

跡見学園女子大学に対する大学評価結果ならびに認証評価結果

I 評価結果

評価の結果、貴大学は本協会の大学基準に適合していると認定する。

認定の期間は2016（平成28）年3月31日までとする。

II 総 評

一 理念・目的・教育目標の達成への全学的な姿勢

貴大学は、学園創立者の教育理念に基づき、「有能なる社会人、家庭人たる女性の育成」を目指し、1965（昭和40）年に文学部のみの単科大学として埼玉県新座市に創設された。その後、短期大学から受け継いだ教育の伝統を生かしてマネジメント学部を新設したほか、文学部を再編し、文学部とマネジメント学部の2学部体制となった。また、2005（平成17）年に、文学部を基盤として人文科学研究科が設置され、翌2006（平成18）年にはマネジメント研究科が新設されている。なお、短期大学部の閉鎖に伴い、2008（平成20）年に短期大学部キャンパスを新たに文京キャンパスとして改装し、新座キャンパスとの2キャンパス制となった。

貴大学は、「自立し、自律した女性の育成」という教育理念の実現を目指し、不断の努力を行っている。「教養実学」の追求や礼儀作法を組み入れた教養教育の重視は、大学のあり方として特徴をなしている。なお、教育・研究上の目的については、「跡見学園女子大学学則」「跡見学園女子大学大学院学則」に学部、研究科ごとに明記され、ホームページ、大学案内、大学広報誌などを通じて周知が行われている。しかし、入試ガイドに教育目標が記載されていないなど問題点が指摘されるため一層の工夫が望まれる。

大学を挙げて、教養教育を重視したカリキュラムを組み、キャリア教育の充実をとおして、実社会で活躍できるような人材を育成することを目指している。とりわけ、キャリア教育については、教学、事務の両組織が一体となって支援を行っており、学生の就職において成果を挙げている。一方で現在、女性の社会進出も進み、教育理念である「自立し、自律した女性の育成」の意味も多様化している。貴大学でも各学部・研究科の「養成する人材像が曖昧になってきている」との問題点を共有し、「将来問題検討委員会」を発足させ、検討を始めており、今後、この検討を通じて、より高い次元で教育理念を実現していくことを期待したい。

二 自己点検・評価の体制

1995（平成7）年に「跡見学園女子大学自己点検・自己評価規程」が教授会で議決されて以来、本格的な取り組みが始まった。その後2005（平成17）年に同規程を改正し、「跡見学園女子大学自己点検・評価規程」と改め、従来、学長のもとで行われていた点検・評価活動が「自己点検・評価推進委員会」主導で行われるようになった。さらに翌年、「自己点検評価委員会」の発足とともに、組織体制が整備され、「自己点検・評価推進委員会」のもと、「自己点検・評価委員会」が実務を行うことになった。

1997（平成9）年に『跡見学園女子大学自己点検・自己評価報告書』の執筆作業に入り、翌年に刊行している。本協会の相互評価については、1999（平成11）年度に申請し、適合の認定を受け、3年後には改善報告書を提出している。また、自己点検・評価に対して学外の有識者の意見を取り入れるなど、不断の点検・評価姿勢が堅持されている。なお、研究科の場合、今回がはじめての自己点検・評価となる。

三 長所の伸張と問題点の改善に向けての取り組み

1 教育研究組織

教育理念、目標の実現のために、2つの学部と学部を基盤とした2つの研究科を整備し、教育・研究活動に取り組んでいる。これらの教育研究組織は実学を重視するという点で教育理念にかなった体制であり、おおむね適切に機能している。

しかし、大学院に関しては、研究科構想の不明確さが指摘される。特に人文科学研究科を見た場合、文学部人文学科が、文学、歴史、文化、社会、芸術などの各分野をカバーしている一方で、研究科では日本文化のみが特化されており、文学部との学問的な関連性がわかりづらい。大学としても大学院が何を指すのかといった点について説明が尽くされていないため、明確にすることが望まれる。

なお、研究科のうちマネジメント研究科は2006（平成18）年に設置され、申請資格充足年度を経していないことから、教育・研究活動については今後の評価対象としていない。

2 教育内容・方法

（1）教育課程等

文学部

「自立し、自律した女性」の育成を目指し、おおむねバランスのとれた教育課程と教育内容が整備されている。大学教育への導入教育については、全学共通科目、専門科目のいずれにおいても実施されており、特に問題はない。しかし、専門教育と共通科目（外国語を含む）とのバランスを卒業必修単位数から見ると、共通科目の比重が高く、卒業論文が選択科目であるなど、専門教育の比重が低い。そのため、卒業論文に

については、必修化を含めた見直しが進められているが、改善に期待したい。

人文学科、臨床心理学科ともに「履修モデルコース」を提示し、学生の学修の方向性を明確にしている。また、実践する教育を「教養実学」と定義し、「社会人形成科目」を置き、倫理教育に力を入れている。

ただし、臨床心理学科の教育課程は、広い関連領域をカバーしている一方で、心のケアにかかわる教育内容の充実に検討が求められる。また、「実習生倫理綱領」の記述が具体性を欠いており、実習に臨むための教育的配慮に不十分な点が見られるので、改善が望ましい。

マネジメント学部

マネジメント学部は企業・公共・文化・生活環境の各分野において優れた女性を育成するという目標に基づき、教育課程を整備している。「教養実学」と定義された教養教育および大学教育を円滑に進めるための導入教育に力点が置かれている一方で、専門教育の位置づけが不鮮明であり、この点について検討の必要がある。

キャリア教育の一環として2年次生全員に夏季休暇のインターンシップを課していることは教育目標を達成する意味で特徴的な取り組みであり、評価できる。

人文科学研究科

明示された教育目標に基づき、両専攻の教育課程が定められている。日本文化専攻は、日本文化の進展に寄与できる高度な知識、教養を備えた研究者や専門的知識人の養成を目的とし、履修モデルの提示などをおして、学生の目的意識を明確化させている。臨床心理学専攻は、高度な専門知識の修得による心理臨床家の養成を目的として、専門家として必要なカリキュラムが整えられている。

日本文化専攻では、文学部を基盤に総合的な視点で日本文化を見ることを目指し、教育課程を整備しているが、研究者養成といった教育目標の達成度が明確になっておらず、検証が必要である。一方、臨床心理学専攻では2007（平成19）年度にはじめて実施された臨床心理士資格試験にて全国平均を上回る成績を挙げている。今後もこの結果を持続していくことを期待したい。ただし、実習のために教員によるスーパーバイザー制度が整えられているが、きめ細かい指導の一方で、教員の負担が過重になる恐れがあるので、配慮が必要である。

また、社会人の受け入れについての特別な配慮がなされていない点については、検討が望まれる。

（2）教育方法等

全学部

通常のガイダンスのほかオフィスアワーの設置、アカデミック・アドバイザーの配置など、概して組織的な履修指導が行われている。履修登録については、学生が十分に学修ができるよう登録の上限など適切に整備されている。

授業評価アンケートは統一した様式を用いて実施され、結果は『FDジャーナル』にまとめられている。『FDジャーナル』はファカルティ・ディベロップメント(FD)に関するデータを共有し、蓄積することを目的に、毎年刊行されている。しかし、アンケート結果の活用は教員個人に委ねられているので、組織的な取り組みが望まれる。また、授業評価結果の公開期間は学期のはじめ約1ヶ月間であるが、期間の延長が望ましい。

シラバスは、CD-ROMで配布されている。記載内容はおおむね適正だが、教員によって記載に精粗が見られ、特に成績評価方法があいまいであるため、改善が望まれる。また、試験期間が十分に生かされていないことについても、適切な対応が望まれる。

また、花咲記念資料館は埼玉県教育委員会から博物館相当施設との指定を受けており、学生の学芸員資格取得に役立てられている。

文学部

履修指導については、多岐にわたる学問領域をカバーしているため、履修モデルを提示し、アカデミック・アドバイザーによる手厚い支援をしている。また、教養教育を重視するとともに、教職課程など資格取得にも力を入れ、女性が積極的に社会に進出できるような教育内容を整えている。

マネジメント学部

履修指導については、マネジメント学部として新入生向けに1泊2日の「Atomi アカデミア」という行事を実施している。

授業評価以外でも教員の意識は高く、教育効果を高めるための講演会、シンポジウム、ワークショップなどへの参加率はずねに90%以上である。

教育方法については、学生による有限会社ハイカラの運営、現代的教育ニーズ取組支援プログラム(現代GP)の指定を受けた「地域活性化への貢献(地域密着型)」など、実践を重視した教育が行われており、注目される。

人文科学研究科

両専攻とも、学部の教育内容を基礎としており、教育上の一貫性が考慮されている。1年次に基礎科目、2年次には専門科目が配当され、教育上の配慮に問題はない。また、学生はいずれかの演習に所属し、担当教員の指導のもとに修士論文が作成される。

さらに、臨床心理学専攻の場合は、専門的職業人の養成に力点が置かれており、2年次に実習科目が配置されている。学生の履修指導については、入学、進級時において適切な履修指導が組織的に行われており、論文作成過程では中間発表など、必要な教育・研究指導がなされている。FDについては、学部FD委員会が大学院の活動にも取り組んでおり、講演会、シンポジウム、ワークショップが実施されるなど積極性が看取される。

(3) 教育研究交流

全学部

彩の国大学コンソーシアム単位互換制度に基づく協力交流をとおして、単位互換を実施している。国外では、ロンドン大学、上海大学国際交流学院、アキノナス大学の3大学との協定に基づき、学生の夏季語学研修、在学留学（ロンドン大学のみ）が実施されている。これらの交流は学生の視野を拓げるために有効であるが、協定校への派遣にのみとどまっている現状、およびロンドン大学への在学留学が5年間途絶えていることに関しては、学生の語学力不足も指摘されているが、大学として検討の必要がある。

特にマネジメント学部はアキノナス大学との交流に力を入れている。同大学において、企業の社会的責任（CSR）の観点から、地球環境、地域、企業活動のバランスを重視するサステナブル・ビジネスの理念を学ぶという目的のもとに、2006（平成18）年12名、2007（平成19）年21名の学生が参加し、一定の成果を挙げている。

人文科学研究科

日本文化専攻では、2007（平成19）年度から海外の研究者、大学院学生を招き、「異文化交流フォーラム」を実施するなど、国際的な学術交流への努力がうかがえるが、教員個人の次元にとどまっており、研究科としての取り組みに至っていない。日本文化専攻は、「外国との文化交流に携わりうる高度な専門的知識人を養成する」という教育目標を掲げている限り、教育目標の達成のために国際的な交流を促進していく必要がある。

(4) 学位授与・課程修了の認定

人文科学研究科

学位授与については、「跡見学園女子大学大学院学則」に課程修了要件が定められ、「跡見学園女子大学学位規程」では審査委員会の構成、合否の判定が研究科委員会によることなどが明記されている。なお、修士論文の評価基準が明文化されていない点が学内の課題として指摘されているので、改善が望まれる。修士論文指導に関しては、

指導教員の決定、論文の中間報告会、論文提出に至るまでおおむね適切に実施されている。

3 学生の受け入れ

学部、研究科ともに、創立者の教育理念を踏まえ、明確に学生の受け入れの方針が打ち出されており、適切である。なお、受け入れの方針は、入試ガイドや入試説明会などによって積極的な周知が図られている。また、入試に際して、全学入試広報委員会、評議会、学部教授会の審議を経るなど透明性が確保されている。しかし、推薦入試について複数の学科で公募推薦の志願者が定員を満たしていないなど課題がある。また、入試方法別に入学者の追跡調査がなされていない現状については、今後の検討が望まれる。

学部の過去5年間の入学定員に対する入学者数比率、収容定員に対する在籍学生数比率はともに適正であるが、研究科の場合、収容定員に対する在籍学生数比率が特にマネジメント研究科で低くなっているため、改善が望ましい。また、編入学の募集人員を若干名としているが、編入学生が増えている現状からは、今後は定員を決めるのが望ましい。退学者に関しては、特に4年次生に増加が見られるため、きめ細かな対応が求められる。

4 学生生活

学生の生活全般に関し、寮や通学用のバスを配備するなどの対応がなされ、大学独自で3つの奨学金制度を整備するなど適切な配慮が見られる。ただし、奨学金は年度ごとに採用率が一律でない。セクシュアル・ハラスメントについては、防止委員会が組織され、委員会規程もつくられている。窓口は学生課に置かれ、即時に対応できる態勢がとられ、学生にはガイダンスなどをとおして周知が図られている。なお、アカデミック・ハラスメントへの対応については、セクシュアル・ハラスメントと同様に対応しているが、対策は不十分である。就職指導は、1年次からキャリア教育を積極的に授業に組み入れ、キャリア支援オフィスを設置するなど、組織的、体系的に実施されており評価できる。学生の就職状況も良好であり、就職指導の適切性がうかがえる。ただし、2キャンパス化に伴って就職課は、新座キャンパスを本部とし、文京キャンパスを分室としている点については、学生に不自由が生じないように配慮することが必要である。

5 研究環境

全学

教育目標の達成のため、教員は研究活動に従事し、大学としてその支援と環境整備

が行われている。学内には花蹊記念資料館、心理教育相談所といった施設があり、学部には研究成果公表のための刊行物が複数存在する。専任教員には個人研究室が配備され、個人研究費や共同研究費など十分に確保されている。学術図書出版助成制度、「教育・研究支援委員会」などを整備しており、教員への支援体制は適切である。また、『学術年報』によって教員の研究活動のデータが開示され、大学ホームページでも公開されている。しかしながら、研究成果に関して教員間で一様でなく、また、海外・国内留学制度の利用が低調であり、改善が望ましい。

文学部・人文科学研究科

大学としての支援体制はおおむね整備されているが、専任教員の研究活動は十分とはいえない。提出された資料によれば、総じて学会発表が少なく、研究業績の不十分な教員も存在する。なお、多くの教員が学内の研究費に依存し、科学研究費補助金などの学外研究費の申請数が少ない状況には、検討が必要である。

マネジメント学部

各教員が専門性を生かして教育目標達成のために研究活動に従事し、年に1回、『跡見学園女子大学マネジメント学部紀要』を刊行している。特徴的な研究成果としては、現代GPにも採択された「地域活性化への貢献（地域密着型）」において、地域社会と大学教育との新たな関係のモデルケースを作りあげたことが挙げられる。

6 社会貢献

花蹊記念資料館、心理教育相談所は一般に公開され、図書館、コンピュータ教室が公開講座受講者に開放されていることなど、市民へのかかわりを重要視する大学の姿勢は適切である。公開講座は新座市教育委員会との共催で、春季、秋季の2期に分けて実施されている。加えて、心理教育相談所講習会が2003（平成15）年から開催されているなど、社会との連携、交流や学習機会の提供は積極的に行われている。独立行政法人、地方自治体の委員会、審議会などへの専任教員の派遣状況には、一定の貢献がうかがえる。なお、2004（平成16）年から新座市、貴大学、十文字学園女子大学、立教大学との間で「ネットワーク新座」が組織されているが、今後の発展に期待したい。

7 教員組織

教育目標の達成のために教員組織の確立を目指し、各学部に専任教員が適切に配置されている。ただし、文学部臨床心理学科の場合、教員1人あたりの学生数が多く、きめ細かい指導を行う上で改善が望ましい。専任教員の年齢構成は、大学全体で51

歳以上の教員が 69%、特に文学部の場合 81%と非常に偏っているため、バランスを保つようにする配慮が望まれる。一方、研究科における専任教員の配置には、特に問題はない。教員の任免、昇格については「跡見学園女子大学教員選考規程」「跡見学園女子大学教員選考資格審査基準」に基づいて行われているため、適正である。

8 事務組織

建学の理念・目的の達成を目指し、「学校法人跡見学園組織規程」に基づき、事務組織が整備され、教学組織との「相対的独自性」と「有機的一体性」が確保されている。ただし、研究科事務室が学部事務室内に置かれているため、将来的に独立させるなど検討の余地がある。研修については、文部科学省の講習会、日本私立大学連盟、同情報連絡協議会の研修会などに出席する機会が設けられているので、適切である。なお、学内の管理職研修は、2007（平成 19）年から開始されたばかりであり、今後の充実が期待される。

9 施設・設備

建学の理念・教育目標を達成するために教育環境の充実に取り組んでおり、敷地面積、校舎面積については、「大学設置基準」を充足している。情報メディアセンターによる教育、Atomi Information Portal の導入によるネットワークの構築なども適切である。ただし、IT 環境の整備に対して、それを管理する人的体制が不十分であり、対応が望まれる。バリアフリー化に関しては、文京キャンパスではほぼ完了しているが、新座キャンパスでは一部の施設が対応できていないので、速やかに対処されることが望ましい。研究科には、学生のための研究室が完備され、8時から21時まで利用可能である。両キャンパスとも、学部、研究科にかかわる施設、設備などに関して適切な管理、運営がなされており、問題はない。

10 図書・電子媒体等

図書、電子媒体などの資料の購入や整備に関しては、「跡見学園女子大学学則」「跡見学園女子大学図書館規程」に基づき、「図書館運営委員会」によって方針が決定されており、適切である。また、女子教育にかかわる資料や百人一首コレクションの収集、活用に力を入れている。一方でマネジメント学部に関連する図書が不十分である点は改善が望ましい。新座図書館では、公開講座受講者が利用できる態勢がとられている。図書館相互協力については、学術情報センター、国立情報学研究所のGeNiiなどの整備が進められている。新座・茗荷谷両図書館ともに、閲覧座席数は収容人員に対して十分に確保されている。茗荷谷図書館では、3、4年次生が全面移動するため、閲覧スペースの拡張工事が実施されている。閉館時間は2つの図書館ともに授業終了後

の学生の学修に支障がないよう設定されている。

1 1 管理運営

学長の選任は、「学長・校長・副学長・高等学校主事・中学校主事任命規程」「跡見学園女子大学学則」に基づき、「跡見学園女子大学学長候補者選考規程」によって実施され、また、学長の補佐にあたる副学長の選任については、「跡見学園女子大学副学長選考規程」によって定められており、適切である。ただし、副学長の職務に不明確な点があることについては改善が望ましい。学部長の選出に関しては、「跡見学園女子大学学部長選考規程」が設けられている。学長の権限と行使に関しては、学則などに定めがあるので問題はなく、大学の意思決定については、各委員会から始まり、最終的に大学評議会で審議されるプロセスが確認できる。なお、大学運営について、理事会と大学が協力してあたっているが、今後、重要事項を専門的に協議するための常務理事會を正式な機関として設置するのが望ましい。研究科長は学部長が兼任し、研究科の公務を掌ると規定されているのでおおむね適切である。しかし、学部長の研究科長の自動的な兼任については、組織の整合性という観点から検討することが望ましい。また、研究科の審議機関として研究科委員会が置かれている。

1 2 財務

健全な財政基盤を確立・維持するために、資金的には将来を見据え毎年度計画的な積み立てを行い、収支バランスでは、帰属収入の強化と消費支出の抑制のための「財務規律」を保持することを目標としている。

2002（平成14）年度から既存学部の改組転換や新学部・新学科の開設、短期大学の廃止などの改革に伴う新棟建設にあたっても借入金によらず特定資産（自己資金）で賄ったことは評価できる。ただし、特定資産の取り崩しなどにより、その後の財政負担が重くなることや収支バランスの悪化が予想されることから、新棟建設後の具体的な財政計画を策定し、第2号基本金や第3号基本金を含めて金融資産の充実に努められたい。

財務関係比率を見ると、「文他複数学部を設置する私立大学」の平均に比べ、法人、大学ともに、一部の比率でやや開きがあるが、全般に平均的な値を示しており、改善に努めていることがうかがえる。

予算配分と執行のプロセスについては、大学全体としての予算統制機能を発揮する趣旨から、新財務会計システムの導入により、事業計画別予算体系の整備などを実施し、経営判断に資する管理会計機能を構築し、活用されることを期待する。

監事および公認会計士による監査は適切かつ客観的に行われており、監事による監査報告書では学校法人の財産および業務執行に関する監査の状況が適切に示されてい

る。

1 3 情報公開・説明責任

情報公開については、2005（平成 17）年に「学校法人跡見学園文書取扱規程」が制定され、情報公開のための文書取り扱いの体制が整備されている。しかし、情報公開請求に対処する規程はないため、検討する必要がある。自己点検・評価の結果は、1998（平成 10）年にはじめて『跡見学園女子大学自己点検・自己評価報告書』として刊行され、学内外に公表、全国の大学などに配布され、学園ホームページにも公開されている。

財務情報に関しては、学園の広報誌『跡見学園報』（年 2 回刊）と『Blossom』（年 2 回刊）、および学園ホームページにて公表されている。『跡見学園報』には事業内容などと符合した解説が付され、『Blossom』には解説、図表・比率を付した財務三表のほか、監事監査報告書なども合わせて掲載するなど貴大学に対する理解の促進に役立っている。また、学園ホームページには、「学園財務と事業報告等」に加え、『Blossom』の「学園の財務について」が転載され、それぞれが容易に閲覧可能になっており、こうした情報公開を履行し、説明責任を適切に果たそうとする姿勢は高く評価できる。

Ⅲ 大学に対する提言

総評に提示した事項に関連して、特筆すべき点や特に改善を要する点を以下に列挙する。

一 長所として特記すべき事項

1 教育内容・方法

（1）教育課程等

- 1）マネジメント学部では、夏期休暇中のインターンシップを 2 年次生全員に課している。一貫した受講者の増加、それに伴う受け入れ先企業の増加は、取り組みが学内外で支持を受けている証左であり、評価できる。

2 学生生活

- 1）就職指導に関しては、「就職の内定率」「就職希望率」「卒業生進路掌握率」などの目標項目、目標値を全学で共有・活用しているほかに、2006（平成 18）年度より 1 年次生を対象に「社会人形成科目」を設定し、アカデミック・アドバイザー制度を活用するなど、きめ細かな指導が行われているので、評価できる。

3 情報公開・説明責任

- 1）財務情報については、それぞれの刊行物のほかホームページでも、わかりやす

い解説や図表・比率を付けて公開しているなど、大学に対する理解を促進するための公開姿勢は顕著である。

二 助 言

1 理念・目的

- 1) 教育理念について、入試ガイドに記載がないので、改善が望まれる。また「学生便覧」「大学院学生便覧」への記載が同一のものになっているため、さらにそれぞれの対象にふさわしい内容に深化させるなど工夫が望まれる。

2 教育内容・方法

(1) 教育課程等

- 1) 文学部臨床心理学科においては、「実習生倫理綱領」が定められているが、被験者に対する配慮、著作権を含む研究倫理などに関する具体的な記述が不十分であり、工夫が望まれる。
- 2) マネジメント学部では、専門教育の位置づけが不明確であるため、実質化のために検討を加える必要がある。

(2) 教育方法等

- 1) 文学部およびマネジメント学部において、授業評価のアンケートの回収率、評価結果の活用法から見ると、FDが組織的な取り組みになっているとはいえないので、改善が望ましい。
- 2) 全学において、教員間でシラバスの記載に精粗があり、また、成績評価方法の記述に、「期末テストに出席状況を勘案して評価する。」といったようなあいまいな対応も見受けられるので、改善が望まれる。

(3) 教育研究交流

- 1) 人文科学研究科日本文化専攻の「外国との文化交流に携わりうる高度な専門職業人を養成する」という教育目標による限り、現状では、組織的な国際交流が不十分といわざるを得ないので、改善が望ましい。

(4) 学位授与・課程修了の認定

- 1) 修士論文の審査基準が示されていないため、改善が望まれる。

3 学生の受け入れ

- 1) マネジメント研究科における収容定員に対する在籍学生数比率が0.37と低い

ため、改善が望ましい。

4 研究環境

- 1) 全学における海外・国内留学は2006(平成18)年で大学として人員枠を8名設けているにもかかわらず、利用者がわずか1名にとどまっているから、制度の活用が望まれる。
- 2) 提出された資料によると、文学部教員における著書および論文の数は明らかに不十分なものであり、5年間研究論文をまったく発表していない教員も見出されるため、研究活動の活性化を促す必要がある。
- 3) 文学部、人文科学研究科において、学内研究費に依存している傾向が見られるため、外部資金の導入に向けて努力することが望まれる。
- 4) 文学部、人文科学研究科において、業績の発表の場が学内刊行物などに偏りが見られるため、外部に積極的に研究成果を発表することを大学として促進する必要がある。

5 教員組織

- 1) 大学全体で、51歳以上の専任教員が69%、とりわけ文学部は全体の81%と非常に高くなっているため、年齢構成の全体的バランスを保つよう改善の努力が望まれる。

6 施設・設備

- 1) 新座キャンパスのバリアフリー化されていない施設については、速やかに対策を講ずることが望ましい。
- 2) IT環境の整備における管理運営上の人的体制として、専従の技術職員が不足している。とりわけ、各部署のシステム関係の職員の配置が不十分であり、改善が望ましい。

7 図書・電子媒体等

- 1) マネジメント学部関連の図書の蔵書数が不十分であるため、その充実が望まれる。

8 管理運営

- 1) 副学長の職務は学則には「学長の職務を助ける」と記載されているにとどまり、具体的な権限、役割が明記されていないので、明確に定義づける必要がある。

9 情報公開・説明責任

- 1) 情報公開の請求に対応するため、規程を整備することが望ましい。

以 上