部専任教員の研究室は 1 号館と 2 号館に、看護学部専任教員の研究室は 8 号館に、それぞれ全員分配置している。

【表 2-5-1】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 ²)	設置基準面積 (m ²)
校 地	1,480	81,707.77	14,800
校 舎		13,764.87	9,287.8

令和 2(2020)年度初頭から我が国に影響を及ぼしている COVID-19 に対して、本学では学生の学修機会の確保と同感染症の拡大防止を重点課題とし、その両立化に努めてきた。学生の学修機会の確保については、令和 3 (2021) 年 5 月 1 日現在までに下記の記述内容を実施した。

(1) 学生に 1 万円の奨学金支給

遠隔授業導入に伴い、各人での通信環境整備を促すための奨学金を支給した。令和 2 (2020) 年 6 月から令和 2 (2020) 年 9 月までの間に計 8 回に分けて、申請した全学生に支給した。

(2) 学生貸出用パソコン 120 台の購入

全学生を対象に実施した PC 環境アンケートの結果から、貸出用として ASUS 製ノート

パソコン「スターグレー」120台を令和2(2020)年5月に購入した。この貸出用PCには、学生の学修に適したアプリケーションがインストールされ、貸与希望の学生に提供された。

(3) Zoom ライセンス取得

遠隔授業を開始するにあたり、本学教職員用に双方向性を確保できるオンライン会議アプリケーション Zoom の利用ライセンスを取得し、令和2(2020)年5月から運用を開始した。

(4) 動画配信スタジオの設置

オンデマンド授業に係る提供映像を撮影するため、令和2(2020)年6月に、1号館専用スペース設置工事を行った。

(5) 教室のサテライト化及び拡充

下記ア～エの遠隔授業対応に係るシステムを、令和2(2020)年6月までに導入した。

ア.Zoom を使った遠隔授業システム

対象教室：1-503 教室、2-306 教室、8-401 教室

イ.配信動画及び教材作成のためのスタジオシステム

対象教室：1-303 教室、2-309 教室、8-401 教室

ウ.一教室で行う授業をサテライト教室でも視聴できるシステム

対象教室：1-401 教室、1-402 教室、1-404 教室、1-405 教室、2-301 教室、2-302 教室

エ.他教室の学生状況を視認できるシステム

対象教室：2-109 教室、2-110 教室、2-216 教室

(6) 動画配信システム導入

教材データ及び 90 分間の授業動画を配信するために、専用の配信システム「Kollus」を令和2(2020)年6月から導入した。これにより、授業の様子をライブ配信することが可能になった。

(7) プロジェクター設備導入

1号館の101、405、503教室及び2号館の302教室をサテライト教室として機能させるために、光源が十分な天井吊り型のプロジェクターを令和2(2020)年9月に導入した。また、8号館については令和3(2021)年度内での着工を予定している。

(8) ライブ配信用機器導入

遠隔授業と面接授業を組み合わせたハイブリット型の授業を行うにあたり、学生の自宅での視聴を可能にするための配信用機器として、iPad15台を令和2(2020)年9月に導入した。

(9) Wifi 設備及び回線の導入

ライブ配信用機器の映像を配信するための安定した通信設備を整える必要があったことから、KDDI と 5 回線の契約を結ぶと共に 5 台のルーターを購入し、令和2(2020)年9月から Wifi を使用できるようにした。

(10) 授業動画編集用 PC の整備

オンデマンドでの視聴にあたって、録画した授業動画を学生にわかりやすく編集するために、教員への貸与用として動画編集用パソコン2台を令和2(2020)年10月に整備し

た。

(11) 遠隔授業に係る学生及び教職員のためのヘルプデスク要員の配置

遠隔授業に関係する PC 機材や各種アプリケーションの操作などの問い合わせ窓口「ヘルプデスク」の要員を事務局内に配置した。

また、「新型コロナウイルス感染症緊急経済対策」(令和 2(2020)年 4 月変更閣議決定)を受け、本学では配布資料配信型でのオンライン授業の開始、オンデマンド型又はリアルタイム型でのオンライン授業の実施を基調に、遠隔授業の実施計画が策定され、それらは下記のとおり順次実行された。

(1) 密回避のための大教室とのサテライト化 (1 号館および 2 号館該当教室)

1-401 教室、1-402 教室、1-404 教室、1-405 教室

上記 4 教室から 1-503 教室への音声出力整備

2-109 教室、2-110 教室、2-111 教室

上記 3 教室から 2-216 教室への追加映像及び音声出力整備

2-301 教室、2-302 教室

上記 2 教室から 2-306 教室への音声出力整備

(2) 簡易スタジオの拡充 (内装および照明など付帯設備及び機器の拡充)

(3) ハイブリッド授業実施のための設備

主要教室に天井ズームカメラを設置する。

(4) 面接授業をライブ同時配信するための機器設置

主要教室にライブ配信用として iPad を設置する。

(5) プロジェクターの入れ替え

1-101 教室、1-503 教室と追加分 3 教室での設置

(6) 授業ライブ配信用の WiFi ルーター設置

施設・設備の整備、保全については、委託した専門業者により、消防設備、空調設備、給排水設備、通信設備、エレベータ、自家用電気工作物等、諸施設・設備の保守点検を定期的に実施し、良好な状態を維持している。

敷地内の管理全般としては、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を徹底している。清掃業務については専門業者に外部委託し、衛生的で安全な環境の維持を図っており、更に衛生管理者による月次の巡回点検に基づく不衛生箇所・不具合箇所等の報告に対応して、総務課による改善措置が取られている。

教育用設備については、2 号館 216 教室の AV システムの更新工事を実施して最新の映像教材の活用を円滑化するとともに、後部座席用モニター 2 台を新設した。1 号館では 3 階教室のイス、1 階講師室のコピー機の更新、8 号館では 3 階印刷室の印刷機の更新をそれぞれ実施した。2 号館では平成 29(2017)年の春季及び夏季の休業期間を利用して空調設備の更新ならびに照明設備の LED 化工事を行い、授業環境の改善、安定化、省エネ化を図った。

同時に 2 号館中庭の多目的棟アーモンド館の漏水防止措置を実施した。平成 28(2016)年度に全館の電話交換機と 1 号館エレベータの改修を実施して安全性能と省エネ性能を向上

させており、平成 29(2017)年度には 1 号館において電気の高圧引込線と受電関係設備 2 件の交換工事、2 号館において加圧給水ポンプの交換工事、8 号館北側の多目的棟オリーブ館において汚水枡の排水ポンプ交換工事を行うなど、設備の更新を順次行っている。平成 29(2017)年度には、既存の防犯システムに加え、多目的棟オリーブ館に防犯カメラ、録画装置及び夜間照明を設置して犯罪抑止体制を強化した。

本学敷地内の土地・建物全体を対象に、不具合箇所を把握し将来の改修・改善計画に反映させることを目的として、一級建築士による調査を令和 2(2020)年 2 月に実施した。

2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用

看護学部開設に合わせて平成 21(2009)年に竣工した 8 号館には、看護学実習室 3 教室に各種演習、実習のために所要の設備備品を備えている。設置後 10 年を迎え、教育用機械、器具の充実、更新を順次図っている。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に管理している。実習室は長期休業期間中も開放時間を設定し、学生の自主演習に供している。

図書館は 1 号館及び 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及び司書により運営されている。平常時においては、平日夜 8 時まで、土曜は午後 1 時 20 分まで授業後の利用に供している。

図書館運営委員会では「図書館の図書等の収集・保管等に関する基準」や学生からの希望図書等の要望に基づき、学部構成、学問研究の動向に留意した蔵書構成を図っている。1 号館及び 2 号館図書館の閲覧席数は計 287 席。両図書館は、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、視聴覚資料等の収集に努めてきている。本学の蔵書数は総計 83,057 冊（令和 3(2021)年 5 月 1 日現在）である。2 号館図書館では平成 29(2017)年春季の空調設備改修工事により、年間を通して適切な温度管理が可能となった。

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、「西武文理大学図書館だより」の発行、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利用方法や卒業研究に向けた文献検索等のガイダンスの実施、レポート執筆や自習等で活用可能なノートパソコンの貸出など、多彩な取組みを通じて教育研究・学修の支援機能の強化、図書館の活性化が図られている。

令和 3（2021）年 3 月には、書庫に可動式書架を設置し、新たに約 3,500 冊分の収納が可能になった。

2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性

本学キャンパスは、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、全室に空調が施されている。反面、防音扉の構造上の理由によりドア枠の分の段差が生じており、段差が大きい場合にはスロープをつける等の配慮を行っている。多目的トイレが 2 号館 1 階学生昇降口に 1 箇所、8 号館各階に

計4箇所、多目的棟（オリーブ館）1階に1箇所設けられている。スロープの設置について、1号館は駐車場から校舎に入る動線上の昇降口にあり、館内ではエレベータにより全ての教室へバリアフリーで通行可能である。2号館は、障がい者用駐車場から校舎正面に入るための自動ドアの内側に設けられている。8号館では校舎前のスペースから校舎に入るための階段脇に設置されており、エレベータにより全ての教室へバリアフリーで通行可能である。

平成29(2017)年度から、学生のスクールバス利用をチケットレスとする改善を行い、利便性を向上させた。

5階建ての1号館校舎には昭和63(1988)年の文理情報短期大学開設以来、4階建ての8号館校舎には平成21(2009)年の看護学部開設以来、エレベータが設置されている。平成28(2016)年度の文部科学省通知「エレベータの安全確保の徹底について」に応じ、平成29(2017)年度に1号館エレベータについて制御・巻上系統の交換を含む改修工事を行い、戸開走行保護装置、停電時自動着床装置、ドア周り安全装置を新設して、平成21(2009)年の建築基準法に対する既存不適格事項を解消させた。

学生食堂から離れている1号館を利用する学生の便宜のため、1号館隣接の多目的棟ハミングバードの2階に、食料品を含むコンビニエンスストア商品を販売する自動販売機を平成29(2017)年度に設置し、学生の満足度向上を図っている。

令和3(2021)年度においても1号館トイレの改修事業等が予算化されている。

2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理

サービス経営学部では、「ホスピタリティとコミュニケーション理解科目」及び「アカデミック・スキル科目」の実習・演習形式の授業において、下限40人の設定を可能としている。また、キャリア教育科目のうち「体験・実習科目」については、科目の性質等に鑑みて科目ごとに定員を設定している。看護学部では、多くの科目が必修科目となり、その学年に在籍する学生全員が科目を履修することとなる。学修内容からの履修者数管理では、看護技術の習得を目的とする演習形式の授業において、必要に応じて、クラスを2分割あるいはそれ以上に細分し、同一内容の授業を複数回開講することで、適切な学生数での授業運営を行っている。また、授業内容に応じ、教授から助手までの教員を適切に配置し、授業の質を担保している。令和2(2020)年度のCOVID-19感染防止に配慮した対面授業の実施に関しても、各学年の人数に応じ、ソーシャルディスタンスを確保した上で授業が実施出来る教室を準備している。

PC端末を使用した授業においては、1教室に40台の端末配置のため、人数に上限を設けている。

(3) 2-5の改善・向上方策（将来計画）

本学は、校地、校舎ともに大学設置基準上の面積を満たし、その運営及び管理についても適切に行っている。教育研究活動のための教室、機材備品についても、整備、保全が都度行われており、学修環境の維持、改善に向けた修繕等の工事は必要に応じて実施されている。令和2(2020)年2月に実施し3月に報告書の提出を受けた一級建築士による調査の結果を、今後の改修・改善計画に反映して学修環境の維持と更なる向上を図る。

令和 2(2020)年度中長期計画では、本学の教育活動におけるアクションプランの一つとして、「魅力的なブランド力創造で競争力を強化」を掲げ、「校舎設備の充実」、「スポーツ施設の拡充」、「国内外の他大学との連携事業の推進」の3項目が計画に盛り込まれ、そのための事業予算が令和 3 (2021) 年度計画においても計上されている。

本学では、平成 23 (2011) 年に発生した東日本大震災の教訓から、学生の生命を守ることを第一とし、優先すべき課題の一つとして取り組んできた。

平成 28(2016)年には「西武文理大学と狭山市との連携に関する基本協定書」を締結した。同基本協定書の第 2 条第 6 項に示される防災に関する事項を遵守するため、本学と狭山市との間で協議を開始した。また、令和元(2019)年には、本学が加盟している埼玉東上地域大学教育プラットフォーム (TJUP) WG3 担当者連絡会にて、機能別消防団の設置に関する審議が行われた。本学では特段の協定等の締結は行わず、学内に自主防災組織を結成する「地域貢献型自主防災組織の結成」を目指す旨の指針を示し、それが承認された。今後、有事の際の近隣住民との協力体制や、地域の防災活動への積極的参加などを推進していく。また、自然災害に関する対応能力の維持、強化を図るために、総務課員を中心に消防法施行令第 4 条の 2 の 8 第 3 項第 1 号の規定による自衛消防業務講習修了者の増員を行った結果、令和 3 (2021) 年 5 月 1 日現在で 5 名が自衛消防業務講習修了者を取得し、自主防火・防災組織体制が強化された。

本学では令和元(2019)年 4 月より敷地内全面禁煙を実施しているが、この反動として、主に敷地外での煙草のポイ捨てといった弊害が近隣地域から指摘されている。喫煙者に対しては、教職員による口頭での注意喚起や、大学周辺地域での清掃活動、ポイ捨て禁止の貼り紙等を実施することで、学生のマナー向上を狙った活動を引き続き展開していく方針である。

令和 3 (2021) 年 5 月 31 日現在、本学における COVID-19 の感染者数は 11 名となっている。感染者との濃厚接触が疑われる場合には、予定していた対面授業を遠隔授業に切り替えるなどの措置を行い、クラスター発生の予防に注力している。

また、体質的に重症化リスクが想定できる学生についても、遠隔授業を活用することで、学修に支障がないように配慮している。COVID-19 の感染防止に向けて、本学学生に対しては「新型コロナウイルス感染拡大を防止し、健やかな生活を送るためのガイドライン (Ver.4)」という独自の取り決めを設け周知徹底している。令和 3 (2021) 年度に関しても、は看護学部学生の分散授業の実施に必要となる設備整備を推進していく方針である。

2-6. 学生の意見・要望への対応

2-6-① 学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

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

2-6-③ 学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

(1) 2-6 の自己判定

基準項目 2-6 を満たしている。

(2) 2-6 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-6-① 学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

授業単位での学修支援に関する学生の意見・要望の把握としては、両学部 FD 委員会が主体となり、各学期の終盤で受講生に対して実施している「授業評価アンケート」がある。同アンケートは、授業の内容・方法・運営、担当教員の指導内容、受講環境、自身の受講態度、学修成果の実感などに関する質問項目と自由記入欄からなり、各教員の授業改善を主目的として、学生の学修支援に関する具体的要望や潜在的ニーズ把握も併せて行っている。授業担当教員は授業評価アンケートの集計結果をもとに授業改善報告書を作成し、この中で担当授業に関する学生の意見・要望の把握・分析と対応方向について検討を行い、次年度以降の授業の改善に取り組んでいる。作成された授業改善報告書は学生に公開し、教員の取り組み状況について周知している。

また、サービス経営学部では「学生生活アンケート」の中でも把握している。同学部では多様な入試形態をとっているため、それに応じて学生も様々なバックグラウンドを有している。従って、教員に質問しやすい環境作りや学生からの多様なニーズの把握に努めている。令和 2(2020)年度の結果からは授業内での教員の対応や大学からのサポートについては概ね満足しているとの回答が得られた。

看護学部では、平成 25(2013)年より 2 年ごとに、全学生に対して学生生活全般に関する調査を実施する中で把握に努めている。令和元(2019)年度（8 月実施）では講義・演習に対しては概ね満足しており、臨地学習・臨地実習で高い満足度が示された。学修支援に関しては、教員の関わり及び国家試験対策、キャリア・就職支援への満足度について把握した。その結果は学生サービス委員会で調査報告書として整理し、学生及び教職員へ公開している。

以上のように、両学部での取り組みを通じて学修支援に関する学生の意見・要望を把握し、学修支援に対する改善を検討する仕組みができている。

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

学生の心身に関する健康相談等は、保健室及び学生相談室が担当している。両学部で実施された学生生活に関するアンケートでは保健室についての満足度合いについて調査している。アンケート結果に基づき学生がより相談に訪れやすい環境作りについても方策を検討し、改善に努めている。学生相談室に関しては、令和元(2019)年度より卒業生アンケートの中でその満足度について尋ねており、学生からの要望把握に努めている。看護学部卒業時の満足度調査では、学生相談室・保健室での学生支援について約 6 割の学生が満足していると回答している。

経済的支援については、両学部とも「学生サービス課」が窓口となり個別学生のプライバシーにも配慮した対応をするほか、担当教員（ゼミ、サービス経営学部 FA、看護学部アドバイザー）も、面談等を通じて要望を把握する仕組みをとっている。加えて両学部とも、アンケートにより学生の意向を収集している。サービス経営学部では学生の経済状況に関

しては「学生生活アンケート」によって把握に努めている。看護学部では「学生生活実態調査」で学生生活の現状を把握し改善策に取り組んでいる。

これらの取組みを通じて、学生生活全般に関する調査及び卒業時満足度調査から心身に関する健康相談、経済的支援等の学生生活に関する学生の意見・要望を把握し、保健室、学生相談室の活用やアドバイザー制度による個別対応によって、学生個々への支援を充実させている。

2-6-③ 学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

学生生活全般に関する調査を実施し、学修環境に関する学生の意見・要望を把握し、学生サービス委員会を中心に学修環境に対する改善を検討する仕組みができています。

学内の学修施設に関する要望に関して、サービス経営学部では「学生生活アンケート」によって把握に努めている。

看護学部では2年ごとに、全学生に対して学生生活全般に関する調査を実施しているが、学修環境については教室、実習室、図書館、パソコン室等に関する学生の意見・要望の把握と分析を行っている。

またアンケートに加えて、教育・学生生活に対する疑問・意見を「意見箱」に投書する制度を設けている。「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ている。特に看護学部では、意見箱の投書に対する学生への回答対応が充実しており、その内容は教授会で報告され教職員で共有している。一方、サービス経営学部では、スクールバスの利便性向上を主として、即時対応が容易ではない施設面の問題が投書内容の大きな比重を占めていることから、学生オリエンテーションや保護者会等の機会に着手中の対応等を説明し、スクールバスのチケットレス化やバスダイヤの改善、学生食堂の増築などを推進してきている。

以上により、学修環境に関する学生の意見・要望への対応について適切な体制が整っていると評価する。

(3) 2-6の改善・向上方策（将来計画）

本学は開学以来、少人数体制ならではの学生への対応を通じて、学生の意見・要望の把握に努めてきた。その結果全学的に、アンケート等を利用した学生の動向調査の試みは定着したと言える。今後の課題としては、アンケートに要する時間的な負担軽減と、回答し易いアンケート内容の検討及び実施の時期や方法等についても更なる改善策を追求し、より効果的で効率的な運用手段を整えていく。また、大学と学生が大学運営の改善に連帯感を持って取り組めるように、アンケート調査の意義を明確にすることで、調査への理解に繋げていきたい。それにより調査結果の精度を高め、最終的に学生の利益に結び付くような措置を講じていく。

【基準2の自己評価】

本学では、教育目的に基づいたアドミッション・ポリシーが策定されており、「GUIDE BOOK」（大学案内）、各学部の入学試験要項、本学ウェブサイトで公表されている。

本学の入学者選抜制度は、「学校推薦型選抜」、「総合型選抜」、「一般選抜」「大学入学共通テスト利用選抜」「特別選抜」の5形態に分類され、アドミッション・ポリシーに照らし、各人の適性に合った入試制度で受験できる仕組みが整備されている。入学者受入れと、入学試験実施方法及びその基準の妥当性について、中途退学率、単位修得状況、就職内定率のデータを基に検証を行っている。

令和元(2019)年度以降、サービス経営学部は入学定員の充足を回復したが、令和3(2021)年度は入学定員を下回った。看護学部では令和2(2020)年度に初めて入学定員が充足しなかったが、令和3(2021)年度は回復しており、入学者数及び在籍学生数については適正数を維持しており、教育活動を行う上での支障は生じていない。

本学の学修支援は、教職協働の各種委員会による多様な取り組みが行われていることが特徴であり、大学としての学修支援の基本方針が明文化されている。教員による学生生活全般の支援を行うアドバイザー制度や、障がいのある学生への支援及び中途退学や留年等への対応策といった学修支援の仕組みや制度が充実している。

キャリア支援については、本学は開学以来「キャリア開発」を必修科目とするなど、教育課程におけるキャリア支援機能を重視してきた。サービス経営学部では、インターンシップを始めとした社会人基礎力・就業力の養成を企図した体験・実習型の科目が充実している。看護学部では、学生によるキャリア開発活動の企画運営とキャリア開発委員会による支援体制や、教員が組織する国家試験対策委員会の取り組みにより、卒業研究指導のみならず、就職相談、国家試験対策に至るまで、きめ細やかな支援を行っている。

学修環境の整備としては、校地・校舎ともに大学設置基準上の面積を満たし、その運営及び管理も適切に行われている。図書館は1号館及び2号館に置かれ、学生からの希望図書等の要望に基づき、学部構成、学問研究の動向に留意した蔵書構成を図っている。また、バリアフリーに関しては、1号館はスロープやエレベータにより全ての教室へバリアフリーで通行が可能である。2号館は、障がい者用駐車場から校舎正面に入るための自動ドアの内側にスロープが設けられている。8号館では校舎前のスペースから校舎に入るための階段脇にスロープが設置されており、エレベータにより全ての教室へバリアフリーで通行が可能である。

学生の意見・要望への対応としては、授業単位では授業評価アンケート、学生生活全般については学生生活に関するアンケート、学生意見箱の運用等を全学的に実施し、改善に結び付ける仕組みが出来ている。大学構内全面禁煙やスクールバスのチケットレス化などは、これ等によってもたらされた実績と言える。

令和2(2020)年度初頭から我が国に影響を及ぼしているCOVID-19に対しては学生の学修機会の確保と同感染症の拡大防止を重点課題とし、その両立化を図る対応を行っている。

以上のことから、「基準2. 学生」を満たしていると評価する。

基準 3. 教育課程

3-1. 単位認定、卒業認定、修了認定

3-1-① 教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーの策定と周知

3-1-② ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の策定と周知

3-1-③ 単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の厳正な適用

(1) 3-1 の自己判定

基準項目 3-1 を満たしている。

(2) 3-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-1-① 教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーの策定と周知

本学の教育目的は、学則第 1 条において、「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」と定めている。

本学の教育目的に沿って、サービス経営学部及び看護学部は、それぞれの専門性に応じて教育目的を定め、その教育目的を踏まえて、ディプロマ・ポリシーを設定している。

ディプロマ・ポリシーは、本学ウェブサイト、「GUIDE BOOK 2021」、履修要綱及びオープンキャンパスや高校教員向け説明会等を通じて、本学の教育目的たる育成人材像、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーとの関連を示す形で積極的に学内外に公表し周知している。

3-1-② ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の策定と周知

本学学則には、学校教育法施行規則第 4 条の 4 に基づき、学修の評価及び課程修了の認定に関する事項を記載しており、単位の計算方法については大学設置基準第 21 条に則り学則第 24 条に、単位評定の評価については学則第 25 条に、本学で履修した科目の単位認定基準に関しては学則第 25 条、卒業要件及び学位の授与等については第 31 条、第 32 条、第 33 条に定めている。これらに基づいて学部ごとに定められた運用上の詳細事項は、履修要綱に明示し周知している。履修要綱は本学ウェブサイトに掲載し公表している。学生に対しては履修要綱に基づく履修指導を学期始めのオリエンテーションで詳しく行っている。

＜1＞ 授業科目の単位認定

本学で履修した授業科目の単位は、各科目の評価基準から算定される「評点」（0～100 点）及び、それに対応する「評価」（「優」「良」「可」「不可」）において、評点 60 点以上、評価「可」（成績通知書の表示は「C」）以上である場合に認定される。科目の評価、成績表示、評点、成績基準、合否の区分については、【表 3-1-1】に示すとおりである。

学生自身が本学における学修成果を自己管理する際の学修評価の総合的な尺度となるものとして、成績評点平均点制（以下「GPA」（Grade Point Average）という。）を採用しており、学期ごとの GPA と入学時からの通算の総合 GPA の 2 つを成績通知書に記載している。

GPA は個々の学生への指導や、奨学生やゼミナール等の選考、各種表彰の際にも資料として活用されている。GPA についての説明は、その計算方法とともに履修要綱に記載されている。

【表 3-1-1】 科目の評価・成績表示・評点・成績基準・合否

評価	成績表示	評点	成績基準	合否
優	S	100～90 点	各科目で設定された到達目標に対して、要求された程度をはるかに超えた、きわめて優秀な成績である。	合格
	A	89～80 点	各科目で設定された到達目標に対し、要求した水準を超えた成績である。	
良	B	79～70 点	各科目で設定された到達目標に対し、要求した水準を満たす平均的な成績である。	
可	C	69～60 点	各科目で設定された到達目標に対し、要求した水準をкаろうじて満たす成績である。	不合格
不可	D	59～0 点	各科目で設定された到達目標に対し、出席の基準を満たしているが、再履修することが望まれる。	
	F		出席の基準を満たしていない。正当な理由がなく評価試験を欠席した、課題が未提出である、のいずれかの理由で履修放棄とみなす。	
	R		他大学において履修した科目の単位を本学で認めたもの。	認定

〈2〉「評点」の算出

各科目担当教員がシラバスに明示した成績評価方法及び評価基準に則って行われる。各科目のシラバスには、ディプロマ・ポリシーと到達目標との関連がそれぞれ明記されている。また、本学では成績評価の前提条件として、当該科目の総授業回数の 3 分の 2 以上の出席（看護学部の実習においては 5 分の 4 以上）を定めており、正当な理由なくこれを満たさない場合は成績評価の対象外となる。

〈3〉進級基準

サービス経営学部では設けられておらず、修得単位数が少ない場合でも 4 年次まで進級し、在籍する学年に配当される科目の履修を妨げない。但し、学びの統合として 2・3・4 年次に配当されているゼミ（「基礎演習」「専門演習」「卒業研究」）では、「専門演習」と「卒業研究」の同時履修は可能としているが、「基礎演習」の単位修得が「専門演習」「卒業研究」の履修の前提である。また、修得単位が年次ごとに目安としている単位数に満たない学生については、学期始めに学年全体オリエンテーションとは別に、教育サービス委員会主催による特別履修指導の場を設けている。

看護学部では、実習科目が多く配置されている 3 年次への進級要件として、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している。この進級要件の周知は履修要綱に明記され、入学時そして

学期始めのオリエンテーションを通じて行われている。

＜4＞ 卒業認定

本学学則第 32 条に則り、卒業要件を満たした者を教授会での協議を経て学長が認定する。具体的には、学校教育法第 87 条、大学設置基準第 32 条に基づき、学則第 5 条（編入学については学則第 14 条、再入学・転入学については学則第 15 条）に規定する修業年限以上在学し、かつ学則第 31 条に規定する所定の授業科目の単位（サービス経営学部 134 単位以上、看護学部 126 単位以上）の修得が卒業要件となる。以上の卒業要件は、履修要綱及び学期始めのオリエンテーションを通じて、学生に周知している。

＜5＞ 卒業時に授与される学位

サービス経営学部を卒業した者には「学士（サービス経営学）」、看護学部を卒業した者には「学士（看護学）」が授与される（学則第 33 条）。

3-1-③ 単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の厳正な適用

単位認定基準の厳正な適用を図る上では、シラバスに基づく評価基準の明確化と周知、試験等における不正行為への懲戒、成績照会制度が実施されている。シラバスの適正な整備は、基準 3-2-③に詳述されるように、単位認定基準と評価方法の明示・公表による透明性の担保及びシラバス作成プロセスにおける学内第三者チェックが実施されている。また、科目担当教員は初回授業においてシラバスを配布するとともにその内容について具体的な説明を行っている。

成績評価のための筆記試験の監督体制については、試験監督マニュアルに沿って、科目担当教員を含めた複数教員による体制で実施されている。試験・論文等における不正行為については、学則第 53 条の規定に基づき定める「西武文理大学学生の懲戒処分に関する規程」の第 2 条（3）に「試験等における不正行為及び論文等の作成における学問的倫理に反する行為」を懲戒対象として定め、懲戒の処分量定の標準例を示す別表には、その内容・程度により訓告、停学、退学の処分を示している。またそれに加え、教務上の措置として同規程第 12 条に「授業科目の試験等における不正行為により、懲戒処分を受けた学生の教務上の措置は、当該学期のすべての履修登録を無効とする」旨を定め、学問的倫理の重大さへの理解を促すとともに不正行為の抑止を図っている。

成績照会制度は、成績評価基準の厳正な適用に疑義が生じた場合に、当事者である学生が科目担当教員から評価の根拠についての説明を受けることができる制度であり、単位認定及び評価基準の信頼性や透明性を保つ上で有効に機能している。進級基準の適用については、同基準を設定している看護学部において、教務委員会による適用対象者の確認、教授会の議を経て決定されるプロセスを踏むことで厳正に行われている。教務委員会では進級要件を満たしていない学生の未修得科目を確認するとともに、全学生の GPA により学修の到達状況を把握し、教員間で情報の共有を行い、透明性を担保している。

卒業認定基準の厳正な適用は、学則第 32 条に基づき、教授会での判定会議を経て学長が認定を行っており、判定の適正性と透明性を確保している。

(3) 3-1 の改善・向上方策（将来計画）

- ・単位の認定及び成績の評価に当たっては、各学部とも厳正な基準と体制で行っているが、今後は、より公平で妥当な単位認定及び成績評価を行うための、学修評価に関する FD 活動の更なる充実に努める。
- ・建学の精神を具現化し、社会的要請に呼応した人材を育成するため、継続的にディプロマ・ポリシーの見直しを検討する。
- ・単位認定基準や卒業認定基準については、今後も厳正な適用を継続しつつ、学生自身が学修意欲を高め達成感を持てるような提示の仕方を工夫する。

3-2. 教育課程及び教授方法

3-2-① カリキュラム・ポリシーの策定と周知

3-2-② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性

3-2-③ カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

3-2-④ 教養教育の実施

3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

(1) 3-2 の自己判定

基準項目 3-2 を満たしている。

(2) 3-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-2-① カリキュラム・ポリシーの策定と周知

本学の教育目的は「社会の発展に寄与しうる学力と見識を有する人材」の育成（学則第一章 総則）であり、サービス経営学部においては「豊かな人間性を持つ実践的で柔軟な職業人」、看護学部においては、「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」の育成を目的として掲げている。これらの教育目的に基づき、各学部におけるディプロマ・ポリシーを定め、それに整合するカリキュラム・ポリシーを策定している。

カリキュラム・ポリシーは、基準 3-1 で示したディプロマ・ポリシーと共に同様の方法で学内外に広く周知しており、学生の履修選択にあたっては履修に関するオリエンテーションにおいても説明を行っている。受験者層に対しては、大学案内の冊子やオープンキャンパス等の機会を通じて、同ポリシーの概要を分かり易い表現で伝達している。

3-2-② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性

＜1＞ サービス経営学部

サービス経営学部の教育課程は、ディプロマ・ポリシーに掲げた教育目標を達成するために、カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性をもって、教育活動を行っている。カリキュラムを構成する各科目のシラバスには、カリキュラム・ポリシーに基づき当該科目が担う到達目標と、ディプロマ・ポリシーとの関連が明記され、二つのポリシーの一貫性を各科目の学修内容から具体的に確認することができる。サービス経営学部には 2 学科 5 コースが設定され、学科・コースそれぞれにディプロマ・ポリシーに照らし

た具体的な教育目的が設定されており、それを達成するためのカリキュラム編成は、前述のカリキュラム・ポリシーをコースごとに具現化した「履修モデル」として具体的に履修要綱によって周知されている。履修モデルとディプロマ・ポリシーとの一貫性は、各科目のシラバスに明記されるディプロマ・ポリシーとの関連によって説明されている。

〈2〉看護学部

看護学部の教育課程は、ディプロマ・ポリシーに掲げた教育目標を達成するために、カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性をもって、教育活動を行っている。

看護学部のディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーとの一貫性は、看護学部ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーの対照表のとおりである。

カリキュラムを構成する各科目とディプロマ・ポリシーとの関連は、各科目のシラバスに明記されている。ディプロマ・ポリシーが前提とする育成人材像とカリキュラムとの関連性については「履修要綱 2021」（10 頁「図 1 看護学部の教育体系」）に、また各学年において設定される育成能力については同要綱（18 頁「図 2 西武文理大学看護学部 新カリキュラム構造図」）に示されており、学生がカリキュラムの履修によって得られる成長を具体的にイメージし易いように工夫している。

看護学部のカリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーは一貫性をもって定められ、同学部カリキュラムは学部ディプロマ・ポリシーと関連づけられた各科目シラバスによってディプロマ・ポリシーとの一貫性が担保されている。

3-2-③ カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

両学部のカリキュラム・ポリシーには、それぞれカリキュラム編成の体系がその教育趣旨と共に明示されている。さらに同ポリシーに明示される体系に基づき科目区分及びその区分名称が作成され、カリキュラム・ポリシーとカリキュラム編成との対応関係が明快に示されている。

〈1〉サービス経営学部

サービス経営学部のカリキュラム編成は、基礎となる「総合教育」（※教養教育を包含する）、そこに積み上げられる「専門教育」、それらの学びの「統合」を図るキャリア教育と演習、というのが体系の基本構造である（カリキュラム・ポリシー. 1）。

さらに、カリキュラム・ポリシーにおいては、本学部が「総合教育」として位置づけるものについて、教養教育を 5 つの理解領域に分類したものと、大学での学修に必要な基本的スキルを学ぶアカデミック・スキルとで構成されている（カリキュラム・ポリシー. 2）。

「専門教育」は、2 年次からの学科・コース選択に合わせた「専門基幹科目」と「専門コース科目」群によって構成されている（カリキュラム・ポリシー. 3）。

学びの「統合」を図る上では、社会的・職業的自立を見据え総合的な学修経験を獲得することを趣旨とした「キャリア教育」と「体験・実習科目」（カリキュラム・ポリシー. 4）及び学修の段階的な統合を趣旨とした「演習（ゼミナール）」が、課程編成上、その位置づけにある（カリキュラム・ポリシー. 5）。

なお、令和 2（2020）年度に受審した大学評価において、学科別のカリキュラム・ポリ

シーの整備が不可欠であると指摘されたので、両学科のディプロマ・ポリシーと整合性のあるカリキュラム・ポリシーを分かりやすく明確化する予定である。

【表 3-2-1】 サービス経営学部教育課程の科目構成

区分			
全学共通科目	総合教育科目	社会理解領域科目	
		人間理解領域科目	
		環境理解領域科目	
		体育・健康理解科目	
		ホスピタリティとコミュニケーション理解科目	
		アカデミック・スキル科目	
サービス経営学部 共通科目	専門基礎科目		
	留学生科目		
	域 統 科 合 目 領	キャリア 教育科目	体験・実習科目
		キャリア科目	
サービス経営学科 専門科目	演習科目		
	専門基幹科目		
	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		
健康福祉マネジメ ント学科専門科目	グローバル経済コース		
	専門基幹科目		
	社会福祉コース		
	健康サービスコース		

サービス経営学部では平成24(2012)年度のカリキュラム改定で2年次からの専門コース制が導入されるに伴い、5つの専門コースと12のサブコースを基礎とした「履修モデル」と、身につく力をまとめた「カリキュラムマップ」をコース別に作成した。また、各コース領域の総論的内容となっている科目を特に指定し、その科目を同一コース内で2科目履修することを卒業要件の一つとしている。この各コース領域における総論的内容の科目を履修することにより、コース内の学修の全体像や基礎を獲得し、体系的な学修に繋げることができるよう工夫されている。

また、本学部のカリキュラムの中で可能な資格取得に関しては、社会福祉士の国家試験受験資格の取得を前提として編成された「社会福祉士サブコース」があるほか、学科・コースに関わらず資格取得が目指せるものとして、単位修得し本人申請によって資格を得ることができる「社会調査士」、修了評価に合格することで資格が得られる「介護職員初任者研修」がある。「社会調査士」と「介護職員初任者研修」は、いずれも履修要綱及びオリエンテーションで資格の趣旨を説明し、学生個々の関心に応じた体系的な履修を前提に、履修・資格取得上の諸注意や指導を行っている。

〈2〉看護学部

看護学部のカリキュラム編成は、ホスピタリティ精神に基づいた豊かな教養の獲得と総

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、人間の健康と健康生活への理解を深め人間の心と体についての基礎知識を学ぶ「専門基礎科目」、看護実践に必要な専門知識・技術を学ぶ「専門科目」、それらを総合的に統合する能力を養う「統合科目」を体系の基本構造としている（カリキュラム・ポリシー.1～4 の全体編成方針）。

さらに、カリキュラム・ポリシーにおける「教養科目」は、ホスピタリティの理解と幅広い教養、総合的かつ自主的な判断能力を育成するための科目によって構成されている（カリキュラム・ポリシー.1）。「専門基礎科目」は、看護を学ぶ上で基礎となる「個人・家族の理解」「集団・地域の理解」「健康の理解」を深める科目で構成されている（カリキュラム・ポリシー.2）。

「専門科目」は、看護・看護学を理解し、人間の発達段階や健康レベル、個と集団など多様な対象への看護を展開する能力の習得を目的とした科目として、「支援基礎看護分野」「成育支援看護分野」「療養支援看護分野」「健康支援看護分野」から構成されている（カリキュラム・ポリシー.3）。「統合科目」は、4年間で学ぶ諸科学を統合し、看護を総合的に洞察し実践できる能力を培う科目で構成されている（カリキュラム・ポリシー.4）。教養科目、専門基礎科目を基盤として、人間の発達段階や健康レベル、個と集団など多様な対象への看護を展開する能力を習得する専門科目では各専門領域の看護に関する知識と技術を学び、臨地実習科目で応用、統合できる構成となっている。

【表 3-2-2】看護学部教育課程の科目構成

区分		
全学共通・学部共通科目	教養科目	ホスピタリティとコミュニケーション
		人間理解領域
		社会理解領域
		環境理解領域
		外国語
		主体性と判断力の育成（基礎ゼミナール）
専門基礎科目		個人・家族の理解
		集団・地域の理解
		健康の理解
専門科目		支援基礎看護分野
		成育支援看護分野
		療養支援看護分野
		健康支援看護分野
統合科目		

＜単位制度の実質を保つための工夫＞

無理のない履修と単位制度の実質化を確実なものとする上で、大学設置基準第 27 条の 2 に定められた努力義務に従い、両学部ともに各セメスターで履修登録できる単位数に上限

を設定している（「キャップ制」）。サービス経営学部では、令和元(2019)年度まで、履修登録可能な科目数や選択科目の比率が増加する2年次以上の学生について、各セメスターで26単位を上限としていたが、令和2(2020)年度からは1年次を含め、各セメスター25単位を上限としている。看護学部では全学年について各セメスターで26単位、年間で50単位を履修登録単位数の上限としている。

単位制度の実質化は上記に加え、大学設置基準第21条の遵守とともに、各科目シラバスに明記された事前・事後学修の指示と学修の目安時間の提示によっても取り組まれている。授業時間外学修の指示は、単位制の趣旨を保つとともに、各学生の能力に応じた履修登録単位数の適正化にも貢献している。

＜シラバスの適切な整備＞

カリキュラムの体系的編成とその趣旨についての学生側の理解は、主に履修要綱を通じて深められるよう配慮されているが、個々の科目のカリキュラム上の位置づけや体系的履修に関する注意点等については、前述の各科目シラバスがその役割を果たしている。

両学部とも、各科目のシラバスは年度の始めに当該年度の内容に更新され、本学ウェブサイトの各学部の「授業科目の一覧」のページにて公開されている。また、令和3(2021)年度からはAAA上からも閲覧可能となり、特に学生にとってより利便性が高められたところである。学生は、卒業要件単位や授業科目一覧等が収録されている履修要綱と、各授業のウェブ上のシラバスを参考に、各年度・学期の履修科目の選択、履修計画の作成を行っている。

また、科目を履修した学生には授業初回時にシラバスが配布され、科目担当教員から記載内容についての詳細説明が行われている。

なお、履修要綱と授業科目シラバスはウェブサイトを通じて一般にも公開されているため、受験生やその保護者、高校においても本学の学修内容の詳細把握が可能である。

シラバス作成にあたっては、各学部の担当委員会（サービス経営学部は教育サービス委員会、看護学部は教務委員会）がシラバスの記載事項、書式等を定め、記載上の諸注意等を各教員に周知し、各教員から提出されたシラバス内容の妥当性と適切性のチェックを行い、大学設置基準第25条の2の遵守を念頭に内容や形式に不備が生じないように努めている。

3-2-④ 教養教育の実施

本学の教養教育は、社会、人間、環境、ホスピタリティとコミュニケーションに関する理解を深める科目及び語学、学修の基礎的スキル修得のための科目を軸に構成されている。中でもホスピタリティとコミュニケーション理解のための科目は、本学の大きな特長であるホスピタリティ教育に根差し、対人関係の演習を取り入れるなどの充実が図られている。また、両学部間の教育資源の共有は、学部横断的に本学全体の教養教育方針を具現化させる機能も果たしている。

＜1＞ サービス経営学部

サービス経営学部の教養教育はカリキュラム編成上「総合教育科目」として配置され、「社会理解領域科目」「人間理解領域科目」「環境理解領域科目」「体育・健康理解科目」「ホ

スピタリティとコミュニケーション理解科目」「アカデミック・スキル科目」の6領域の科目群によって構成されている。【表 3-2-3】

「社会理解領域科目」は社会科学科目によって構成され、「人間理解領域科目」「体育・健康理解科目」は心と身体の「健康」をテーマに、「環境理解領域科目」は我々を取り巻く状況の理解をテーマに科目が構成されている。「ホスピタリティとコミュニケーション理解科目」では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。「アカデミック・スキル科目」は大学での学修に対応できるような、学びに対する意識や態度、「レポートの書き方」「情報リテラシー」「数値処理」などの学ぶ技術（スキル）と個人単位・グループ単位での学修スタイルの習得、大学での学びの重要性・必要性に対する理解を目的としている。

サービス経営学部の教養教育には、「サービス」とそのマネジメントへの考察に欠かさないホスピタリティへの理解、英語の基礎力及び学修のための基礎的スキルの向上を重視する方針から、「ホスピタリティとコミュニケーション理解科目」、「アカデミック・スキル科目」においてそれぞれ必修科目を配置している。

【表 3-2-3】 サービス経営学部の教養教育の概要

総合教育科目区分	科目（下線付き科目は必修）
社会理解領域科目	社会学概論/経済史/法学概論Ⅰ（憲法含む）/法学概論Ⅱ（憲法含む）/現代社会と健康・福祉/社会調査法/現代社会論/NPO論/社会理解特論
人間理解領域科目	日常生活と健康/地理学/病気の予防/心理学概論/スポーツと健康/音楽と社会/哲学と人生
環境理解領域科目	地球と環境/景観論/食生活論/都市生活環境論/食糧資源論/循環型社会論/科学技術発達史
体育・健康理解科目	生涯スポーツⅠ/生涯スポーツⅡ
ホスピタリティとコミュニケーション理解科目	<u>ホスピタリティ概論</u> /対人関係基礎演習/対人関係応用演習/Service English Communication/ <u>英語Ⅰ</u> / <u>英語Ⅱ</u> / <u>英語Ⅲ</u> / <u>初級英会話</u> /中級英会話/上級英会話/総合英語/サービス接遇Ⅰ/サービス接遇Ⅱ/英語コミュニケーションⅠ/英語コミュニケーションⅡ/フランス語Ⅰ/フランス語Ⅱ/中国語Ⅰ/中国語Ⅱ/ビジネス日本語
アカデミック・スキル科目	<u>アカデミック・スキル</u> /数値処理Ⅰ/数値処理Ⅱ/情報処理Ⅰ/情報処理Ⅱ/統計・定量分析手法/ロジカルシンキング/プレゼンテーション・スキルⅠ/プレゼンテーション・スキルⅡ

＜2＞ 看護学部

看護学部の教養教育はカリキュラム編成上「教養科目」として配置され、「ホスピタリティとコミュニケーション」「人間理解領域」「社会理解領域」「環境理解領域」「外国語」「基礎ゼミナール」の6領域の科目群によって構成されている。

「ホスピタリティとコミュニケーション」は「ホスピタリティ精神と豊かな人間性」の基盤を、体験を通して理解することを目的としている。「人間理解領域」は人間が築いてきた生活や文化を、思想や歴史・教育・心理的諸側面から理解することを目的としている。

「社会理解領域」は社会の基礎を理解し、国際性を培うとともに、現代社会における日常生活に必要な知識を身に付けることを目的としている。「環境理解領域」は地球規模から身近な生活環境までの環境を、具体的に理解することを目的としている。「外国語」は、国際性を育み、自国以外の人々とのコミュニケーション能力を高めることを目的としている。

「基礎ゼミナール」は主体的に学び探求することを理解し、大学で学ぶための学修スキルを身に付けるとともに、人間性の涵養の基盤として、人間的な温かい関係を築くことを目的としている。

看護学部では、特に看護専門職において重要性の高い「人間理解領域」、「ホスピタリティとコミュニケーション」の科目に加え、大学での専門的な学修の基礎となる初年次教育、アカデミック・スキル修得の場ともなっている「主体性と判断力の育成」（基礎ゼミナール）を重視する方針から、それらの領域に必修科目を配置している。

【表 3-2-4】看護学部の教養教育の概要

教養科目区分	科目（下線付き科目は必修）
ホスピタリティとコミュニケーション	<u>ホスピタリティ論</u> / <u>対人関係論</u> /言語表現Ⅰ/言語表現Ⅱ/人間と音楽/ <u>英語Ⅰ</u> /英語Ⅱ
人間理解領域	<u>人間性心理学</u> /哲学と人生/日常生活と健康/21世紀の教育学/頭脳と学習
社会理解領域	社会学概論/社会調査法/情報処理入門/法学概論/法学概論Ⅰ/法学概論Ⅱ/経済史/現代社会論/NPO論/現代社会と健康・福祉
環境理解領域	地球と環境/都市生活環境論/循環型社会論/生活空間の快適性
外国語	中級英会話/上級英会話/基礎フランス語Ⅰ/基礎フランス語Ⅱ/基礎中国語Ⅰ/基礎中国語Ⅱ
主体性と判断力の育成	<u>基礎ゼミナール</u>

＜教養教育担当組織の現況と活動状況＞

全学及び各学部の育成人材像、ディプロマ・ポリシー、及びカリキュラム・ポリシーに基づいた教養教育のカリキュラムが編成されており、その運営にあたっては、サービス経営学部では教育サービス委員会、看護学部では教務委員会の教養教育担当教員が、全学としての育成人材像をベースに相互の方針の擦り合わせ、教育資源の共有のあり方、学部に応じた学修内容の最適化等を行ってきたが、令和元(2019)年度に全学教務委員会の中に「教養教育専門部会」を設置し、現在、制度面からより効果的な教養教育を全学ベースで実施できるよう議論を重ねてきた。全学教務委員会「共用教育専門部会」の検討を経て、令和3(2021)年6月の全学教授会において全学共通科目の変更について承認を得ている。

3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

本学は、その教育目的に「社会の発展に寄与しうる学力と見識を有する人材」を掲げており、「社会の発展への寄与」という文言に表されるように、社会との関わりを第一に実践的な学力や見識を身につけることを重視している。そのため本学の教育はその手法面において、本来的に地域社会や企業等の現場への高い志向性を持ち、それに合致するカリキュ

ラムや個々の教育プログラムに対する理解及び人的支援を行っており、これを背景とした教授方法の工夫・開発の取組みが活発である。具体的には、体験・実習型の産学・地域連携による教育プログラム（後述〈1〉〈2〉）などは、そうした大学の土壌で本学の特色として育まれてきた。産業界や地域のリアルな出来事との関わりは、「学修の動機と意欲の増進」、実践への応用による「知識・スキルの確実な修得」と「学修の深化」、「社会的及び職業的自立」のすべてに大きな効果をもたらすものである。

また、社会の発展に寄与できる人材に必須の「豊かな人間性」という点では、ホスピタリティと、その実現に有用なコミュニケーション能力を重視しており、これを育むための教授方法の工夫・開発（後述〈3〉）も各学部において工夫が凝らされている。

さらに、大学全入時代特有ともいえる問題への対処として、「学修の動機と意欲の増進」、またそれを土台として可能となる「知識・スキルの確実な修得」のための工夫が特に必要性を増してきており、この問題を念頭に置いた教育プログラム、教授方法の工夫・開発（後述〈4〉）にも多くの力が注がれている。

〈1〉 サービス経営学部の体験・実習型科目の教授方法に関する工夫・開発と効果的な実施

サービス経営学部では、学生の主体的な問題意識を高揚すること、学生の自発的な学修を推奨すること、並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念頭に、教育体制の確立を図っている。この実現に向け、平成24（2012）年度より、講義と体験学修の往還による「サンドウィッチ学修」が掲げられた。これにより、従来から活発であったアクティブ・ラーニングの手法を取り入れた体験・実習型の科目、演習型授業が一層の充実をみるようになった。

例として、「サービス・ラーニング」、「総合演習」等では、協調学習スタイルを採用した産学・地域連携によるPBL(Project Based Learning)型の科目が複数配置されている。本物のブライダル企画・運営、西武ライオンズ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、大宮アルディージャとのタイアップによる「ファミリーサッカー学校」の企画・運営、「狭山市入間川七夕まつり」の学生ボランティア、東京国際映画祭へのチームでのインターンシップ、地元狭山市での映画上映会「サヤマ de シネマ」の企画・運営など、これまでに実施されてきた活動メニューは様々である。

また、従来は海外語学研修を目的に実施されていた「海外フィールドワーク」も平成24(2012)年度を境にツーリズム、ブライダル、エアライン、グローバル経済の学びを主眼とした内容へと次第にシフトし、JTB International (Canada), Ltd.、アジアナ航空（株）との産学協働企画による学修プログラムなどは、グローバル社会に向けた学修動機を大いに高めている。

こうした体験・実習型の学修においては、活動の準備、事後の振り返りが非常に重要であり、その有効なあり方についても各授業において工夫が重ねられてきている。

〈2〉 専門職養成のための教授方法の工夫・開発と効果的な実施

看護学部は、そのカリキュラム特性から授業形態は、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なっている。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・実地的な学修をすることに

より看護実践能力を身に付けることができるよう工夫している。

今日の看護専門職の活動の場は、保健医療福祉機関に留まらず、在宅、地域にも拡大しており、体験・実習の内容もその場に応じて多様化している。

1 年次前期から小グループでの病院見学を経験し、医療専門職を取り巻く環境への Early Exposure を企図している。また専門科目である「支援基礎看護」「成育支援看護」「療養支援看護」「健康支援看護」の各分野においては、講義・演習の学修の後に実習科目を配置し、学内での知識・技術の学修の統合の機会としている。各看護学実習は1 グループ 5～6 人を一教員が担当し、実習施設の臨地実習指導者との綿密な連携の下できめ細やかな教育ができるよう工夫している。各看護学領域の代表者からなる「実習委員会」、領域横断的な情報共有・検討の場となる「看護学部実習会議」、実習施設の臨地実習指導者を含めた「実習連絡協議会」、担当教員と実習施設の臨床実習指導者との間の「臨地実習指導者会議」等は、実習指導体制を確かなものとし、実習教育の質の向上のための工夫に取り組んできている。

一方、サービス経営学部健康福祉マネジメント学科においては、社会福祉士の養成を主眼としたサブコースが設置されており、看護学部と同様、多様な実習の場を地域に用意している。毎年2月に開催される「社会福祉援助技術現場実習 実習報告会」では、実習担当者を招き、学生の成果発表と事業所施設側からのフィードバックの機会を設け、相互の理解と関係の一層の強化に努めている。

また、同学科の専門基幹科目である「介護技術・援助論」では、「狭山市介護事業者連絡協議会」と連携し、協議会所属事業所から専門職（介護福祉士・看護師・社会福祉士等）を外務講師として招き、現場の知見に基づく実践的な講義・演習を実施している。受講生には講師が所属する事業所での実習やボランティア体験の機会が設けられ、地域特性や地域で生活する高齢者、障がい者、家族等のニーズの理解を深める教育効果を生んでいる。

＜3＞ ホスピタリティとコミュニケーション能力を育むための教授方法の工夫・開発

ホスピタリティとコミュニケーション能力を育むための教育は本学の特色であり、ホスピタリティを主題とする科目が複数配置されているほか、その教授方法面での工夫においても特長を有している。

サービス経営学部においては総合教育科目の「ホスピタリティ概論」、看護学部においては教養科目の「ホスピタリティ論」、統合科目の「看護とホスピタリティⅠ」を、それぞれ1 年次前期の必修科目としている。これらを履修した後、様々な講義・演習・実習科目で「ホスピタリティ」を切り口とした理解と実践が促されている。特に「各人のホスピタリティの実践」が体験・実習型の科目、演習科目の中で必ず言及されており、知識移転型の教授方法では成しえない「ホスピタリティを育む」教育を、経験から学ぶ機会に富んだカリキュラム全体で効果的に実施している。

コミュニケーション能力の育成にあたり、サービス経営学部では「対人関係」にフォーカスした演習形態の教育プログラム（「対人関係基礎演習」「対人関係応用演習」）を1 年次の前期・後期の必修科目としている。また看護学部においては、1 年次前期の必修科目として教養科目に「対人関係論」、同じく専門科目に「看護とコミュニケーション」を設けている。これらの科目の教授方法の開発では学内共同研究の果たした役割も大きく、テキスト及びワークブックの開発やポートフォリオ評価への対応など、過去の教材・教育手法を

刷新する形で、複数年度にわたり教育の質保証にかなう教材開発を進めてきている。

〈4〉学修の動機と意欲の増進、知識・スキルの確実な修得のための教授方法の工夫

両学部では基準 2-2 の項で既述のように、入学前教育をそれぞれ実施している。サービス経営学部では、基礎学力補強を内容とした e-learning による「入学事前課題」を実施している。看護学部では、高等学校までの基礎学力をもとに「看護・医療系大学」での学びの準備をし、大学での学修意欲の向上を図るための「入学前教育プログラム」を、入学前に全員に取り組んでもらっている。

サービス経営学部では、ケース・メソッド教授法、コーチング（学生自らもコーチングを学び後輩を指導する）、グループ・ワーク、グループ・ディスカッション、ディベート、スピーチやプレゼンテーション、ロールプレイング、インタビュー、ブック・レポート、新聞を教材として活用する NIE（Newspaper in Education）など、教授方法における工夫が行われている。また看護学部においては、大学での学びにスムーズに移行できるように「初年次教育プログラム」を設け、入学生の自主的な学びを継続して支える体制を整えている。

〈教授方法の改善を進めるための組織的取り組み〉

教授方法の改善のための組織的な取り組みとしては、両学部の FD 委員会が統括している各学期の「授業評価アンケート」と「授業改善計画書」作成による自己点検・評価・改善の取り組みがある。原則として全授業科目において実施されている「授業評価アンケート」は、無記名方式で実施され、科目担当教員はその結果をもとに各自の授業を自己評価し、次年度以降の改善方策を示した「授業改善計画書」を作成して提出する。授業改善計画書を取りまとめた報告書は学内教職員に情報共有されているほか、学生に対しても公開している。

（3）3-2 の改善・向上方策（将来計画）

- ・教育目的の効果的達成を目指したカリキュラムの充実に取り組む。
- ・ディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーの一貫性と体系性を明確に可視化する工夫として、履修モデルとカリキュラムマップの更なる整備を図る。
- ・本学の育成人材像と教育目的に対応した全学共通の教養教育科目の整備と充実に図る。
- ・多様な背景を持つ学生の学修を支援するための新たなプログラムの導入を検討する。

3-3. 学修成果の点検・評価

3-3-① 三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価方法の確立とその運用

3-3-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての学修成果の点検・評価結果のフィードバック

（1）3-3 の自己判定

基準項目 3-3 を満たしている。

（2）3-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-3-① 三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価方法の確立とその運用

本学においては、三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価・改善の循環が学部単位で形成されている。各学部では、学修成果の点検・評価に留まらず、教育内容・方法及び学修指導等の改善に不可欠な、学修過程に対する点検・評価指標も同時に運用しており、これらを総じてアセスメント指標として運用している。

〈1〉 サービス経営学部

サービス経営学部では、三つのポリシーに則った学生募集、教育活動、卒業認定及び卒業後進路に関するアセスメント指標を運用してきている。学修成果の点検・評価方法は、カリキュラム・ポリシー、並びにディプロマ・ポリシーに基づくアセスメント指標がこれに該当する。

なお、学修成果には、客観性が担保された成績評価や資格取得その他の外部試験等に加え、学生自身による自己成長実感にも目を向け、学生アンケートを活用している。

〈2〉 看護学部

看護学部では三つのポリシーを踏まえた学修成果点検・評価のために、ディプロマ・ポリシーの達成を目指し、各科目、各科目群、学部レベルごとに評価指標を設定してアセスメントを実施し、教育活動との整合と教育内容の改善を図っている。

3-3-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての学修成果の点検・評価結果のフィードバック

〈1〉 学修成果の点検・評価

前述のアセスメント指標に基づき、各学部はそれぞれの特性に応じて点検・評価を行い、教授会で共有すると共に、適宜、学内外に公表し、改善に向けたフィードバックを行っている。

ア) サービス経営学部

社会人基礎力に対応した教育のあり方、卒業生の初期キャリア形成を支える上で強化すべき知識・能力等、学修成果の点検・評価の中では複数のテーマについて検討が進められている。

【表 3-3-1】 各アセスメント指標の点検・評価とフィードバックの概要（サービス経営学部）

西武文理大学

点検・評価指標	点検・評価とフィードバックの概要
【学修成果に対するアセスメント指標】	
卒業認定／ 卒業時修得単位状況	評価・認定の詳細は基準 3-1 に既述のとおり。ディプロマ・ポリシーに示す知識・能力等の修得状況を修得単位に基づいて点検・評価するもの。これらの積み重ねとして、一定の条件を満たした者を卒業認定している。
卒業時総合 GPA	修得された単位の評点（知識・能力等の到達度）を点検・評価する指標。学生個々の学修成果指標であると共に、数値の全体分布状況はカリキュラムの教育成果に対する点検・評価指標でもある。
「卒業研究」の成績	ディプロマ・ポリシーに示す諸々の知識・能力等の統合と発揮を評価することができる科目。「卒業研究」は学修の総括としての知的成長の成果。PDCA を経て 2・3 年次のゼミによる指導改善や卒論受理体制の厳格化等も図られている。
内定取得状況	キャリアサポートセンターが中心となり、就職活動支援と一体的に逐次モニタリングしているほか、4 年次に定期的に行う「進路アンケート」、卒業時の「就職状況調査」により把握され、学部のキャリアサポート委員会が点検・分析・評価にあたっている。内定率・就職率の他、学部が目指す人材輩出と就職状況（業界・職種傾向）とがマッチしているか等を点検・評価し、学内での結果共有により就職支援や教学への反映に取り組んでいる。
就職率	
進学率	大学院や専門学校等の教育機関への進学状況・進学率を把握し、4 年次の進学希望者向けのキャリア教育に反映させている。
社会福祉士国家試験 合格	社会福祉士国家試験は所定の科目を履修し単位修得することにより受験資格が得られる。基本的に社会福祉コース（定員 20 人）所属学生が受験を期して履修している。社会福祉コース担当教員が中心となって結果を取りまとめ、教育・指導改善の PDCA に反映させている。
介護職員初任者研修 修了合格	学科横断的に正課の中で受講できる資格指定科目による研修（定員 24 人）であり、修了評価に合格することで資格が得られる。社会福祉コースの担当教員が中心となって結果を取りまとめ、教育・指導改善の PDCA に反映させている。

卒業生アンケート *	大学祭ホスピタルの同窓生ブースにおいて実施。ディプロマ・ポリシーを踏まえた学修成果への自己評価、大学での学びに対する評価を把握している。 ブース来場者を対象に実施しており、全卒業生に対して今後実施を企図する本格的な調査に向けた予備的調査の位置づけ。
就職先調査	キャリアサポートセンターが中心となり、卒業生が就職した企業を対象に実施。ディプロマ・ポリシーに示す知識・能力等についての本学部卒業生への評価等を中心とした内容。情報共有を通じて教学改善と就職指導に反映される。
各種資格取得	正課科目をはじめキャリアサポートセンターによる各種資格取得支援（対策講座、検定試験の学内実施、資格取得奨励金、資格検定試験受験援助奨学金等）により資格取得を支援している各種資格の取得状況。
就職総合テスト 適性検査（SPI 模擬試験）の結果	4年次に継続実施している就職時の適性検査の模擬も兼ねたもの。各学生レベルではそれぞれの適性の傾向や基礎能力の水準を知り就活対策に生かされている。学部レベルでは年次推移などの分析も踏まえ、就活指導、教学への情報提供により教学マネジメントの基礎資料として役立てられている。
【教育内容・方法・学修指導等の改善に資する学修過程の点検・評価指標】	
標準修業年限内卒業率	ディプロマ・ポリシーに基づくカリキュラム、学修指導等に対する点検・評価として実施。カリキュラム改定や学修指導に反映させる指標として活用している。
休学率	学生サービス委員会において休学理由と共に把握し、他の委員会との連携により原因把握及び防止・支援に繋げる。
退学・除籍率	学生サービス委員会において退学・除籍の理由と共に把握し、学修支援委員会ではさらに詳しい分析を行っている。他の委員会との連携により原因把握及び防止・支援に繋げている。
修得単位状況	毎年、教育サービス委員会が各学年における必修科目の修得単位状況を点検している。全体状況の把握に加え、必修単位修得数が少ない学生を抽出し、FA・ゼミ担当教員との連携等により個別指導に繋げている。教育サービス委員会においてカリキュラムの円滑な学修進捗を検証し、他の指標と合わせて総合的に分析し、カリキュラムの難易度、卒業要件単位数の見直し等に反映させている。
授業出席回数・率	教育サービス委員会が「出席状況調査」を実施し、出席不足や不登校等の問題を抱える学生を早期抽出し、ゼミ担当教員等との連携や個別指導に繋げている。 出席率は学生個々・履修者全体で集計され、成績評価票には成績評価と共に出席率を示し学生自身も情報を一覧把握できるようになっている。
GPA	学期ごとに、修得された単位の評点（知識・能力等の到達度）をGPAにより点検・評価し、全体の分布状況把握に加え、GPAが著しく低い学生はゼミ等の指導担当教員と情報を共有し、重点をおいた指導に繋げている。
授業時間外の一日の学修時間 *	学生サービス委員会が中心となって実施する「学生生活アンケート」【資料3-3-24】を通じて取得し、結果を学内で共有し、学修成果との照合により各方面から学修プロセスへの改善を働きかけている。
学生の反応を確かめながらの授業進行 *	FD委員会が実施する「授業評価アンケート」【資料3-3-25】を通じて学生から取得する指標（※アンケートには更に複数の指標があり、科目担当教員は同アンケートの結果概要・自己評価と改善計画を「授業改善計画書」として每期提出し個々の授業改善に役立てている（基準項目3-2-⑤））。 同アンケートは授業単位で実施されているが、本表掲載の指標は学部等の単位で全体集計【資料3-3-25】を実施しており、各種教育施策立案の際の基礎データとして学部全体の教育の質の向上に役立てられている。
学修の難易度 *	
受講態度	
知的関心・学修意欲 *	
授業の総合的満足度 *	

カリキュラム・講義・演習の総合的満足度 *	「学生生活アンケート」【資料 3-3-24】を通じて取得し、他の情報と照合しながら満足度の背景要因の分析に用いている。
各種 入学時アセスメント	入試形態の多様化により入学者の学力の分散が大きいため、平成 28(2016)年度までは入学後にプレイスメントテストを実施し学力水準把握の参考とするとともに、科目により必要な習熟度別クラスの組成に反映していた。平成 29(2017)年度からは入学事前学修に導入した e-learning での成績を活用している。

(「*」：学生アンケートによる指標)

イ) 看護学部

看護学部では県内競合校の増加を背景に、学部の教育目的とディプロマ・ポリシーに沿った特色あるカリキュラムの強みを意識しながら点検・評価の取組みが推進されている。

令和元(2019)年度は看護学部の開設 10 周年にあたり、これを一つの節目に、学部の人材輩出実績に対する自己点検・評価の機運も一層高まっており、入学前から卒業後までの学生の成長を継続して評価する体制の整備を図った。

【表 3-3-2】 各アセスメント評価指標の点検・評価とフィードバックの概要（看護学部）

点検・評価指標	点検・評価とフィードバックの概要
4 年間の学修統合力を評価：「看護統合演習」「卒業研究」「総合実習」	ディプロマ・ポリシーに示す諸々の知識・能力等の統合力と実践力を評価できる科目であり、「卒業研究」は学修の総括としての知的成長の成果であり、論文要旨集を作成し、学生や教職員に配布している。
看護師国家試験結果 保健師国家試験結果	看護師国家試験・保健師国家試験は、所定の単位を修得することにより受験資格が得られる。合格率は看護基礎教育の成果を示す一つの指標であり、教育活動と内容、模擬試験の結果等からの振り返りを行っている。
就職率／就職状況	「就職状況調査」により把握され、キャリア開発委員会が点検・分析・評価にあたり、毎月、教授会で報告し学生支援に反映させている。内定率は毎年 100%であるが、国家試験の結果により実質の就職率は影響を受ける。
卒業時満足度調査	本学の学生サービスの充実や改善の参考にするため卒業時点での学生生活に対する満足度を把握した。
卒業生アンケート *	令和元(2019)年度に、看護学部開設 10 周年にあたり過去の卒業生に対して実施。ディプロマ・ポリシーを踏まえた学修成果に関して卒業後の点検・評価を実施した。
看護学部就職先調査(アンケート)	令和元(2019)年度に、キャリアサポートセンターにより卒業生が就職した保健医療施設を対象に実施。ディプロマ・ポリシーに示す知識・能力等についての本学部卒業生への評価等を中心とした内容で調査を実施した。
科目の成績評価	評価・認定の詳細は基準 3-1 に既述のとおり。卒業生の学修成果を、ディプロマ・ポリシーに示す諸々の知識・能力等の修得状況に基づいて点検・評価するもの。これらの積み重ねとして一定の条件を満たした者を卒業認定している。
科目の単位認定	
卒業率	
卒業時総合 GPA	修得された単位の評点（知識・能力等の到達度）を点検・評価する指標。
授業評価アンケート *	「授業評価アンケート」は無記名方式で実施される。授業担当教員はその結果を受領し、各自の授業を自己点検・評価して次年度以降の改善方策を示した「授業改善計画書」を作成し提出する。授業改善計画書を取りまとめた報告書は学内教職員に情報共有されている他、学生に対しても公開している。
授業改善計画書	

国家試験模擬試験結果	各学年の学修レベルに応じて模擬試験を実施し、その結果については教授会で共有し、対策を検討している。結果はアドバイザー教員から学生にフィードバックしフォローを行っている。半期ごとに成績の送付と共に学生保護者へも報告し、支援を要請している。
自己成長実感 *	「学生生活実態調査」【資料 3-3-29】により把握し、他の情報と照合しながら自己成長実感の背景要因の分析に用いている。

（「*」：学生アンケートによる指標）

＜2＞ 教育内容・方法及び学修指導等の改善のためのフィードバック

点検・評価データの分析を踏まえた教育改善へ向けたフィードバックは、主に調査等の実施担当委員会等から、教授会等を通じてなされており、情報共有を経て、要改善課題に関連する担当委員会等において改善への取組みが進められている。

教育活動に関しては、教務を担当する各学部・全学の委員会が中心となり、他委員会等との連携・調整も含め、改善策を検討し、PDCA の取組みを進めている。原則全ての開講科目を対象に実施される「授業評価アンケート」には学生が自由に意見を述べる箇所も設けられており、また「授業改善計画書」は期間を設定して学生にも公開されている。教育活動は教員と学生の相互作用により成り立つ活動であるため、今後も学生の声に耳を傾けながら、教育内容・学修指導等の充実と改善を図っていく。

（3） 3-3 の改善・向上方策（将来計画）

- ・建学の精神と本学の教育目的を具現化し、社会的要請に呼応した人材を育成するため、継続的に三つのポリシーの見直しを行い、教育課程の充実と改善に取り組む。
- ・ディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーの一貫性の保持と体系化に注力し、教育目的の効果的達成を目指した教育活動の点検・評価を行って教育の質の担保に努める。
- ・アセスメント・ポリシーを整備し、ディプロマ・ポリシーの達成に向けた各科目・各科目群・専門領域ごとの各レベルにおけるアセスメント指標を明らかにし、その結果を教育活動の PDCA サイクルに反映することで教育内容の一層の改善に取り組む。
- ・IR 機能を整備し、効果的・効率的な点検・評価体制の実現に引き続き取り組んでいく。
- ・長期的な視点で学修成果の評価を行うために、卒業生による評価や卒業生を受入れた就職先での評価など、さまざまなステークホルダーによる評価を、その手法の改善とともに継続して収集していく。
- ・教員個々の担当科目における評価基準の適正さを担保していくため、学修成果の点検・評価に関する教員研修等を引き続き実施していく。

【基準 3 の自己評価】

本学は、大学・学部としての教育目的を踏まえた三つのポリシーを定め、学内外に適切な媒体を用いて周知している。各学部のカリキュラムは、ディプロマ・ポリシーとの一貫性をもって掲げられるカリキュラム・ポリシーに基づき編成されており、カリキュラムを構成する個々の科目にはディプロマ・ポリシーを反映した到達目標が設定されている。単

位制度の実質は、学生へのきめ細かな履修指導、履修登録単位数の上限設定、授業時間外学修の指示によって保たれており、社会連携の活用等による多様な教授方法の創意工夫とあいまって、本学の充実した教育を実現させている。教養教育は、各学部の特性に応じつつ本学の特長たるホスピタリティ教育を反映したものが構築されており、今後は全学的な教養教育運営体制の下で一層の充実を期している。

成績評価・単位認定の厳正さは、適切に整備されたシラバス、マニュアルに基づく筆記試験の監督体制及び不正行為への懲戒、成績照会制度により担保され、卒業認定は教授会で行う判定会議により公正かつ厳格に行われている。

学修成果の点検・評価は、育成人材像と三つのポリシーを踏まえた各種の指標を用い、学修成果の点検・評価にとどまらず、教育・学修の質を高めるための学修過程の点検・評価の指標も活用して教育改善の目的にかなう取組みとなっている。

以上より、基準3「教育課程」について基準を満たしていると自己評価する。

基準 4. 教員・職員

4-1. 教学マネジメントの機能性

4-1-① 大学の意思決定と教学マネジメントにおける学長の適切なリーダーシップの 確立・発揮

4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築

4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

(1) 4-1 の自己判定

基準項目 4-1 を満たしている。

(2) 4-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

4-1-① 大学の意思決定と教学マネジメントにおける学長の適切なリーダーシップの 確立・発揮

学長の職務権限は、「学校法人文理佐藤学園職務権限規程」第 14 条に、学長は本学の学務を統括する責務があり、その遂行に必要な権限を有すると明示されている。また、「西武文理大学学則」には、学生の身分に係る審査、学位の授与、既修得単位の取扱い、懲戒といった学長の教学面における職務上の権限が規定され、その原則が遵守されている。学則は本学ウェブサイト上に公表し、内外に対しての情報公開を積極的に行っている。加えて、学長は各学部教授会での意見を徴するほか、全学的な教育研究に関する重要事項等に関しては全学教授会を招集し、全学的見地から審議した上で意思決定を行う。全学教授会は、学長を議長とし、必要な事項は学長が理事会に建議する。

さらに学長の指示のもと、全学的視点で大学運営及び教育研究に関する重要事項について審議するために各種の全学委員会が設置され、本学の教育活動の質の向上を促進している。

学長が適切なリーダーシップを発揮するための補佐体制として、本学では平成 30 (2018) 年に学長室会議を設置した。本会議は最高職位である学長の他に、各学部長と事務局長が学長を補佐し運営されている。この学長を補佐する体制は、「西武文理大学学長室会議規程」に明記され、大学の意思決定における重要な役割を果たしている。

以上のように、学長の職務と権限が明確になっていることから、学長が大学の意思決定と教学マネジメントにおいて適切なリーダーシップを発揮できる体制と機能が確立されていると判断する。

4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築

「西武文理大学学則」第 1 条に定めた本学の使命・目的の達成のため、本学では各学部に学生への教育サービス向上を目指して設置された教授会と、その上位組織に当たる全学教授会を設置している。教授会は学部長を議長とし、学則第 44 条第 1 項及び第 2 項に定める教育課程及び単位認定や学則その他諸規程の制定及び改廃に関することなどを審議する通常教授会と、教員の採用及び昇任などを審議する人事教授会が設置され、通常教授会は原則的に毎月 1 回、人事教授会は必要に応じて開催されている。通常教授会は、学部長、教授、准教授、専任講師、助教と事務局長及び事務局課長以上の職位の役職者をもって組織され、学部長から提起される審議、報告事項に加え、各学部委員会から提起される事項

の審議と活動報告がなされている。通常教授会は、出席構成員の過半数をもって議決され、可否同数の場合は議長である学部長が決している。教授会は、教育・研究に関する重要事項について学長に報告する義務があり、最終決裁者である学長に対して意見を述べることができる。

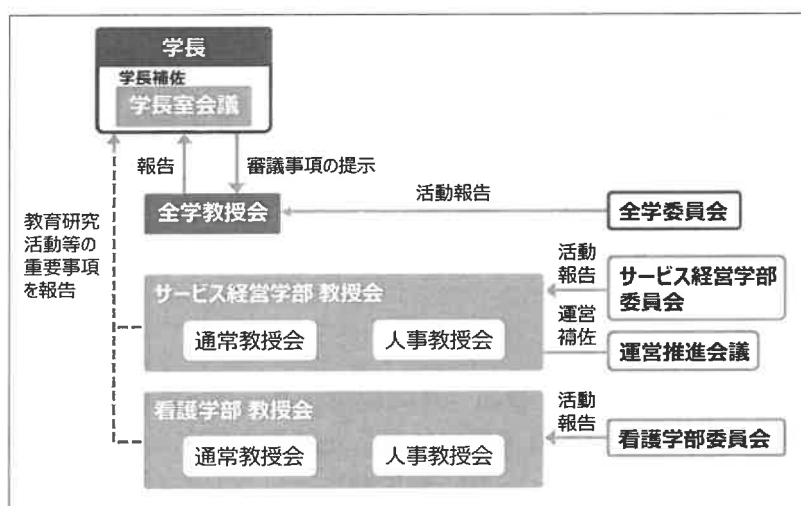
サービス経営学部においては、学部教授会に付議する議題や、学部長の指示事項等を事前に調整する機能として、運営推進会議が設けられている。構成員は学部長、学科長、学部の主力事業を担う基本委員会（教育サービス、学生サービス、入試広報、キャリアサポートの4委員会）の委員長、事務局長及び事務局課長以上の役職者で構成され、学部教授会を効率的に運営するための組織として機能している。

また、全学教授会は各学部教授会の上位組織であり、教育課程及び教学運営に関して全学的な方針の策定や改善活動などの審議と、全学委員会からの活動内容の報告がなされる。

審議内容は、学則及びその他の重要な規程の制定及び改廃、教育課程の編成方針に関する事項などを含んでおり、審議事項は学長室会議で事前に協議されている。全学教授会の構成員は、学長、学部長、図書館長、自己点検・自己評価委員会委員長、全学委員会の委員長、各学部の基本委員会委員長、事務局長及び事務局課長以上の役職者であり、学長が議長となる。全学教授会は、学長が必要と認めたときは適宜開催される。

教授会及び全学教授会の趣旨と責任等は、学則第42条、第43条、第44条及び「西武文理大学教授会規程」、「西武文理大学全学教授会規程」に明示されており、また本学における権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントは、教授会、全学教授会及び学長室会議の関係性において、大学の使命・目的に沿って適切かつ円滑に行われている。

【図 4-1-1】運営組織図



4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

本学における事務組織は、「文理佐藤学園組織規程」及び「西武文理大学事務組織規程」に基づいて分掌が定められ、適材適所での人員配置がなされている。大学を取り巻く社会環境の変化の中にあって、職員は広い視野に立った職務遂行能力と生産性が要求されるが、本学では小規模であるが故の利点を活かした相互補完による業務体制を採っている。これは学内における情報共有化に寄るところが大きく、各教授会及び委員会活動においては教

職協働体制が保たれており、全事務職員が必ず一つ以上の委員会に参加している。

また、事務局内で重要事項の周知を行う際は、朝礼で報告されている。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課体制となっており、学部ごとに教学マネジメントの遂行に必要な支援が行われている。

また、法人本部では、法人全体の財務・経理、総務・人事、企画調整を担当し、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一元管理され、効率的に運用されている。法人本部と大学事務局は、専門領域に精通した職員間が協働して業務を遂行する関係が成立しており、相互で連動して業務の質保証に取り組んでいる。

(3) 4-1 の改善・向上方策（将来計画）

本学の教学マネジメントを強化するためには、教職協働をより一層強力に推進することが重要である。そのためには職員の資質・能力の向上は勿論のこと、両学部に係る教育方針や学問体系の基本的な理解、大学運営への参画意識の向上が必要不可欠であり、今後は、事務職員の資質・能力向上のためのSD(Staff Development)のみならず、FD(Faculty Development)活動にも積極的に参画することで教学マネジメントを牽引することができる人材を育成する。

また、学修成果・教育成果の把握・可視化という一連の教学IR体制におけるデータの分析、活用については、自己点検評価及び情報公開のために総務課で情報の集積が行われているが、組織体制に関しては確立途上にあり今後改善の余地がある。本学では、令和4(2022)年度までにIR推進室の設置を予定している。

4-2. 教員の配置・職能開発等

4-2-① 教育目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任等による教員の確保と配置

4-2-② FD(Faculty Development)をはじめとする教育内容・方法等の改善の工夫・開発と効果的な実施

(1) 4-2 の自己判定

基準項目 4-2 を満たしている。

(2) 4-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

4-2-① 教育目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任等による教員の確保と配置

各学部の教員組織は、大学設置基準に定めるところにより、学部の専門分野と収容学生数に応じ置くこととされている専任教員数を確保し、適切に配置している。本学の教員の採用及び昇任に関しては、「西武文理大学教員選考規程」、「西武文理大学教員選考基準」で規定している。「西武文理大学教員選考規程」には、採用選考の条件として次の3点を挙げている。「①学校法人文理佐藤学園の建学の精神、教育方針、教育理念に賛同し、西武文理大学就業規則を遵守できる者、昇任に当たっては遵守してきた者であること。②高等教育に造詣が深く、その推進に熱意を有するものであること。③人格が高潔で人望に厚く、西武文理大学教員として相応しいと認められた者であること。」としており、採用は公募で行

われる。学長は、教員の選考にあたっては教授会規程に定める人事教授会に諮問する。人事教授会は、教授会の中から教授3人を選び、学長・学部長・事務局長とともに教員選考委員会を組織し、教員候補者の選考を行う。この過程を経た教員候補者は、学校法人文理佐藤学園人事委員会の審議を経て、理事会に諮られ理事長が任用を決定する。

以上のように、各学部の専任教員数は設置基準を上回っており適切に配置されている。

教員の採用・昇任に関する規程も整備され、教員選考に当たっての基準も明確であり、教員の確保と配置は教育目的及び教育課程に即し、その採用及び昇任手続き等は厳正かつ適切に行われていると判断する。

4-2-② FD(Faculty Development)をはじめとする教育内容・方法等の改善の工夫・開発と効果的な実施

学部の特性に応じた教員の教育・研究能力の向上を目的に、サービス経営学部、看護学部それぞれに学部内に専門委員会を設置し、委員が主体となり毎年度当初にFD活動の年度計画を立案し、活動報告書を策定、発行している。

これに基づき両学部とも委員の発案により、FD研修会を計画、実行している。新任教員に対しては初任者研修を行い、本学の教育方針と教育目的、カリキュラムの考え方、本学学生の特長について解説しているほか、ウェブ対応授業支援システムである「Uniprove/CS(IT's class.)」(令和3(2021)年4月からは「Active Academy Advance: 通称「トリプルエー」(AAA)」の効果的使用法についてのガイダンス、研究費の公正な使い方等の倫理教育等も併せて実施し、本学の大学教員としてのスタートアップを委員会として支援している。また両学部で教育の質の担保を目的に、専任・非常勤全教員を対象とした「学生による授業評価アンケート」を各学期末に実施し、この集計結果を翌学期開始までに教員にフィードバックした上で、全教員から「授業改善計画書」の提出を受け、その取りまとめを行っている。結果の本人への通知と、全体の傾向を報告したうえで、授業改善報告書は学生に期間を限って開示しており、学生側にも適切なフィードバックがなされる仕組みとなっている。この一連のプロセスは教員の教育力の向上に資するものとなっている。また、年間を通じた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等を収録している。

さらに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、教育の質的向上を図る仕組みを整えている。

本学は埼玉県東武東上線沿線及び西武線沿線の大学、自治体、企業が連携する地域の活性化を目指した埼玉東上地域大学教育プラットフォーム(TJUP)の会員校として、昨年度と同様に、令和3(2021)年度もTJUP共同FD・SDの活動に参加する予定である。

以上のように、教育内容・方法等の改善の工夫・開発に向けた地域の大学間連携プラットフォームとの協働をはじめ、FD活動自体を客観的に評価し向上させるべく組織的かつ計画的に取り組むなど、その活動は効果的に実施されていると判断する。

(3) 4-2の改善・向上方策(将来計画)

両学部の教育目的に合致した質の高い教員の確保と配置については、各学部の専門性と教育目的及び教育課程の編成方針に沿って適切に実施するよう努める。また教員の資質・

能力向上に関することについては、授業評価アンケートの内容を改善すると共に、分析結果の活用を工夫して、教員によるピアレビュー体制も積極的に導入し、授業改善に繋げる。

4-3. 職員の研修

4-3-① SD (Staff Development) をはじめとする大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取組み

(1) 4-3 の自己判定

基準項目 4-3 を満たしている。

(2) 4-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

4-3-① SD (Staff Development) をはじめとする大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取組み

本学では、平成 28 (2016) 年度第 6 回全学教授会において「西武文理大学 SD 基本規程」【資料 4-3-1】が協議を経て承認された。SD 委員会では委員長である学長が推進役となり、教職員が SD 研修に参加するように促進活動を展開している。この成果として令和 2 (2020) 年度は、全教職員が年間を通じて 1 回以上の SD 研修に参加した。

令和 3 (2021) 年度も前年度と同様に、全教職員が年間を通じて 1 回以上の SD 研修に参加を予定している。

本学では、平成 29 (2017) 年度からの SD・FD 研修体制確立に始まり現在に至るまで、教職員の SD 研修への参加意欲は年々高まりをみせている。西武文理大学職員就業規則第 64 条第 2 項に「教職員は、申請し、承認を受けることによって、自主的研修及び研究をすることができる」とされており、機関として行う研修以外の自己研鑽の機会も制度的に保証されていることが、意欲向上の後押しとなっている。

令和 3 (2021) 年度は、本学が加盟する埼玉東上地域大学教育プラットフォーム (TJUP) において、大学の管理運営及び教育や研究の支援までを含めた質の向上を図るため、事務職員や技術職員などを対象に行われる職能開発の組織的な取組みについて様々な審議が行われ、実行された企画に本学の教職員が参加した。

また、法人本部では入職する教職員を対象に「新着任者研修会」を例年 3 月に行って、建学の精神等を伝える自校教育や学園各校の紹介を通じて新職場への適応を支援しているほか、「事務担当者勉強会」を令和元 (2019) 年度から主催して、勤怠管理と経理処理に関する事務水準の向上を図る取組みを行った。

(3) 4-3 の改善・向上方策（将来計画）

令和 3 (2021) 年度においても、TJUP の大学間共同 FD・SD に積極的に参画することで得られるメリットを考慮し、活動を行うにあたっての事業予算を確保している。

令和 3 (2021) 年度は、本学教員が講演するオンライン公開講座「SDGs を知ろう！！」と、共同 FD・SD「地域と共に歩む TJUP」～「農」を通じて人をつなぎ地域をつくる～」等の開催を予定している。

今後とも、本学は幅広い視野に立った職能開発の組織的な取組みを推進していく方針で

ある。

4-4. 研究支援

4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

4-4-③ 研究活動への資源の配分

(1) 4-4 の自己判定

基準項目 4-4 を満たしている。

(2) 4-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

本学では、専任教員全員に研究室が割り当てられ、サービス経営学部は 1 号館 1・2 階及び 2 号館 1・2・3 階の計 34 室、看護学部は 8 号館 3 階の 18 室が配置されている。看護学部では、教授・准教授以外の職位では共同研究室となるため、1 部屋に複数人が配置される構図となるが、パーティションを使用することで教員のプライバシーに配慮した研究環境を提供している。事務局による研究支援体制としては、全学倫理委員会の事務担当課が総務課となっており、公的研究費の管理や研究遂行上の事務手続き等について、研究公正に配慮しながら支援できる体制となっている。科学研究費補助金（科研費）の管理にあたっては、研究者への使用状況報告等、情報の共有や進捗の確認を図り、適切で厳正な運用を図っている。学外の研究助成情報については、会議室や教員ラウンジへのポスター掲示により広く周知を行っている。

西武文理大学図書館は、「西武文理大学図書館の図書等の収集・保管等に関する基準」により、本学の教育・研究、学修活動の維持・発展のため、「学部構成、学問研究の動向に留意し、適正な蔵書構成の実現を図る」ことを収集方針とし、両学部の教員と図書館司書で構成される図書館運営委員会により選書を行っている。文献検索データベースを構築しており、両学部の研究活動に貢献している。

4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

本学の研究倫理に関する規則には、①「西武文理大学倫理綱領」②「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」③「西武文理大学研究活動における不正行為への対応に関する規程」があり、全学組織である西武文理大学倫理委員会が、教育・研究活動等の倫理に関する事項について審議、調査、検討を行っている。西武文理大学倫理委員会は、大学運営の根幹に関わる重要性を考慮し、学長を議長に各学部長と事務局長が参画し、教職員等の重大な綱領・規程違反行為があると認めた場合は、委員会を開催し適切な措置を講じることとしている。綱領・規程に定める違反行為等に関する通報、相談等についても窓口を設けている。

また、本学では「学校法人文理佐藤学園内部監査規程」に則り、原則的に年 2 回の内部監査を受審している。令和 2(2020)年 2 月に開催された西武文理大学全学倫理委員会では、文部科学省「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」(平成 26(2014)年 8 月 26 日文部科学大臣決定)の解釈について学園内部監査室からの指摘を受け、ガイド

ラインに準拠した規程の改定が決議され、全学教授会にて承認された。

研究倫理に関する規程は、学園内部監査室及び西武文理大学倫理委員会の関係性の中で整備され、厳正に運用されている。なお、西武文理大学倫理委員会では「西武文理大学研究活動における不正行為への対応に関する規程」に基づき、教育職員及び公的研究費に関する事務を取り扱う職員に対して、研究倫理教育を実施することとしている。

令和 3(2021)年度についても、独立行政法人日本学術振興会の e-Learning コースを SD 研修の一環として対象教職員全員が受講し、研究活動における不正防止への啓蒙を行うなど、厳正な規程の運用により組織的に対応している。

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証している。教員の研究に対しては、外部委員の審査も含む研究倫理委員会への倫理審査申請書と研究計画書等の関連資料の提出を求め、その適切性を審査している。学部学生の研究(卒業研究)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としている。倫理面からの研究条件の整備については、保健医療関係学会や看護系大学を中心に厳しい研究倫理規程が定められており、本学部も同様に研究倫理規程を設け、教員・学生の研究計画書の質の確保にも役立っている。

4-4-③ 研究活動への資源の配分

本学では個人研究費として、教員一人あたりの上限を設けて研究費の支給を行っている。これは「西武文理大学個人研究費規程」にも示され、教員採用後のオリエンテーションの中で伝えられている。内容は一般経費及び旅費交通費となっており、研究活動への柔軟な対応として、相互流用を可能としている。また、本研究費の運用は、毎年個人研究費の手引を配布し、それに従って適切に行っている。

学内共同研究の支援については、「西武文理大学共同研究規程」により、毎年共同研究費の支給対象課題の選考が行われ、同規程第 4 条の取り決めの中で、単年度あたり学部ごとの共同研究費予算限度額が定められ、毎年満額での研究費配分が行われている。

令和元(2019)年 10 月から、「西武文理大学学長研究費規程」が施行され、専任教員が利用できる当該研究費について必要な事項を定めた。学長研究費は最大執行額で 300 万円の予算が設けられ、令和元(2019)年度は、申請のあった専任教員からの研究提案について、学長と各学部長及び事務局長が選考し、優れた研究提案に対して学長研究費が配分された。令和 3(2021)年度の事業予算においては、前年度比 133%増額の予算が計上されている。外部資金導入に関して、本学では科研費の公募説明会を令和 2(2020)年度に 4 回実施した。公募説明会では、計画調書の作成方法等を説明することで、応募しやすい環境づくりを推進している。令和 2(2020)年 3 月には、研究活動に関する教員へのアンケート調査を実施し、研究活動のための外部資金導入の努力や、研究のための学内施設・設備等に関する現状について集計・分析が行われた。この定量的な分析結果に基づき PDCA サイクルを推進していく予定である。公的研究費の採択を受けた者から機関に対して譲渡された間接経費については、「学術研究助成基金助成金間接経費の使用に関する申合せ」の第 1 条に、「研究代表者及び研究分担者の研究環境の改善や本学全体の機能向上に活用する」ことを定めており、令和 2(2020)年度には図書館の充実のために執行された。

本学では大学院を有しておらず、RA(Research Assistant)の配置はない。

(3) 4-4 の改善・向上方策（将来計画）

前述した研究活動に関する教員へのアンケート調査では、研究費について学外の競争的資金等の公募等に関する情報と科研費の応募書類作成について、学内で適切な説明、助言が十分に得られているかとの問いに「やや不足している」という回答があった。また、図書館における研究に必要な文献資料の整備状況は十分かとの問いに「やや不足している」といった回答があり、蔵書の拡充について事業予算に盛り込んで、更なる充実化を図っていく。研究活動の発展のため、大学資金の資源配分に関する諸規程について適時見直しを行うとともに、外部資金獲得者への優遇措置等の導入を検討し、応募意欲の向上を図る。

令和3(2021)年度事業計画では、書庫の収容力増強費と、Covid-19対策費として書籍消毒機の設置を予算化している。

【基準4の自己評価】

「大学の意思決定と教学マネジメントにおける学長の適切なリーダーシップの確立・発揮」を実行するため、学長を補佐する仕組みが組織的に確立されている。大学の使命・目的に沿って学長室会議、全学教授会を柱とした教学マネジメント体制が構築されている。

全学教授会及び各学部の教授会と、学長室会議との関係性が明確であり、本学の意思決定の権限と責任の所在に関する一致した認識を全教職員が共有し、PDCAサイクルが機能している。教員の採用及び昇任に関しても、本学の規程に基づき適切に実施されており、教員数についても各学部の教育を実践するのに適切な人数で配置がなされている。学生による授業評価アンケート調査を実施し、それを基盤にした改善計画の策定を行っている。研究倫理に関する規程の整備についても、学園内部監査室の指摘に対して真摯に改善を行っている。研究倫理に関する遵守事項は規程により明確化され、対象の全教職員がSD研修に参加するなど、不正防止のための啓蒙活動を意欲的に実施している。

研究費の配分に関しては、外部資金獲得についての支援を行う一方、研究資金の拡充を考慮した学長研究費を新たに設け、研究支援の更なる充実に取り組んでいる。さらに、科研費獲得に向けた公募説明会を実施するなどの各種支援体制も整備されている。

本学の中長期計画における基本方針では、「新しい知の創造」及び「時代の要請に応える人材育成」の拠点となるべく、確固たる地位の構築を目的として掲げており、研究活動については目標として8項目のアクションプランを策定している。研究活動への支援を図ることで、産官学連携事業と多岐にわたる研究活動の増強を推進していく計画である。

以上のことから、「基準4. 教員・職員」を満たしていると判断する。

基準 5. 経営・管理と財務

5-1. 経営の規律と誠実性

5-1-① 経営の規律と誠実性の維持

5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

(1) 5-1 の自己判定

基準項目 5-1 を満たしている。

(2) 5-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-1-① 経営の規律と誠実性の維持

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いる。この目的に従って設立された西武文理大学（設置学部はサービス経営学部）及び平成 20（2008）年に認可を受け、平成 21（2009）年度に設置した看護学部とも、教育基本法、学校教育法及び私立学校法に基づき、学則と諸規程を整備して教育研究と人材育成を行ってきた。

学校法人文理佐藤学園、その設置する西武文理大学とも、その目的を実現するために、「諸規程管理規程」の第 1 章「総則」の中で、学園のガバナンス経営の規律である規程類の遵守義務を定めている。また、「組織規程」において、法人の組織、組織運営、業務分掌及び職務権限に関する基本事項や指揮・命令系統を定め、学園の業務の組織的・能率的な決定及び執行並びに責任体制の確立を図っている。

職員（教育・事務）に対しては、「西武文理大学職員就業規則」に服務の基本原則を定め、法令や諸規則に従い、職場の秩序を保持し、相互に協力し、各人の職務を果たすことに努めることを義務化し、遵守事項を定めて、規律ある誠実な職務遂行を求めている。

さらに、大学に限らず全学的に各教室に建学の精神、教育方針及び校訓を掲示して職員や学生に表明し、職員には法人としての確固たる教育理念や目標を共通認識として意識させるとともに、学生には大学（学校）で学ぶことの目的と意義を明示している。

学校法人文理佐藤学園及び西武文理大学では、組織倫理に関する諸規程を制定し、下記の記述のとおり適切な運営を行っている。

〈1〉西武文理大学倫理綱領

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ている。

〈2〉コンプライアンス基本規程

コンプライアンスに関する推進体制、違反防止活動及び違反事案に関する通報の処理等を定め、学園の健全で適正な運営と社会的信頼の維持に資することを明記している。

〈3〉コンプライアンス委員会規程

コンプライアンス推進に係る重要方針の策定、啓発・教育・研修活動、事案発生時の調査・検証、事案の再発防止策策定などの業務を担ったものであったが、令和 2（2020）年 10 月 1 日施行のリスク管理委員会規程改正により、コンプライアンス委員会の役割をも担う委員会となったことから、この委員会規程はリスク管理委員会規程に吸収され廃

止となった。

＜4＞ リスク管理基本規程

学園のリスク（損失の危険）の管理に関する基本的事項を定め、学園を取り巻く様々なリスクに対して的確な管理を行えるようにした。令和2（2020）年10月1日から施行した規程改正では、第5章に「危機への対応」を新たに設け危機管理体制を明確化した。危機を分類化し、対策本部の設置も明記し、危機が顕在化した場合の緊急時対応を定めた。規程名称も「リスクマネジメント基本規程」から「リスク管理基本規程」と改めるなどの大幅改正を行った。

＜5＞ リスク管理委員会規程

リスク管理推進に係る具体的方針や計画の策定、啓発・教育・研修活動、リスクが現実化した場合の情報収集と分析、事案の調査・検証、損害修復策の立案、再発防止策策定などの業務を担う委員会である。リスク事案が発生した場合のフローが分かりづらいとの監事からの指摘を受け、令和元（2019）年12月の委員会で、法人本部、委員会及び理事会の対応をフローにまとめ、リスクに応じた適切な対応が躊躇なく行えるよう「リスク事案発生時のプロセスフロー」を作成し、それぞれの現場に周知した。また、基本規程の不備を内部監査室から指摘され、対応優先順位の明確化とリスク類型ごとの対応策をそれぞれ一覧表化して発表した。

令和2（2020）年9月18日開催の理事会で、リスク管理委員会に理事会の意思決定権限に抵触しない範囲で意思決定権限を付与し、コンプライアンス委員会規程を吸収することを附則で明記した。

令和2（2020）年度は、7月21日にリスク管理基本規程、委員会規程改定案及び職員対象研修の内容決議、11月11日にコンプライアンス基本規程の一部改定、ハラスメント防止規程の制定及び懲戒基準改定の決議、12月22日に高校職員の申立てにより行われたリスク事案の調査結果報告及び対応策・再発防止策の決議等、年3回の委員会を精力的に開催した。

＜6＞ 情報セキュリティ・個人情報保護委員会

「情報セキュリティ基本規程」と「個人情報保護規程」の全面改定から生まれ、本学園でそれまで脆弱であった情報セキュリティと情報管理・保護に係る一連の管理体制が整備された。平成30（2018）年12月開催の委員会で、本学園ではそれまで作成されていなかった「個人情報管理台帳」の学園統一基準での作成に取り掛かることが決まり、委員長から、各校に対して現在と過去の個人情報データの洗い出し作業に入るよう指示があった。当初は令和2（2020）年3月末までに中学・高校の個人情報ファイル簿の作成が完了し、その後、大学を含む他の設置各校に拡大していく予定であったが、主担当者がCOVID-19の感染拡大に伴い、生徒に対するオンライン授業対応、職員のリモートによる在宅勤務対応に追われた結果、令和2（2020）年度中の進捗状況は芳しくなかった。

＜7＞ ハラスメント防止規程の制定と「懲戒に関する基準」の一部改正

学園には従来から「セクシュアルハラスメント防止規程」が存在していたが、令和2（2020）年6月1日の改正法施行によりパワーハラスメント及びマタニティハラスメント防止のための雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となったことを踏まえ、令和2（2020）年11月20日開催の理事会で「ハラスメント防止規程」を制定し、

セクシュアルハラスメント規程も包含する一つの規程として成立させた。

関連して、これらの全てのハラスメント行為に対応する形で「懲戒に関する基準」の一部改正を行い、ハラスメント行為の一層の抑止に繋げる対策を講じた。

5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

西武文理大学の使命は、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。

本学の目的は、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、建学の精神に則り、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受けるとともに、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」と定めている。この目的に従って、サービス経営学部と看護学部ともに「豊かな人間性を持つ、実践的で柔軟な職業人の育成」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。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。法人本部長は4年前まで18年間大学の事務局長、法人本部総務人事部長は2年前まで大学総務部長の任にあったため、大学教職員との太いパイプを維持しており、日頃の情報交換はスムーズに行われている。

<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

設置各校の全教室、職員室、事務室などあらゆる場所に建学の精神や教育方針を掲示して、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。

大学をはじめ設置各校の入学式及び卒業式のパンフレットには、建学の精神以下の学園の理念を記載することを義務付けており、学生や保護者にもそれを周知徹底することで、学園のアイデンティティの維持に努めている。

<2> 時代の変化に対応して「学園のミッション」を制定

学園を取り巻く環境は激変し、社会からはグローバル化への対応や、自ら課題を発見し解決する力の育成、地域との共生（地域貢献）も求められるようになった。学園はどのようなミッション（使命）を担って主体的に青少年の育成に当たるのかを明確にし、社会に宣言するため平成30(2018)年6月開催の理事会で「学園のミッション」の制定が承認され、入学式等のパンフレットや学園のホームページで内外への周知を図っている。

＜3＞ 学園の長期ビジョンの制定と大学はじめ各校の中長期計画の策定

令和元(2019)年7月開催の理事会で「学園長期ビジョン検討委員会」の設置が承認された。長期ビジョンは、「学園のミッション」を具現化するために、10年先を見据えた学園のあるべき姿を描き、設置各校が同じ方向に向かって具体的な中長期計画を策定して進んでいくことを目的とするもので、委員には大学学長と事務局長、設置各校の校長と事務長、法人本部長以下本部の部長の総員14人が任命された。

その後4回の会合を重ね、令和元(2019)年11月開催の理事会で学園の長期ビジョン「BUNRI'S Vision 2030」が成立した。

その後、この学園長期ビジョンを踏まえ、設置各校の長期ビジョン、長期計画及び第一次中期計画の策定とそれぞれのロードマップの作成が行われ、令和2(2020)年3月開催の理事会で承認されるに至った。従来本学園では単年度の事業計画のみで学園運営を行っていたが、これらのプロセスを経て学園と各校の中長期的課題を明らかにし、その改善策や推進策を職員が一体となって考えることで、学園や大学の使命と目的を改めて追求する最良の機会となった。

第一次中期計画に係る令和2(2020)年度の進捗状況については、令和2(2020)年9月、令和3(2021)年1月及び4月開催の理事会において、各校及び法人本部は、第一期ロードマップの進捗状況報告を3回行った。報告では、各アクションプランに対してS(完了済)からA～B～C～D(未着手)までの5段階で取組の自己評価を発表し、5年後の完遂を目指す姿勢を新たにした。

＜4＞ 教員と職員の協働による運営参加

大学では、教授だけでなく全ての専任教員及び事務局役職者の教授会への出席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で構成されることなどの取組みが開学以来行われている。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の課題やその対処施策等が報告され、教員、職員それぞれの立場から議論がなされている。開学時より、「教員と職員は車の両輪」とする伝統的思想が基底にあり、両者は互いに協力し、問題意識を共有し合うことで、課題を漏れなく発見し効率的に解決する取組みがとられている。

＜5＞ 教職員への情報公開を通じた情報や意識の共有化

法人本部では、理事会等で重要な決定が行われた場合、教職員へ掲示・教授会等での説明を通じて周知徹底を図っている。学校法人全体の人事異動情報の公開、就業規則の改定と新懲戒基準の策定、期末手当の廃止などの際など、経営の透明性の確保、情報や意識の共有、職員の使命に係るモチベーション維持を目的とし、情報を公開している。

令和2(2020)年度は、新学期開始当初からCOVID-19の感染防止対策や授業実施対応として、法人本部及び大学では、かつて実践・経験したことがないような取り組みを矢継ぎ早に打ち出し、これら対策の適時・適切な情報提供を行った。

教職員本人や家族が罹患した場合の休暇対応、在宅勤務や時差出勤、リモート（オンライン）授業の実施など、全員が高い意識をもって同一の情報を確実に得られるよう伝達方法を多様化した。

5-1-③ 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。さらに楠をはじめとする植樹により、学生の教育環境の改善、保水力の維持、CO2 削減への貢献を行っている。平成 29(2017)年に 2 号館の照明設備と空調設備の交換工事を行い、従前の全館空調方式から各室独立の空調設備とすることで消費エネルギーの削減を図った。

＜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。「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。また、セクシュアル・ハラスメントを始めとしたキャンパス・ハラスメントに対応すべく、ハラスメント防止対策委員会が、学内の相談体制及び解決手続きの整備に努めている。「文理佐藤学園コンプライアンス基本規程」により、法令等の違反又はその恐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。通報者の保護については「ハラスメント防止規程」や大学の「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。

コンピュータ室は教職員で組織する「情報システム委員会」により適切に管理・運営されており、「コンピュータネットワーク利用規定」等を制定して教育支援機能を果たしている。また、学生、教職員に向けて平成 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」を制定して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ているほか、学内無線 LAN の設置についての統制を行うなど、運用面についても実地的な対応が全学的に図られている。

＜3＞ 安全への配慮

耐震機能については、本学で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、体育館のいずれも、昭和 56(1981)年以降の新耐震基準を満たしている。平成 29(2017)年度には防災倉庫を増設して 1,500 人×3 日の防災備蓄品（水、食糧、ポケットトイレ、ブランケット）を確保した。屋内運動場（体育館）に吊り天井は設置しておらず、地震等の自然災害を考慮した設計を施している。また、バスケットゴール及び高所の照明器具については、いずれも躯体に直接取付けされている。学内の全ての建物において、吹きつけアスベスト、室内等露出の保温材や耐火被覆材の飛散性アスベストは、いずれも使用されていない。学内建物の電気設備に PCB は使用されていない。

8 号館地下に雨水滞留施設を設け、キャンパスから入間川への豪雨時の排水を制御して水害予防、環境保全の取組みを行っている。学生、教職員には「災害時の対応マニュアル」を配布して初動の対応、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。

＜4＞ 感染症対策への配慮

保健センターでは感染症対策を講じている。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、保健センター長による感染症予防の対策、その年度の海外研修の中止など、実際の対応に当たった実績がある。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。

COVID-19 は、令和 2（2020）年度に世界的な流行に発展し、大学をはじめ学園設置各校でも同年度中に学生・生徒合計で 7 人（内、大学生 4 人）の感染者が確認された。

大学では、3 密防止対策、ドアノブ・机・椅子、手指消毒とマスク着用の徹底、発熱感知用サーマルカメラの導入など感染防止対策に努め、オンライン授業や教室の分散、職員の在宅勤務導入などで接触機会の減少に努めた 1 年間だった。

（3）5-1 の改善・向上方策（将来計画）

高等教育機関を取巻く環境が厳しさを増す中であっても、本学は継続して社会から求められる公共性を維持し、教育研究活動のみならず経営面においても法令遵守の取組みを通じて、学園の経営の規律及び誠実性の維持に努めていく。

学園の長期ビジョンの制定と大学はじめ各校の中長期計画の策定により、経営に関する PDCA サイクル実行の更なる活発化が期待でき、その中で本学の使命・目的の実現に向けた活動を継続して行っていく。

環境保全、人権、安全への配慮について、これまで実施してきた様々な活動の成果を検証し、ブラッシュアップしていく。また、各種のリスクや不測の状況変化にも機動的に対応できる体制の構築を行い、学生・教職員の学修環境・職場環境の維持向上に努めていく。

社会的責任を果たすため、教育研究活動上の成果や知見を積極的に情報公開し、社会における学園及び本学の存在価値を高める努力を継続していく。

5-2. 理事会の機能

5-2-① 使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

（1）5-2 の自己判定

基準項目 5-2 を満たしている。

（2）5-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-2-① 使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

西武文理大学の設置者である学校法人文理佐藤学園では、平成 27(2015)年に元学園長による不適切支出の不祥事が発覚したが、これを契機として以下の様々な再発防止策を打ち出し、過去には絶対戻らないという強い信念で今日まで確実に実践してきた。

このことは、結果として同族経営からの脱却、理事会機能強化による民主的経営への移行、理事会の諮問機関としての評議員会及び各委員会活動の活発化を招き、下記のような健全で機能性の高い意思決定体制が整備され今日に至っている。

＜1＞ 同族経営の廃止・理事会を中心としたガバナンス経営への移行

不祥事を受けて、理事会は、同族経営と将来にわたって決別することを目的として寄附行為を変更し、同族理事（配偶者及び三親等以内の親族）の一人を越えての選任を禁止する規定を新たに盛り込んだ。

＜2＞ 理事長（法人経営）と学長・校長（学校運営）の兼任禁止

理事長（法人経営）と学長・校長（学校運営）の兼任禁止を寄附行為に明記し、理事長は法人経営のみを担う理事長職だけに就けることとした。これにより学校運営を担う

職位との兼任が出来なくなり、経営と教学の分離が明確になった。

＜3＞ 理事会及び評議員会の改善と理事会の権限強化

「理事会規程」、「評議員会規程」を新たに制定し、理事会の権限強化と議事運営の改善を図り、理事会と評議員会の開催に関しては明確な区分を徹底した。また、理事定数 2 人（7→9 人）、評議員定数 4 人（15→19 人）の増員を決め、併せて評議員選出理事には職員 1 人以上を含まなければならない旨（職員理事必須化）を決め、文部科学省に認可された。理事 9 人のうち、学外理事は 5 人だが、経済界出身が 4 人、官界出身が 1 人とバランスの良い布陣を心掛けた。

なお、不祥事以前には年 4 回（5, 9, 12, 3 月）開催していた理事会は、形式化していた反省を踏まえ、名実ともに法人の最高意思決定機関として、令和元（2019）年度からは原則として年 6 回の開催に改め、必要に応じて臨時理事会を機動的に開催することとした。

評議員会については、長年にわたり委員の高齢化、メンバーの固定化、出席率不良委員の顕在化などの問題を抱えていたが、令和元（2019）年 4 月開催の理事会及び評議員会で、19 人の評議員の内 8 人（学識経験者 3 人、職員 3 人、卒業者 2 人）の大幅な刷新を図った。理事会の諮問機関である「人事委員会」、「広報委員会」、「財政委員会」（令和元（2019）年度から「企画財務委員会」に改称）の委員構成は、理事を必ず 2 人以上含み委員長には学外理事が就任することとし、理事の権限強化と外部理事の監督機能強化を図り、理事長への過度な権限集中を防止する体制となっている。

＜4＞ 人事制度の改善

「組織運営規程」に、就業規則で定める管理職任免には理事会の同意を必要とする旨を盛り込み、一部の経営職階による恣意的な人材登用などの人事上の弊害を排除している。「人事委員会規程」では、教職員人事が適正かつ公正に行われるよう、採用から解雇までの人事を外部理事が委員長及び副委員長を務める人事委員会の上申に基づいて行なうこととしている。

しかし、制定から 4 年以上経過し新たな課題も浮き彫りになってきたので、①学園全体の人事政策、各校の人事計画及び役員の選任・解任に関することも委員会の任務に加えること、②逆に非常勤講師・臨時職員の人事は任務から除外すること、③管理職員の採用・昇任に際してのみ面接審査を行うこと、を令和 2（2020）年 7 月 17 日開催の理事会に決議事項として諮り、より実態に即した委員会に改変した。

＜5＞ コンプライアンス体制の再構築

「コンプライアンス基本規程」の制定は、不祥事が学園のコンプライアンス体制の欠陥から生じたとの認識のもと、不祥事の再発防止策の基本としてコンプライアンス体制の強化充実を図ったものである。「コンプライアンス委員会規程」では、委員会の任務を明確にし、委員には理事長のほか外部理事を 2 人選出し、併せて各校の校長、事務（局）長等の責任者を選出することでバランスのとれた公平な布陣とした。

しかし、親委員会であるリスク管理委員会との業務・委員の重なりが非効率との意識が高まり、それを解消するため令和 2（2020）年 9 月 18 日開催の理事会で、コンプライアンス委員会はリスク管理委員会に吸収される形で廃止することとなった。

＜6＞ 企画財務委員会の設置（予算及び決算制度の改善）

「企画財務委員会」（当初名称は「財政委員会」）は、資産管理・運用等も含めたより広い見地から財政全般の予算編成・執行を統括し、健全経営の下に適正な収支バランスを維持する機能を担い、委員長は外部理事から選任している。平成 31(2019)年 3 月開催の理事会で委員会名称を「企画財務委員会」と改め、理事会又は理事長に審議結果を答申又は上申する事項に「事業計画及び事業報告に関する事項」を加え、委員会組織に法人本部経営企画部長と各学校の事務（局）長を加え、理事会の意思決定を背後から支える委員会組織とした。

しかしその後、理事会の開催回数が半減したことによる意思決定補完機能を担うのは本委員会が適当とする意見が高まった。そこで、①様々な経営課題や学園改革の検討・企画・推進を司る戦略的機関に位置付けること、②理事会から一部権限移譲を受け、諮問機関としてだけでなく、意思決定機関としての機能を一部付与すること、③委員会の機能強化の面から委員に理事長と各校学長及び校長を加えること、と委員会機能の一層の強化を図る規程の一部改定案を令和 2（2020）年 9 月開催の理事会で成立させた。

＜7＞ 広報委員会の設置

客観的で幅広い視点から広報戦略を策定し、各校の斬新な取組みを共有化する本部組織として「広報委員会」を設置し、委員長は外部理事から選任し独立性を担保した。

令和元(2019)年 11 月開催の理事会で「広報委員会規程」を改定し、委員会構成委員に「大学、中学高等学校、小学校及び専門学校の広報担当教育職員各 1～2 人」を加えた。広報戦略の策定に際し、本学園の教育の魅力を発信するには広報部門所属の事務職員だけでなく、教育の最前線で教鞭を執る教員も委員として参画させる必要があるとの判断による改革であった。

さらに、翌令和 2（2020）年 7 月開催の理事会に於いて、本委員会の更なる権限強化を図るため、①理事会又は理事長から意思決定を委任された事項については、単独で意思決定できること、②学外理事の委員への選任は 1 名から 2 名に拡充すること、③副委員長を 1 名から 2 名に増員し、従来の学内理事選出者に加え、経営企画部長を充てることが決議された。

（3）5-2 の改善・向上方策（将来計画）

理事会は、その諮問機関である各委員会でもまず議案を十分に吟味して審議内容の原案を作り、その上申に基づき理事会で協議し、民主的に決定していくというプロセスを経ている。

評議員会も寄附行為の条項に基づき、事業計画や予算などについて理事会開催の前にあらかじめ意見を聞く機関として機能している。

理事(9 人)、監事(2 人)の理事会への出席率は高く、両者合わせた出席率は平成 30(2018)年度年間平均 88%、令和元(2019)年度 83%であったが、令和 2(2020)年度の実出席率は 78%に低下してしまった。ただ、年度前半の 4 回は COVID-19 への感染懸念で欠席率が高かった（実出席率 70%）ものの、年度後半の 4 回はリモートによる会議が整備されたため実出席率は 86%に上昇した。

5-3. 管理運営の円滑化と相互チェック

5-3-① 法人及び大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化

5-3-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性

(1) 5-3 の自己判定

基準項目 5-3 を満たしている。

(2) 5-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-3-① 法人及び大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化

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最も重要で、経営効率も意識した適正な業務執行、公正で信頼性のある組織の構築に継続的に取り組んできた。

円滑な意思決定と業務遂行には各機関・部門間における十分な意思疎通、日頃からのコミュニケーションが大前提だが、現在は以下の取組みが有効に機能している。

＜1＞ 理事長と学長の権限に係る明確な分離

本学では、大学開設以来 16 年間、理事長が大学学長を兼務してきた。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ったため、両者の独立性確保や多様な意見の吸収という観点から弊害があった。

平成 28(2016)年度以降は理事長以外の者が学長を務めており、学校教育法における学長権限の強化を踏まえ、本学では理事長と学長の明確な役割分担が実質的に機能している。

＜2＞ 大学における教学部門と事務部門連携の取組み

大学においては平成 11(1999)年の開学以来、理事長（当時は学長兼任）が「教員と職員は車の両輪である。」という位置づけを明確に表明し、教授会の下部組織として存在する各委員会では、両者がともに各委員会のメンバーとなり協力して意思決定をし、対等の立場で業務を遂行してきた。教授会には、規程の定めにより課長以上の職位にある職員は正規の構成員として会議に出席しており、教学部門と事務部門の円滑な意思疎通に寄与している。

＜3＞ 理事会の諮問機関である各種委員会の機能強化

同族経営の廃止・ガバナンス経営への移行が決議されて以降、理事会は名実ともに学園の最高意思決定機関として機能している。

その諮問機関である 4 つの委員会は、理事会開催前に重要事項について理事長から諮問を受けて内容を充分吟味検討し、その結果を理事会に上申するというスタイルに移行したため、学園の意思決定の円滑化に大きく寄与することとなった。

5-2-①で詳述したように、令和 2（2020）年度は様々な改正を行い、各種委員会は更なる機能強化を図ることとなった。

5-3-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性

公共性の高い学校法人は、適正な管理運営のため適切なガバナンスを確保し、社会的信頼を高めることが求められる。比較的小規模な本法人は、監査機関の独立性を確保しつつ、情報の相互提供や定期的な意見交換を通じて機動的な監査体制を築いている。

＜1＞ 監事機能の大幅な強化

寄附行為において監事は2人と定められ、現在は弁護士と公認会計士という実質を伴った人材を任命している。理事会、評議員会への出席はもとより、大半の重要委員会に出席し、一人は学校法人・各校運営の適法性に関する検証や点検、規程の制定及び改定に関する点検を中心に、もう一人は、学校法人の財政運営状況のチェック、財務処理の適法性などを中心に監査し、大所高所から意見、指摘をいただいている。

両者とも、理事長、法人本部長をはじめとする本部役職者、設置各校管理職等との面接・面談の機会を持ち、統制環境や職務遂行プロセスを日常的に検証し、意見交換を通じてリスクの把握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。

令和2(2020)年度は特に、法人本部はじめ大学、高校、中学、小学校及び専門学校全校に実地審査(往査)を行い、管理運営状況・事業計画遂行状況及び予算執行状況の監査を行うと同時に、学校往査の折には今年度は特に教学に関する監査にも力を入れていただいた。

また、文部科学省、日本私立大学連盟等が開催する説明会や勉強会には積極的に出席し、学校経営を取り巻く環境の変化への対応やガバナンスの構築に関して、自らも先端的思考を取り入れる姿勢を示している。

会議には必ずどちらかが出席するように調整いただいているため、監事が出席する(できる)こととなっている諸会議への監事の出席率は令和元(2019)年度に100%、2人合わせた諸会議出席率は、平成30(2018)年度:89%、令和元(2019)年度:87%、令和2(2020)年度はCOVID-19禍にも関わらず89%と高い実績をあげている。

＜2＞ 評議員会への諮問事項の徹底

寄附行為において評議員は19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8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7人が選任されている。理事会での評議員会諮問必要事項については、寄附行為で11事項を指定し、理事長において、あらかじめ評議員会の意見を聴かなければならないと定め、確実に評議員会を招集して意見を聞き、理事長に答申あるいは意見具申することで、理事会の意思決定の万一の暴走をけん制する機能を果たしている。

令和2(2020)年度は7回の評議員会を開催したが、平均出席者は19人中16.7人(出席率88%)と高い数字であった。

＜3＞ 監査法人の機能強化

監査法人からは、毎年度初めに年間の監査計画書の提出があり、その計画に基づき誠実な監査を行っている。

また、理事長面接、法人本部長をはじめとする本部の部長との面接、監事及び内部監査室との定期的な面接も行い、財務面のみならず学園運営全体を把握することで監査の信頼性を高め、厚みを増す取組みも行っている。

平成30(2018)年度:22日往査・63人日、令和元(2019)年度:22日往査・63.5人日、令和2(2020)年度:22日往査・64.5人日で契約を結び、誠実に堅実に監査を行っていた。

加えて、法人と各校の会計処理に関わる疑問点等には年間を通して電話やメールで丁寧にご指導をいただいている。

＜4＞ 内部監査室による日常的監査

学園の監査を日常的に行い、不正の芽や法令違反を内部でいち早く発見して事態の重大化を未然に防止することを目的に、内部監査規程に基づき内部監査室が設置されている。

令和元（2019）年度の大学におけるテーマ別監査「大学における研究費・研究活動に関わる管理態勢の適切性」の監査では、「研究活動における不正行為への対応に関する規程の改定漏れ」と「科研費に関わる業務マニュアル未整備」について指摘された。前者は、令和2（2020）年2月10日に開催された倫理委員会に改定案が図られ、同年同月20日の教授会にて本規程の改定が承認され指摘事項は解消された。後者は、令和2（2020）年11月に実施した内部監査にてマニュアルの整備とそれに沿った業務の遂行がなされていることを確認した。

＜5＞ 私立学校法改正を受けての寄附行為変更による管理運営制度の改善

令和2（2020）年4月1日施行の改正私立学校法への対応としては、令和元（2019）年7月19日開催の理事会で、法人本部長から以下の新私学法の主な改正点の説明があった。①監事の職務に理事の業務執行の状況監査が加わる、②役員が任務を怠ったとき、悪意・重大過失により学校法人や第三者に損害を負わせた時の損害賠償責任、③認証評価の結果を踏まえた中期的な計画の作成及び公表、④これを踏まえた寄附行為の変更（令和2年1月までに文科省へ変更認可申請）。

令和元（2019）年9月20日開催の理事会で、改正私立学校法の新旧対照表と共に、それを踏まえた本学園の「寄附行為一部改定素案」が新旧対照表により示され、理事長から、同年11月の理事会で最終決定するため、役員には内容を充分吟味するよう要請があった。令和元（2019）年11月29日には評議員会の意見を聴いた後、理事会で修正「寄附行為一部改定（案）」が承認され、令和2（2020）年1月21日に文部科学省へ変更認可申請書を提出し、同年3月19日付で認可された。

これにより、役員の業務執行に係る責任がより明確化されるとともに、監事のチェック機能の強化により、法人の管理運営の一層の厳格化が図られることとなった。

（3）5-3の改善・向上方策（将来計画）

平成27（2015）年7月に発覚した学園不祥事を契機に、理事会と監事が中心となって学校法人のガバナンス体制の大幅な見直しを行った。寄附行為の改定により理事・評議員の構成（人数）を増強し、理事会も開催回数を増やし、学校法人運営の透明化に力を注いだ。平成28（2016）年度以降、それまでの理事長・学（校）長の兼務体制を見直して経営と教学の分離を図るとともに、新任の大学学長を理事とすることで経営と教学の意思疎通を図る体制を整えた。

また、「人事委員会」、「広報委員会」、「企画財務委員会」など、外部理事に委員長を委ねる各種委員会の開催、「リスクマネジメント委員会」、「合同衛生委員会」など学園各校の代

表をメンバーとする合同の委員会の開催により、相互チェックや情報共有が可能になったと評価している。

しかし、改革から5年が経過し、各委員会が担っている任務の妥当性の検証、委員会間の任務の重なる修正を行う必要性、学園運営上本来あるべき任務の欠落を補填する必要性、権限移譲の必要性などについて見直すべきとの意見が高まり、令和2(2020)年度中にそれらを既述のように改正した。

学校運営をめぐる社会情勢の変化などを見据えて今後も柔軟に改革改正を進め、常に時代の変化に応じた最良の意思決定ができる組織を志向していく。

5-4. 財務基盤と収支

5-4-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

(1) 5-4の自己判定

基準項目5-4を満たしている。

(2) 5-4の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-4-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

本法人では予算編成統制規程に則り、翌年度の事業計画基本方針や予算編成基本方針等については、毎年11月に企画財務委員会の諮問を経て、評議員会の意見を聴き、理事会の承認を得て運用されている。近年、学園全体の学生生徒児童数の減少により、収入源である学生生徒等納付金収入が減少していることから、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一段と高まり、事業計画主義でその範囲内での執行を徹底している。また、法人本部（経理財務部）が各部門に定期的に予算実績対比データを配信し、予算と実績の進捗管理を徹底している。事業計画の進捗状況は、法人本部（経営企画部）が年3回（8月末、12月末、3月末）、各部門に報告を求め、理事会に報告している。理事会では各部門における未着手の事業、費用対効果等について状況を確認しており、事業計画の進捗管理は強化されている。

令和2(2020)年度は、(1)教育の質の保証、(2)教育システムの構造改革に着手、(3)学校の魅力を「見える化」して発信、(4)ガバナンスとコンプライアンスの強化、(5)人事政策と人事管理体制の確立への準備、(6)施設設備の改修及び修繕を計画的に実施等の基本方針のもとに、法人本部と各校が綿密に打ち合わせを重ね、法人全体で91事業251百万円の事業計画を策定した。しかし、令和2(2020)年早々に発生したCOVID-19の感染拡大により授業体制を整えるために令和2(2020)年9月に理事会承認を得た補正予算により、新たに37事業233百万円の事業を追加し、総額128事業484百万円の事業計画となった。

令和2(2020)年度に大学で実施した主な事業計画とその結果は下記のとおりである。

(1) 遠隔授業への対応

第一次緊急事態宣言を受け、遠隔授業開始に向けて学長直轄の遠隔授業タスクフォースを設置して5月11日から遠隔での前期授業を開始した。ゼロからの着手だったが、教室設備の新設や改修、動画配信システムの採用など教育面でのインフラを

急ピッチで整備した。学生に対しては、遠隔授業を受講する際に必要な無償貸与用のノートパソコンを120台確保するとともに、全員に通信費補助奨学金を給付するなど、遠隔授業であっても安心して学業を継続できるようにした。また、このような学生の学修機会の確保に全力を挙げる一方、学生相談室によるメンタル面でのサポートも強化した。

〈2〉対面授業への対応

緊急事態宣言解除後、看護学部は順次対面授業を再開、学生数が多いサービス経営学部は後期からの対面授業再開に向けてサテライト教室の増設や設備改修、各校舎へのAIサーマルカメラの設置をはじめ、3密を回避した対面授業開始の準備を進めるとともに、登校学生数を制限するなど学生の安全確保に万全を期した。また、経済上の理由で修学が難しくなった学生に対しては、公的支援とは別に、本学独自の奨学制度による授業料減免も実施した。

〈3〉機関別認証評価の受審

すべての大学は法律の定めに従い7年以内ごとに文部科学大臣の認証を受けた評価機関による認証評価を受けることが義務付けられている。本学も令和2(2020)年度公益財団法人日本高等教育評価機構による大学機関別認証評価を受審し、同機構が定める大学評価基準に「適合している」との認定を受けた。評価の詳細はホームページに掲載されている。

〈4〉教育用情報システムのリニューアル

耐用年数が経過していた教育用情報システムを全面的にリニューアルし、サーバーや学生が使用するパソコンもすべて刷新した。Wi-Fi環境も新しい規格に対応できるようになったことで、通信環境を含む学内の情報システムの利用基盤は大幅に改善された。

〈5〉授業支援システムの構築

応用範囲が狭く、改善が求められていた学務情報システムを再構築し、新たな学生向けWeb授業支援システム(LMS)を導入した。これにより教務事務を中心に大幅な業務効率化が見込まれるほか、履修登録など学生の利便性も格段に高まるなど、令和2(2020)年度からの有効活用に期待が高まっている。

〈6〉看護学部実習機器の整備

看護学部では実習室で使用するシミュレーター等の機器の更新・追加配備を計画的に進めており、当年度も心臓病患者シミュレーターやハイブリッドシミュレーターなどの追加配備を行った。学内の実習用機器の整備を継続的に進めてきたことで、感染症拡大に伴う病院実習での制約を補うことができ、学修上の大きな効果が認められた。

〈7〉学生募集

感染症対策のため学内でのオープンキャンパスは令和2(2020)年6月以降、事前申込制で人数制限せざるを得なかったが、オンラインでのオープンキャンパスやWebでの個別入試相談会等も並行して実施した。入学者選抜においても感染症対策について十分な情報公開を行うなど、受験生の安全に配慮しながらも積極的な学生募集活動を展開した。

(8) 社会貢献活動

感染症拡大の影響で社会活動が難しい環境ではあったが、閉塞感を打開する意味でも十分な安全対策を行った上で以下のような活動を実施した。

(ア) 「サヤマ de シネマ」

東京国際映画祭上映作品の中から本学学生が選んだ作品を学生の企画運営により紹介する恒例の映画上映会「サヤマ de シネマ」は令和2(2020)年度で4回目を迎えた。令和2(2020)年9月に狭山市との共催で開催し、3密回避に万全を期しながら市民の皆様に秀作の映画を鑑賞していただいた。

(イ) 公開講座「with コロナ時代の子育て・子育て支援」

TJUP(埼玉東上地域大学教育プラットフォーム)の活動の一環で、本学が幹事校として看護学部看護学科長が座長、小児看護学領域の教授も講師の一人となり、狭山市内の会場と遠隔を併用して令和2(2020)年10月に開催した。

(ウ) フォーラム「地域における社会システム産業を考える～デジタルを活用しての狭山チャレンジ～」

本学サービスイノベーションセンターの地域活性化活動の一環として狭山市、狭山商工会議所のご後援をいただき、令和3(2021)年3月に実施した。感染症対策のため狭山市長、狭山商工会議所会頭をはじめ、あらかじめ各登壇者の録画を撮影させていただき、編集のうえ令和3(2020)年4月に地元ケーブルテレビでの放映と申込者へのネット公開を併用する形で成功裡に開催できた。

ホスピタリティ教育を基本に、地域に根差した大学として上記以外にも様々な取組みを進めており、本学での学びの成果が社会にも評価されて令和2(2020)年度も高い就職率を維持した。

また、本学園は主に単年度の事業計画とそれを踏まえた予算執行を行ってきたが、私学法の改正を受けて、令和元(2019)年度に学園の長期ビジョンを制定し、それをベースとして大学はじめ各校の中長期計画を策定した。第1次中期計画(令和2(2020)年から5年間)は年3回(8月末、12月末、3月末)各部門から進捗状況の報告を求め、翌月の理事会でその報告を行った。

令和2(2020)年度の大きな成果として、大学サービス経営学部の入学者数が飛躍的に増加したこと、学園全体で79百万円相当の経費削減・収益増強効果を生み出したこと、不動産交換による学園所有不動産の有効活用を推進し、ふじみ野市から新所沢駅前に移転した西武調理師アート専門学校の開校準備を整えたこと、人事評価制度の導入準備を進めたことなどが挙げられる。

5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

令和2(2020)年度の学園全体の事業活動収支は、前年度と比して、主に大学サービス経営学部の入学者数が大幅に増えたことによる学生生徒等納付金収入の増加(前期比+44百万円)、COVID-19関連補助金活用等による経常費等補助金収入の増加(前期比+59百万円)等により、教育活動収入は102百万円の増加となった。しかし、定年を迎えた教職員が多くいたことから、退職金支出等の人件費支出の増加(前期比+93百万円)、COVID-19対策を

含めた教育研究経費支出の増加(前期比+18百万円)等により、教育活動収支差額は前期並みのマイナス429百万円となった。さらに、所沢市小手指町にある医学技術専門学校の研究施設は有効活用が進まなかったため、廃校となった西武新宿線新所沢駅前の調理師学校と不動産交換したことにより、145百万円の土地処分差額が発生し、基本金組入前当年度収支差額はマイナス536百万円となった(減価償却額は421百万円)。なお、大学単独では、プラス170百万円(サービス経営学部+76百万円、看護学部+94百万円)となり、サービス経営学部の入学者数増加と看護学部の安定した学生数により、引き続き、黒字を維持した。

学園全体として安定した財政基盤を確立するためには、各校の特色・魅力を打ち出し、生徒募集力を強化し、入学者数の増強に努めることが大命題だが、抜本的に経費支出及び給与体系・諸手当の見直しや職員数と事務量の精査による職員の適正配置を行い、コスト改善に努めるとともに、学納金収入以外の収益増強策を考究する必要もある。

外部資金の取り込みのうち、寄付金収入については事業活動収入に占める比率が法人全体では3.1%で、日本私立学校振興・共済事業団発行の「今日の私学財政」による大学法人平均(2.1%)を上回る。大学単独では2.3%で、大学平均(1.7%)を上回る。

また、外部資金の中心である補助金収入については、事業収入に対する比率が法人全体では18.5%で大学法人平均(12.2%)を大きく上回る。これは、本学園は小中高の補助金収入が大きいためである。

(3) 5-4の改善・向上方策(将来計画)

本法人全体の事業活動収支計算書関係比率を見ると、人件費比率と管理経費比率が高いことが課題として挙げられる。しかし、令和2(2020)年度の大学単独の人件費比率は45.5%であり、大学法人平均より低くなっている。これは、サービス経営学部の入学者数が令和元(2019)年度は312人(前年比+116人)、令和2(2020)年度は351人(前年比+39人)と大きく挽回してきたためである。

資金運用については、保有している有価証券の運用報告が四半期ごとに理事会になされており、今後も適切に運用していく。

【表 5-4-1】事業活動収支計算書関係比率(法人全体)

	比率	内容	平成30年度	令和元年度	令和2年度	大学法人 元年度平均	
1	人件費比率	人 件 費 経 常 収 入	67.2%	64.3%	65.0%	53.2%	▼
2	教育研究 経費比率	教育研究経費 経 常 収 入	28.9%	29.9%	29.6%	33.5%	△
3	管理経費 比率	管 理 経 費 経 常 収 入	15.0%	15.3%	14.9%	8.9%	▼
4	学生生徒等 納付金比率	学生生徒等納付金 経 常 収 入	71.3%	72.0%	71.3%	75.1%	～
5	寄付金比率	寄 付 金	3.3%	3.7%	3.1%	2.1%	△

		事業活動収入					
6	補助金比率	$\frac{\text{補助金}}{\text{事業活動収入}}$	16.9%	16.7%	18.5%	12.2%	△

注) △：高いほうが良い、▼：低いほうが良い、～：どちらともいえない

【表 5-4-2】事業活動収支計算書関係比率（大学単独）

	比率	内容	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	大学法人 元年度平均	
1	人件費比率	$\frac{\text{人 件 費}}{\text{経 常 収 入}}$	51.7%	48.4%	45.5%	49.3%	▼
2	教育研究 経費比率	$\frac{\text{教育研究経費}}{\text{経 常 収 入}}$	28.5%	27.2%	28.3%	35.1%	△
3	管理経費 比率	$\frac{\text{管 理 経 費}}{\text{経 常 収 入}}$	18.7%	18.4%	16.6%	7.4%	▼
4	学生生徒等 納付金比率	$\frac{\text{学生生徒等納付金}}{\text{経 常 収 入}}$	87.2%	86.3%	85.6%	81.2%	～
5	寄付金比率	$\frac{\text{寄 付 金}}{\text{事業活動収入}}$	2.3%	2.9%	2.3%	1.7%	△
6	補助金比率	$\frac{\text{補 助 金}}{\text{事業活動収入}}$	6.4%	5.4%	9.4%	7.9%	△

注) △：高いほうが良い、▼：低いほうが良い、～：どちらともいえない

貸借対照表関係比率のうち、純資産構成比率は大学法人平均より低めである。固定比率は大学法人平均を上回っている。流動比率は大学法人平均よりも低い、100%を上回る水準にある。純負債比率は、大学法人平均を上回っている。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、今後も着実に取り組んでいく。

【表 5-4-3】貸借対照表関係比率（法人全体）

	比率	内容	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	大学法人 元年度平均	
1	純資産構成 比率	$\frac{\text{純 資 産}}{\text{総負債+純資産}}$	85.3%	84.3%	82.2%	87.8%	△
2	固定比率	$\frac{\text{固 定 資 産}}{\text{純 資 産}}$	98.2%	99.4%	103.4%	98.7%	▼
3	流動比率	$\frac{\text{流 動 資 産}}{\text{流 動 負 債}}$	121.4%	115.1%	101.1%	251.8%	△
4	純負債比率	$\frac{\text{総 負 債}}{\text{総 資 産}}$	14.7%	15.7%	17.8%	12.2%	▼

注) △：高いほうが良い、▼：低いほうが良い、～：どちらともいえない

5-5. 会計

5-5-① 会計処理の適正な実施

5-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

(1) 5-5 の自己判定

基準項目 5-5 を満たしている。

(2) 5-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-5-① 会計処理の適正な実施

本学園の会計処理は「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、平成 29(2017)年 4 月 1 日に「小口現金取扱細則」、「小口現金取扱要領」を施行し、学園全体の小口現金の取扱いに関する決まりの統一化、小口現金取扱いのルールを確立し、毎月初めに各校から法人本部（経理財務部）に提出される前月分の小口現金の明細は、法人本部（経理財務部）にて厳格に点検、精査を行い、事故防止に努めている。また、契約監査法人も小口現金から支出される取引を含めた経費等支出の内容について、元帳、証憑を厳格に確認している。大学教員の研究費についても、管理体制について確認している。

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の実施されており、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われている。また、学費システムは平成 31(2019)年 4 月から新システムへ移行し、小中高大の一体管理ができるようになった。

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、法人本部によ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厳しくチェックされている。また、事業計画に沿った稟議の内容か否かも細かくチェックされている。

5-5-② 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、リスク評価手続きとして、理事者とのディスカッション、ウォークスルーが実施され、リスク対応手続きとして、統制テスト、実証手続きが実施されている。また、各校実地調査（現金、預金通帳、小切手帳等）、確認（預金、有価証券、保険積立金、リース債務、後発事象等）、棚卸立会（販売用品）が行われるほか、各校事務責任者とのコミュニケーションや学園監事、内部監査室との連携も十分に確保されている。

また、平成 28(2016)年 4 月に発足した内部監査室における令和 2(2020)年度の実地監査は各校の COVID-19 への対応が落ち着くまで見合わせる方針とし、上期は内部監査プログラムの全面改定を実施し、下期は新監査プログラムにより下記 2 件の内部監査を実施した。大学における研究費・研究活動に関わる管理態勢（令和 2(2020)年 11 月～12 月）の評定は良好であり、改善提案もなかった。大学の部署別監査（令和 2(2020)年 12 月）の評定は

不十分であり、情報システム管理態勢不備、大学制定規程の承認権限不明確、各種リスク管理規程の担当者への周知不徹底、業務マニュアル未整備、保存文書の管理不十分、個人情報管理台帳作成遅延、施設入室用セキュリティカードの管理不備等の改善提案等が抽出された。内部監査室からは実施部署に監査評定結果の還元及び改善提案等の説明が行われ、改善指摘項目については、対応が完了するまでフォローアップが行われる。

(3) 5-5 の改善・向上方策（将来計画）

税理士法人からのコンサルティング、学園職員のレベルアップ、監査法人との連携により、実務的な会計処理上の問題は発生していない。引き続き、監査法人による会計監査、監事による監査、内部監査室の監査を通じて、監視体制の強化を図るとともに、職員研修による事務担当者のレベルアップを図り、適正な会計処理が維持できる体制を定着させていく。

【基準 5 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、学園のミッション、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。本学園は比較的小規模の学園であるため、創立者である理事長の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たが、平成 27(2015)年の元学園長による不祥事を契機として、①同族経営から組織的・集团的なガバナンス経営への移行、②法人経営と学校運営の分離（理事長と学長・校長の兼任禁止）、③理事会及び評議員会の改善と理事会の権限強化、④組織改革（法人本部の改組、理事長役員室の廃止、各委員会制度の創設、組織運営規程の改定と事務組織規程の廃止）、⑤制度改革（人事制度の改善、コンプライアンス体制の再構築、予算及び予算制度の改善）、⑥監査機能の強化等の学園改革を実施した。

ガバナンスに関しては、各界で活躍された外部理事、監事、学内理事が忌憚のない意見を述べられる場として隔月で開催される理事会で活発な意見交換が行われているほか、大学では教授会に管理職事務職員も構成員として参加することで、教員・職員のバランスのとれた体制で運営がなされている。

学園全体の財務運営については、令和 2(2020)年度の決算は前年度に引き続き赤字となり、その大きな要因としては、数年前から続いている学生生徒児童数の減少による学生生徒等納付金収入の減少が挙げられる。今後も学生生徒児童数が現状維持や減少見込みであれば、学生生徒児童数（学生生徒等納付金収入）と人件費のバランスが保てるよう改善していかなければならない。

基準 6. 内部質保証

6-1. 内部質保証の組織体制

6-1-① 内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

(1) 6-1 の自己判定

基準項目 6-1 を満たしている。

(2) 6-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

6-1-① 内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

本学は、学則第2条において「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」とし、この点検・評価を行うために「自己点検・自己評価委員会」を置くことを定めている。

平成11(1999)年度から令和2(2020)年1月まで施行されていた「自己点検・自己評価規程」においては、「自己点検・自己評価委員会」は、学長を委員長に各学部長、事務局長を含む委員によって構成され、自己点検・評価に基づく改善策に繋げるまでの一連の流れを定めていた。さらに下部組織として専門部会を置き、「自己点検・自己評価専門部会規程」を別に定め運営を行ってきた。

従来の自己点検・評価体制は、西武文理大学の長期ビジョン、長期計画、第一次中期計画（以下総称して「中長期計画」という。）を執行する上で、大学全体・各学部・各委員会等に跨る緻密で全学的な自己点検・評価活動を行うには、やや不十分な組織体制であった。そのため、本学では恒常的なPDCAサイクルを維持するための組織体制の強化を目指し、令和2(2020)年2月に、新たな内部質保証推進体制へと移行した。

上述した自己点検・評価の新旧組織体制は、【図 6-1-1】に示すとおりである。

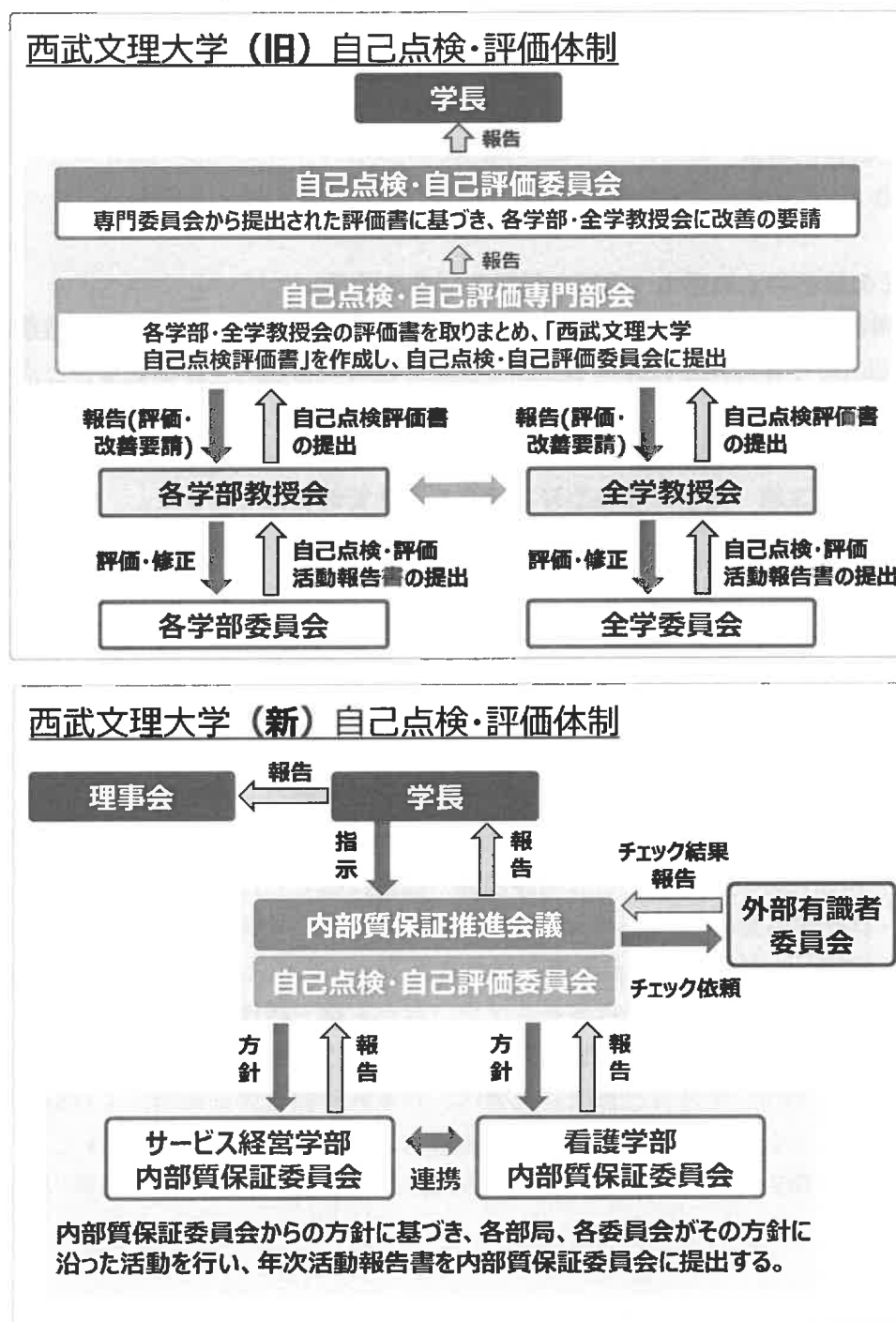
新体制では、PDCAの取組みサイクルを「大学」「学部」「委員会等」の三つの階層に分け、内部質保証の責任体制を明確にしている。内部質保証推進体制の中核組織は、学長を委員長とする「内部質保証推進会議」である。学長の他に各学部長、事務局長という各部局の最高職位が会議体を構成することで、内部質保証に関わる本学の責任体制を明らかにしている。また、「内部質保証推進会議規程」第3条第1項に明示された事項について迅速かつ的確な方針を示し、全学的に取り組むべき教育研究活動及び大学運営に関する重要事項に対しての指導的な役割を担っている。

サービス経営学部と看護学部を設置された「内部質保証委員会」は、学科長、基本委員会委員長、教学課長、総務課長という構成で運営され、学部長が指名した委員長により統括される。内部質保証委員会は、内部質保証推進会議の方針に沿って、それぞれの学部の自己点検・評価活動を推進し、その結果を年次活動報告書として内部質保証推進会議に報告する。

また、各学部の年次活動報告書は、全学組織である自己点検・自己評価委員会が内容の適正性を確認し、両学部の報告書を統合した自己点検評価書として編纂される。自己点検・自己評価委員会によって編纂された自己点検評価書は、内部質保証推進会議で内容を精査した後、外部有識者委員会に検証・評価を諮問することで、その妥当性を始めとする客観的な意見を内部質保証推進会議が求める仕組みとなっている。これにより、本学では教育・

研究活動における妥当性のある恒常的な PDCA サイクルを実現させるための組織体制を整備し、明確な責任体制を確立させている。

【図 6-1-1】自己点検・評価の新旧組織体制



(3) 6-1 の改善・向上方策（将来計画）

内部質保証推進会議は、まだ発足後間もなく、運営体制の確立途上にある。学外者による第三者評価を担う外部有識者委員会に関しては、令和元(2019)年度に第1回会合を開催したが、令和2(2020)年度においては定期的な委員会開催を通じてチェック機能体制を固

めることに主眼を置き、内部質保証推進体制の PDCA サイクル定着に向けた改善を加速させた。令和 3（2021）年度においても運営体制の整備に継続的に取り組む。

6-2. 内部質保証のための自己点検・評価

6-2-① 内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の実施とその結果の共有

6-2-② IR(Institutional Research)などを活用した十分な調査・データの収集と分析

(1) 6-2 の自己判定

基準項目 6-2 を満たしている。

(2) 6-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

6-2-① 内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の実施とその結果の共有

令和元(2019)年度の本学における内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の実施に関しては、前述した（旧）自己点検・自己評価専門部会（以下「専門部会」という。）が、日本高等教育評価機構の新基準に基づき、各学部の基本委員会を中心にした担当の割振を行い、課題・問題点等の改善に関する進捗管理を行ってきた。

年間を通じて行われる自己点検・評価の行程は、各学部の委員会等から提出された年次活動報告書を各学部で自己点検評価書としてまとめたものを、年度末に実施される各学部教授会で審議したうえで、専門部会に提出する。その後、専門部会が各学部の自己点検評価書の情報を集約し、大学としての自己点検評価書を作成していた。専門部会から報告された報告書に対して（旧）自己点検・自己評価委員会が、再評価及び改善策の検証を行い、その結果が各学部にはフィードバックされ、各学部の運営方針や各委員会等の年間活動目標と計画に反映され、新年度の教授会で発表されるというのが一連の流れであった。

専門部会は、令和 2(2020)年 2 月の内部質保証推進体制への移行に伴い廃止された。そのため、令和元(2019)年度の自己点検評価書の編纂に関しては、専門部会の責務を（新）自己点検・自己評価委員会が継承し、これに当たっている。令和元(2019)年度の自己点検・評価は、旧体制から新体制への移行期にあたるが、（旧）専門部会の構成員がそのまま（新）自己点検・自己評価委員会に移行することで、自己点検・評価活動は継続性を損なうことなく進められた。また、平成 30(2018)年度分より「自己点検評価書」を図書館に配架している。令和元（2019）年度自己点検評価書は、日本高等教育評価機構による認証評価を経て本学ホームページにて公開している。令和 2（2020）年度は新体制が整い、両学部内部質保証委員会の報告をふまえて自己点検・自己評価委員会が自己点検評価書の編纂に当たっている。

6-2-② IR(Institutional Research)などを活用した十分な調査・データの収集と分析

本学では IR 室のような、情報を一元管理し分析を行うための専門組織の設置を検討しているものの、現状では内部質保証に係る調査・データの収集と分析に関しては、サービス経営学部と看護学部にある基本委員会が中心となって実施している。具体的には、基準 2 で示した学生の意見・要望の把握・分析と検討結果、また基準 3 で示した授業評価アンケート、学生生活アンケート、学生生活実態調査、就職実績企業アンケート結果などであ

る。

また、本学の基礎的な情報及び修学上の情報等は、事務局総務課が中心となって必要な情報を収集・管理し、本学ウェブサイトにて内外に向けた情報発信を積極的に行っている。

(3) 6-2 の改善・向上方策（将来計画）

基準項目 4-1 の改善・向上方策（将来計画）で述べたように、本学では令和 4(2022)年度までに IR 推進室の設置を目標としている。その計画実現のため、中長期計画にあるロードマップに沿った活動を展開していくことが決定されており、これにより令和 4(2022)年度までに専任職員を置いた IR 推進室の設置を目指す計画である。

自己点検・評価結果は、各学部 of 年次活動報告書をまとめた「自己点検評価書」としての公表が最適であるとの認識から、西武文理大学自己点検・自己評価規程を、令和 2(2020)年 2 月に改訂し、新たに制定した西武文理大学自己点検・自己評価委員会規程第 8 条に、情報の公開に関する新たな条項を加え、「本学ホームページ等を活用し積極的に公表する」との条文を明示しており、今後も公開を促進していく。

6-3. 内部質保証の機能性

6-3-① 内部質保証のための学部、学科、研究科等と大学全体の PDCA サイクルの仕組みの確立とその機能性

(1) 6-3 の自己判定

基準項目 6-3 を満たしている。

(2) 6-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

6-3-① 内部質保証のための学部、学科、研究科等と大学全体の PDCA サイクルの仕組みの確立とその機能性

本学の内部質保証の取組みは、三つのポリシーを起点に設定された諸指標による自己点検・評価の結果から、現状把握、分析と課題抽出、結果の情報共有、関連部門による改善策へと至る PDCA を循環させる形で成り立っている。この取組みの運用詳細については各基準項目において既述であるが、その取組み実績として教育の改善・向上がさまざまな側面で確認されることから、本学の内部質保証のための PDCA サイクルは、実質的な機能を果たす仕組みとして一定の確立をみており、その機能性が実証できているものと評価している。PDCA の中で実施された個々の改善・向上策は大小さまざまな内容も多岐にわたるが、これらは各学部における中長期的な大枠の課題認識の下、優先度と適切な行程を念頭において順次着手されている。

本学の中長期的な計画は、前回の平成 26(2014)年度自己点検評価書で述べたように、使命・目的のカリキュラム・ポリシーを通じた実現を全学的な目標としてきた。その過程の中で、サービス経営学部ではコース制を導入、学生の目指す将来像に即した体系的学修といえる「アクティブ・ラーニング」による学びの統合の促進と実践力を強化した。看護学部では本学看護教育の基盤とする「ホスピタリティ教育」を重要視すると共に、カリキュ

ラムの内容を着実に充実させてきた。これは看護専門職としての「将来の社会変化に対応できる能力と資質の涵養」を目的としている。これらの目的に沿った教育改善・向上の方向づけは、新カリキュラムを現行のものとして運用する現時点においても継続されており、各学部の教授会では、これを年度の具体的な教学上の重点目標に据えて、取組みの成果を残している。

令和元(2019)年度において、サービス経営学部は「サービス経営学部の運営方針」を定め、課題と対策に取り組んできた。具体的には、①入試広報②留学生対策・国際交流③中途退学の防止（中退増加への歯止め）④教員の一体感の醸成（教育・研究活動に邁進できる環境・体制づくり）⑤教育体制の強化⑥教育の質の向上⑦大学のブランド力の向上⑧その他項目についての8項目を掲げて活動を行った。

看護学部では「看護学部の取り組み課題と行動計画」を定め、①将来構想ビジョンの策定 ②看護学部としての魅力的で特色ある大学づくり ③看護職としての知識・技術の統合を支援 ④地域・社会にとっての存在価値の醸成 ⑤研究活動の積極的な取組みと社会への発信の5項目について積極的に取り組んできた。

各学部が掲げた課題と対策については、行動計画の達成状況を5段階で評価し、それぞれの学部教授会で報告されている。

また、令和元(2019)年度は、学長室会議で内部質保証推進体制の構築に関する協議が行われたが、同時に大学運営の質保証への取組みについても議論された。

教育の質保証のために行われたこうした活動は、基準項目1-2-③で述べたように、中長期計画が令和2(2020)年3月に理事会の承認を経てその具現化を目指すこととなったことで、一定の評価に値すると考えられる。このように本学では、教育の質保証に関する大学全体、各学部、各委員会等の間で相互に連携された体制が整えられ、全学的なPDCAの仕組みが有効に機能している。

(3) 6-3の改善・向上方策（将来計画）

サービス経営学部と看護学部の年次活動計画は、各学部の独自性と三つのポリシーのもとで自己点検・評価活動を推進し展開してきたが、今後は内部質保証推進体制での共通した認識のもと、年次活動報告書の記載内容や5段階評価基準の在り方を見直すことで、精緻なPDCAサイクルの実現に注力していく。加えて、中長期計画の遂行にあたっては流動的な社会情勢を反映するためにも、その妥当性を年次で見直すローリング方式を採用し、各学部・委員会等からの意見を各学部の内部質保証委員会が取りまとめ、内部質保証推進会議を経て、適宜改訂を行っていく。これにより、中長期計画と実務に携わる現場のPDCA活動における現状認識との間の乖離を防ぎ、中長期計画の実効性を確かなものとする方針である。

【基準6の自己評価】

本学では、日本高等教育評価機構の新基準に基づき自己点検・自己評価委員会を中心に自己点検・評価活動を行ってきた。その結果、各学部と委員会等においては、年次活動報告書の作成が定着し、自律的で恒常的なPDCAサイクルが整えられている。

また、各学部の年次活動報告書については、その進捗度合いを5段階で評価し、改善・向上方策については次年度計画に盛り込み、継続的な自己点検・評価を行っている。現在、中長期計画に則った大学全体・各学部・各委員会等を縦断した全学的な質保証を、新たな組織体制である「内部質保証推進体制」を基軸に進めており、本学の使命・目的を達成するための三つのポリシーの実質化等に向け、大学運営の改善に力を注いでいる。

今後の改善策として、「自己点検・自己評価委員会規程」で示したように自己点検評価書の本学ウェブサイトでの公開を実行する。また、COVID-19の影響で開催が遅れている外部有識者委員会による検証・評価を令和3(2021)年度内に実施し、本学の内部質保証推進体制を確実に機能させていく方針である。

以上のことから、「基準6. 内部質保証」を満たしていると判断する。