平成21年3月30日策定

中期マスタープラン

TSR（大正大学・ソーシャル・レスポンシビリティ）は、企業におけるCSR（企業の社会的責任：コーポレート・ソーシャル・レスポンシビリティ）に由来するものです。

大学は教育・研究活動について、社会やステークホルダー（関係するすべての人々）からの期待や要請に対して取り組まなければなりません。また、それらの要請・取組みについて成果をあげ、社会に貢献することによって社会的適合を果たすことが可能となり、その結果、信頼と敬愛される大学となると考えます。

この度、こうしたTSR戦略を導入するにあたって、教育のビジョン、目標、経営・運営の理念等を洗い出し、再構築をおこない、大学運営の中期マスタープランを策定し、7つの運営指標によって具体的な活動を推進していきます。

学校法人　大正大学
理事長　里　見　達　人

＝目次＝

中期マスタープランとTSR

１．建学の精神 …… 2
２．教育の4つのビジョン・目標 …… 2
３．大正大学経営、運営の理念　－TSRの構築－ …… 2
４．TSR活動に基づく中期（計画）マスタープラン運営 …… 3
５．TSR　5つの社会的責任 …… 5
（１）教育・研究の充実、発展 …… 5
（２）社会・ステークホルダーへの貢献 …… 5
（３）倫理観の確立 …… 6
（４）環境問題・環境教育への取組み …… 7
（５）法令遵守（コンプライアンス）の組織的な取組み …… 8
６．7つの運営指標 …… 8
（１）TSRに基づく運営システムの構築と認識 …… 8
（２）創発型会議（改善・改革）の実施 …… 8
（３）社会・ステークホルダーとの対話（コミュニケーション）とエンゲージメントの推進 …… 8
（４）フィードバックシステムの構築 …… 9
（５）ガバナンスの強化 …… 9
（６）社会的リテラシーの育成 …… 9
（７）評価・点検・情報開示 …… 9

TSR、用語と取り組みの概要

１．TSR戦略 …… 10
２．TSRマネージメント …… 10
３．リスクマネージメント …… 10
４．フィードバックシステム …… 10
５．内部監査 …… 11
６．社会的リテラシーの修得と職員研修 …… 11
７．TSR推進とTSRナンバー …… 12
８．本学における中期マスタープランの課題と事業への取り組み …… 13
Ⅰ：学部構成の検討 …… 13
Ⅱ：キャリア教育研究所の開設 …… 15
Ⅲ：鴨台会の活性化 …… 15
Ⅳ：事業法人（株）ティー・マップのより一層の活用 …… 16
Ⅴ：仏教情報センター（仮称）の開設 …… 16

中期マスタープランとTSR

1. 建学の精神

大乗仏教の根本思想としての「智慧と慈悲の実践」

2. 教育の4つのビジョン・目標

本学は建学以来、人間探究を基盤とした教育・研究活動の成果に基き、これからの時代を生きるにあたって社会や組織、地域・コミュニティにおいて本来の人間の幸せ(福祉)実現のために貢献する人材を育てたいと考える。

こうした目標を達成するために今までの指標であった「 慈悲、寛容、協同・連帯 」に「自立」を加え、釈尊の教えに基づく新たな教育ビジョン（4つの「人となる」）を掲げ、指針とします。

〈4つの「人となる」〉

①生きとし生けるものに対して親愛の心を持てる人となる（慈悲）
②とらわれない心を育て、正しい生き方を選択・実践できる人となる（中道）
③真実を探究し、自らを頼りとして生きられる人となる（自灯明）
④ともに目的達成のための努力ができる人となる（共生、縁起）

3. 大正大学経営、運営の理念 ―TSRの構築―

本学は、大学が社会的存在であることの強い自覚のもとに、長い伝統のなかで培ってきた教育・研究活動の成果の上に立って、社会や地域、ステークホルダーからの期待や要請に応える教育機関でありたいと考えます。その実現のために掲げた新教育ビジョン・目標を社会的要請と適合させることによって、社会から信頼される大学運営を実行すべくTSR（大正大学の社会的責任［大正大学・ソーシャル・レスポンシビリティ］、輝く未来の構築［大正大学・サクセス・ロード］）を組織的に構築し推進していきます。

―TSRによる5つの運営理念―

1. 本学の役員は、大正大学中期マスタープランをTSR活動により実行するにあたって、計画が継続し、持続的に発展するための財源を確保すると共に、その基礎確立のために必要な経営を行ってまいります。
2. 本学は、教育の理念・ビジョン・目標を明らかにするとともに、豊かな知性と深い人間性をもって社会に貢献する人材を養成するために必要な教育環境を整備します。
3. 本学は、社会的役割を担うにあたって、広く社会に目を向け、他機関や優れた斯界の人々との連携・協力関係を構築し、その成果を教育に還元します。
4. 本学の教員は自らが教育・研究の主体であることを自覚し、また職員は自らが運営の主体である

ことを自覚し、各々が大学の理念達成のためにそれぞれが掲げたビジョン・目標の実現に努力します。

5. 教職員は、高潔な倫理観を持ち、社会規範を遵守し、豊かな人間関係を構築することによって、優れた大学の文化を創出することに努力します。

4. TSR活動に基づく中期マスタープラン運営指針

TSRは、大正大学の社会的責任（大正大学・ソーシャル・レスポンシビリティ）と大正大学の輝く未来の創造（大正大学・サクセス・ロード）という二つの意味を持ちます。この二つを本学の教育・研究、社会貢献活動等の実施における大学の基本的運営ビジョンとし、すべての計画において実行、評価・点検、改善・改革のPDCAサイクルを確立するものとします。

なお、中期マスタープランを遂行するにあたって、5つの社会的責任を果たすため、7つの運営指標に取組み、社会的要請に対して的確に対応することによって、大正大学が社会から信頼される大学となることを目指すものである。

こうしたTSR活動を実施するにあたってはマネージメント体制を確立、システム化する。さらにTSRに必要なリテラシーを示し、個人の資質向上を図り、それにあわせて組織としてこうした機能を持たせていくものとする。

大 正 大 学 の 建 学 の 精 神

↓

経 営 ・ 運 営 の 理 念

↓

教 育 の ビ ジ ョ ン ・ 目 標

↓

中 期 マ ス タ ー プ ラ ン

（5つの社会的責任と7つの運営指標）

責任の対象	TSR 5つの社会的責任		TSR（社会的適合と輝く未来の創造）
		1．教育・研究の充実、発展 2．社会・ステークホルダーへの貢献 3．倫理観の確立 4．環境問題・環境教育への取組み 5．法令遵守（コンプライアンス）の組織的な取組み	

信頼への取り組み	TSRマネージメント		TSR 7つのシステム
		1．TSRに基づく運営システムの構築と認識 2．創発型会議（改善・改革）の実施 3．社会・ステークホルダーとの対話（ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ）とエンゲージメントの推進 4．フィードバックシステムの構築 5．ガバナンスの強化 6．社会的リテラシーの育成 7．評価・点検・情報開示	

取り組みの技術	TSR推進の社会的リテラシー		研修と研鑽
		1．コミュニケーションの技術（IT含む） 2．ガバナンスの強化 3．リスクマネージメントの手法 4．コンプライアンスマネージメントの手法 5．ホスピタリティの手法	

５．TSR　５つの社会的責任

（１）教育・研究の充実、発展

＜大正大学の学士力構築活動＞

本学は、履修コース毎に教育のビジョン・目標（CP・DP）を明らかにして、汎用的技能や豊かな人間性と感性を持った人材を養成することにより、卒業時には本学が授ける学位にふさわしい学識を有していることを保証します。

本学は、この教育目標を達成するための教育環境を整備していくことを約束します。

＜第3の教育、キャリア教育研究所＞

本学は、高等教育機関としての社会的役割を担うにあたって、広く社会に目を向け、他機関や斯界で活躍する人々との連携・協力関係を構築し、それを教育活動に活用することによって、社会性豊かな人材を育成することを約束します。

＜FD活動＞

本学は、教育のビジョン・目標を達成するために、よりよい教育が実施できるよう教職員が自らの意志によって不断に研鑽し、評価・点検活動を実施していくよう努めてまいります。

（２）社会・ステークホルダーへの貢献

＜豊島区をはじめとする地域貢献活動＞

本学は、社会や地域からの期待や要請に応えるための貢献プランを策定し、推進してまいります。

＜大正大学オープンカレッジ、公開講座、セミナー等＞

本学は、社会貢献活動として、地域の人々が参加できるエクステンション事業を充実してまいります。

＜産学連携、高大連携＞

本学は、広く外部に開かれた大学として常に社会とかかわりを持ち、本学の知的財産が社会に活用される価値あるものとなることを確信し、産業界や教育界と連携し、相互貢献活動を実行してまいります。

＜卒業生との相互支援＞

本学の卒業生を最重要ステークホルダーとして位置づけ、鴨台会（同窓会）の組織と連携し、エンロールメントマネジメントシステムを構築し、相互支援活動を進めてまいります。

（３）倫理観の確立

本学は、その構成員に対し、大正大学建学の理念のもと自由な学問・研究を保証します。そして、大学の目標・教育ビジョンを達成するにあたり、教育職員・事務職員自らが倫理観を確立して、別に定める「大正大学倫理綱領」を遵守し、自律的な態度でそれぞれの職務を誠実に実行することを誓います。

■大正大学教職員倫理憲章

＜職務姿勢と倫理＞

教職員は、本学の経営や運営のビジョンを正しく理解した上で、それぞれの役割を分担します。さらに、大学および社会全体の利益に貢献する態度や姿勢で職務を遂行します。

また、それぞれの立場で行った職務の結果について、説明責任を果たします。

＜社会的責任の認識＞

教職員は、社会的責任という視点に立って、公正にして誠実な大学運営活動・教育活動・研究活動・社会貢献活動を行います。

＜教育者として責務＞

教員は、学生の信頼に応え、学生の学習する権利を尊重します。そして、教育活動とその結果についての社会的責任および倫理的責任を果たすよう、真摯に取り組みます。

＜研究者としての姿勢＞

教員は、学問・研究に対して継続的かつ真摯な態度で臨み、大学や社会に貢献するよう努力します。また、教育職員は、他の学者・研究者の学問・研究について敬意をはらい、その成果を尊重します。さらに、研究対象となる方々の人権を守り、環境に対して配慮を怠らないよう努めます。

＜倫理観と法令遵守＞

教員は、教育者・研究者としての高い倫理観に基づいて学問・研究を行います。また、著作権擁護や個人情報保護等に関する法令を遵守します。

■事務局執務指針

（管理職執務指針）

◆大学の中期マスタープランが示す目標について共通の価値観を共有し、達成するための戦略を持つこと。

◆自らの組織と成員を成長させることに努めること。特に部下を育て、正しい方向へ導き、人間的な豊かさを身に付けさせるよう努力すること。

◆組織内のコミュニケーション活動を充実し、部署内の意思の疎通に努力すること。

◆部下の仕事の成果を評価・測定できるように努めること。また、成果は学生の満足度を中心に考えること。

◆自らの属する組織が社会的存在であることを意識し、常に社会の変化に注目し、対応できる能力と資質を養うこと。

◆部下の仕事がしやすいように職場環境を整え、リーダーシップを発揮し、信頼される管理職となること。

◆時間の浪費を避け、自分でなくてはできないこと以外は部下に適切に任せて管理をおこなうこと。

◆自らの時間をマネージメントし、目標達成のための業務を集中して行ない、成果を挙げるよう努力すること。

（事務職員 執務指針）

◆本学事務職員としての誇りを持ち、働くことの意味を考え、自分を正しく認識し、大学のビジョンについて共通の価値観と目標を持つことに努めること。

◆職務遂行に必要な知識やスキルについて継続的に学び、組織に貢献する姿勢を養うこと。

◆仕事のパートナー（学生、教員etc）から何を求められているのか、どうすれば満足してもらえるかという視点で仕事を分析し、自らなすべきことを常に問いかける姿勢を身に付けること。

◆ビジョンや目標に向かって自分はどのような役割が期待されているのかを考え、常に貢献しているかどうかにこだわりを持つこと。

◆仕事のやり方、学び方は人によって違うことを認識し、自らに合った方法を考え、自らの強みを知り、自信を持って仕事に向き合える自分になるよう努力すること。

◆自らの時間の使い方をマネジメントすることに取り組む努力をすること。すなわち自分がどのように時間を過ごしているかを認識し、時間を浪費しない工夫を行なうこと。

（４)環境問題・環境教育への取組み

本学は、その社会的責任として、自然環境や資源の保護について最大限の配慮を行ないつつ、キャンパス整備(教育・研究活動の場としての環境)や社会貢献活動、さらには日常的な環境教育を推進してまいります。

①学生が豊かで充実したキャンパスライフを送れるよう、総合的な中期整備計画を取りまとめ、公表します。

具体的には、平成22年4月以降に計画されている第2期キャンパス整備計画と連動させるなかで総合的な取り組みを明らかにする予定です。（※第2期整備計画は別掲）

②社会的適合を考慮し、環境に配慮した省エネ対策とキャンパス緑化に加え、まち環境福祉プロ

ダクトコースとの関連で、エコルームなどの設置を検討します。

③環境教育はを環境知識教育ではなく、「生きる力」の養成教育として位置付け、これをキャリア教育の一環として日常的な学習活動を行ないます。

(5)法令遵守(コンプライアンス)の組織的な取組み

本学は複雑にして多様に変化する現代の社会環境のなかで、法令を遵守し、よりよい大学の教育環境を保つことに努力し、社会的責任を果たしてまいります。

①説明責任

本学教職員は自らかかわる職務上の事項について、社会的責任の視点から結果についての説明責任を果たします。

②ハラスメント対策

人権問題、ハラスメント(セクシャル、パワー、アカデミック等)問題について真摯に取組み、学内の教育・研究活動においてそれらへの対応を推進してまいります。

③危機管理

リスクマネジメントを組織化し、危機対応にあたっては万全を期してまいります。

6. 7つの運営指標

(1)TSRに基づく運営システムの構築と認識

本学が教育・研究機関として社会的責任や社会的適合のための学校運営を目指します。そのためにTSR推進を中期マスタープラン実現の原動力として位置付け、本学独自の安定性と継続性のある運営システムを構築します。

(2)創発型会議(改善・改革)の実施

本学運営の改善・改革を実効性のあるものとするため、イノベーション・プラン等が提案される創発型会議「TIRS(Taisho Innovators Revolution System)会議」を定期的に開催します。TIRS会議は本学の日常的な学内運営、教育・研究、社会活動・貢献、キャンパス環境整備、学生生活、ステークホルダーに対する貢献活動等、大学にかかわるすべての事項についてアイデア・プランを自由に語り合うものです。

(3)社会・ステークホルダーとの対話(コミュニケーション)とエンゲージメントの推進

TSR活動の推進のために、コミュニケーション活動を基本とした実行システムを構築します。実施プランやその目的、作業のプロセス等の情報や価値について、共通の価値観を持ち合い、皆が参画し合って達成するエンゲージメントの関係を目指します。

（４）フィードバックシステムの構築

マスタープラン実行によって得られた成果について評価・点検を行い、組織的な改善・改革（案）策定システムを構築し、それらがフィードバックされることによって向上型循環システムとなることを目指します。

（５）ガバナンスの強化

大正大学が社会的適合によって健全な大学運営をめざし、社会やステークホルダーの要請や期待に応え、経営の主体である理事会や教育の主体である教授会の意志決定が適切に行われることを保証するシステムに加え、決定された大学のマスタープランの目標を達成するために、組織的に実施していくシステムを構築します。

（６）社会的リテラシーの育成

本学は、教職員一人ひとりが組織人として大学の目標達成遂行に貢献していくために職務遂行のために必要な知識および社会的リテラシーやスキルを身に付けることを求めます。また、そのために必要な研修会を継続的に実施していきます。

（７）評価・点検・情報開示

TSRの成果は毎年度のTSRレポートを作成し、情報開示を通じて説明責任を果たしていきます。

TSR、用語と取り組みの概要

1. TSR戦略

大正大学の教育・研究活動等の社会的適合を目標とした大学運営の戦略および機能、システムをいう。この度、本学においては、5つの社会的責任の領域を設定。これらに取り組む7つの運営指標を取りまとめ、中期マスタープランに取組むこととしている。

2. TSRマネージメント

理事会で採択された経営・運営の理念および中期マスタープランを実現するために、理事長によって学内につくられた実施体制および当該体制によるTSRプロセスの管理・運営をいう。

なお、これらが目標に対して適切に実施させているかどうかについて、

①大学運営の質的向上と効率的機能性の向上

②財務運営の信頼性の確保

③倫理・法令等の遵守（就業規則、学内規程、内部規律を含む）

④大学資産の保全

などの確立を目指すことを目的とし、リスクマネージメントおよびコンプライアンスマネージメントを実施するものとする。

また、これらの目標を達成するために内部監査の充実が求められる。

内部監査は、大学のビジョン、目標の達成を目的としているものであり、内部統制の基本である。リスクマネージメント、ガバナンスの有効性、存在するさまざまな課題の問題点の指摘、改善の提言を行う活動をいう。

この内部監査を実施する組織は学内運営組織から独立したもので、組織・業務・マネージメント等をモニタリングし、有効なアドバイスによって理事長（および理事会）を支援する。

3. リスクマネージメント

社会の環境や変化などによって生じる多種多様なリスクについて日常的に自覚し、危機管理を行っていく活動をいうが、本来理事会がリーダーシップを発揮して組織的に取り組まなければならない。

その内容は、大学の中期マスタープランそのものについてのリスクや日常的な大学運営上のリスク、教員の教育・研究上に起きた不祥事などがあり、これをマネージメントしていくシステムの構築が急がれる。

4. フィードバックシステム

TSRを推進していくにあたって、実施された業務についてTSR評価推進部会や内部監査体制（委員会）によって点検・評価が行われ、問題点や改善点について提言がとりまとめられ、理事長を経由してそれらが実行部署に戻るシステムをいう。

また、時の経過とともに変化する価値観や新たな期待や要請に応える活動や、教職員を主メンバーとする創発型会議（ティアーズ）での提言やプランも含めて総合的な視点でフィードバックされるものである＜ティアーズは、外部関係者も招聘する＞。

こうしたシステムを有効性、実効性のあるものにしていくにあたってはコミュニケーション活動が最も重要な要素である。

また、情報伝達型のコミュニケーションの究極であるといわれるエンゲージメント型（相互参画型）のシステムの構築を目指して実施していきたい。

5．内部監査

内部監査システムについては、本来学内既存の組織や業務から独立したもので、理事会に直結した組織である。

その目的は、大学の本来的業務である日常の教育・研究活動、それらをマネージメントする事務執行活動、さらには中期マスタープランに基づく新しいビジョンや目的を達成するための内部統制（ガバナンス）の有効性や、実現のための業務遂行状況、危機管理体制など総合的に評価・点検を行うことである。

ただし、これらはあくまでも大学のビジョンや目標を達成するための理事会を支援する組織であることを認識しなくてはならない。

本学においては、ここ数年来、内部監査体制の確立についての必要性が論じられてきたが、長年にわたる本学独特の理事会体制のあり方や本学の執行組織の問題点もあり、棚上げされたままとなっているが、TSRの取り組みを開始するにあたって早急に対応しなければならない機能組織である。

ただし、TSR推進についての評価・点検活動は、TSR評価推進部会も参加する形態を考えたい。

6．社会的リテラシーの修得と職員研修

TSR活動を進めていくにあたって、技術・技法的な面で原動力となるのが「社会的リテラシー」と呼ばれるものである。

この根幹となるのは、コミュニケーション活動である。コミュニケーションによって社会や同窓生、地域住民などのステークホルダーに対して大学の活動に理解を得ることができる。このことによって、親密な関係を築くことに努めなければならない。

また、TSRを組織的に推進するにあたって最も重要なことは、達成のための手段に関する情報と価値観の共有である。

大学の運営活動と情報は切り離してはあり得ない。すなわち、コミュニケーションによって情報を正しく伝達すると同時に、適正に管理がなされなければならない。

学内情報であっても、ステークホルダーに向けた学外情報であっても、正しく管理され活用されることによって、大学運営によりよい影響を与えるものである。

また、情報開示のシステム、コンプライアンス、リスクマネージメント、ガバナンスなどの問題は、個別

に存在するものではなく、コミュニケーション活動の一環であると理解し、担当する者はよく研修をし、技術としてのコミュニケーション能力を高めていくべきで、組織的にもこれを推進していきたい。

なお、職員としての資質を向上させるための研修（IT、ホスピタリティ、ビジネスマナー、etc）も同時に進めていくものとする。

7. TSR推進とTSRナンバー

TSRの推進について、分野ごとに七つのカテゴリーに分類・整理して実行する。

この目的は、TSRの取組みについてマネージメントしていくにあたって、機能、組織などを理解するためのものである。

なお、TSR活動としてエントリーされるものは、中期マスタープランに基づいて具体的に実行されるプランや現状の業務に改善や改革が必要とされるであろうものが対象となる。

ＴＳRNo.	取り組み	具体的取り組み（例）とNo.	
００１	理念、ビジョン、目標の管理	ＴＳＲの策定	００１－Ａ
		教育の改革	００１－Ｂ
		社会、ステークホルダー	００１－Ｃ
００２	教育・研究活動	３Ｐ（ＡＰ、ＣＰ、ＤＰ）	００２－Ａ
		ＦＤ活動	００２－Ｂ
		キャリア教育	００２－Ｃ
００３	社会、ステークホルダーの要請	地域貢献	００３－Ａ
		高大連携	００３－Ｂ
		産学連携	００３－Ｃ
		鴨台会	００３－Ｄ
００４	教職員の倫理観の確立	教員倫理	００４－Ａ
		職員倫理	００４－Ｂ
		研究倫理	００４－Ｃ
００５	法令の遵守（コンプライアンス）	コンプライアンス	００５－Ａ
		就業規則	００５－Ｂ
００６	環境、環境教育の実施	キャンパス総合整備	００６－Ａ
		情報化推進	００６－Ｂ
		環境・環境教育	００６－Ｃ
００７	ＴＳＲ推進（内部監査会）	評価・点検	００７－Ａ
		フィードバック	００７－Ｂ
		研修・研鑽	００７－Ｃ

８．本学における中期マスタープランの課題と事業への取り組み

本学が本来の意味で安定した経営を維持する条件は、以下のように整理することができよう。

Ⅰ：学部構成の検討

（1）入学定員は、現状では増員は難しいことから、編入学定員の一部を入学定員に振り替えることによって、855名となり、定員の1．1倍強の入学生を確保することができ、1，000名超を入学させることができる。

これらの学生の授業料等納付金収入によって、安定した経営を目指すことができる。

（2）受験生の減少によって上記の学生数を確保できなくなる可能性がなお高いことから、教育の改革、新学部・学科・履修コースの開設を行い、あわせてキャンパスの総合的な整備を行うことが必要となろう。

特に、受験生を確保できない学科等は、抜本的なカリキュラム改革を実施するか、入学定員を減じるしか方法は見あたらない。その場合は、配置する教員数も調整して減じることになるが、そのことによってカリキュラムの幅を縮小することにつながり、良い結果を生まないこととなる。

また、人間学部の教育のあり方について、第三者の評価も意見として傾聴し、中期的には抜本的な改革が迫られている。

（3）現在検討されている仏教学部構想は、建学の精神から見ても、本来的あり方に戻したとも考えられる。

平成4年の人間学部構想による仏教学部の取り込みは、大学を巡る時代的背景の中で、大学が進むべき新しい教育改革推進の一環として一定の社会的評価を得ることができたと考える。ただ、惜しむらくは、仏教学の教育・研究と人間学部を構成する諸学科が、当初のねらいであった学科間融合による調和と教育上の相乗効果を生み出すことに難があったという事実である。

今回の仏教学部再建計画は、単に仏教学が人間学部の片隅に埋没するのを避けるためだけの意図ではない。社会性と文化性に加えて、新たに社会に発信できる新仏教学部とすることを目指すものであり、中核は、本来の仏教界や宗門を担う後継者の養成であることはいうまでもない。

仏教学の新展開に多いに期待したい。

（4）仏教学科の独立によって、人間学部の学科・専攻の構成が変化する。

人間学部は、人文系の本学にとって唯一の社会科学系を取り込んだ教育・研究の場であり、本学の近未来の発展を考えた場合、最も大きなキーポイントとなる。

ただし、この学部のルーツに遡って考えると、構成する教育・研究のグループは、旧社会学科、社会福祉、臨床心理、教職、諸資格、一般教育等の組織の寄り合いによって成立したものであり、このことが現在も伝統として学部運営に大きく影響している。

たとえば、伝統的な基礎学問の上に成立する教育組織においては、社会的、時代的な要請に

柔軟に対応していくことが難しく、新しい教員人事においても、中期的展望に立って計画的に実施することが課題となる。こうした状況は、受験生数にも直接反映しつつあり、本年度入試結果を見ても安心できる材料は見あたらない。

平成22年4月新仏教学部に移行するにあたって、学部長のリーダーシップのもと、開かれた協調性のある学部運営を可能とするプランの策定を求めていきたい。

(5)平成21年4月にプロダクト型履修コースを開設した。

特に、文学部表現文化学科の2コースについては想像以上の受験生を獲得した。

人間学部においては、社会福祉学専攻をアーバン福祉学科と名称変更をし、学科への昇格を行ったのを契機に、のびのびこどもプロダクトコースと、まち環境福祉プロダクトコースを新しく開設した。

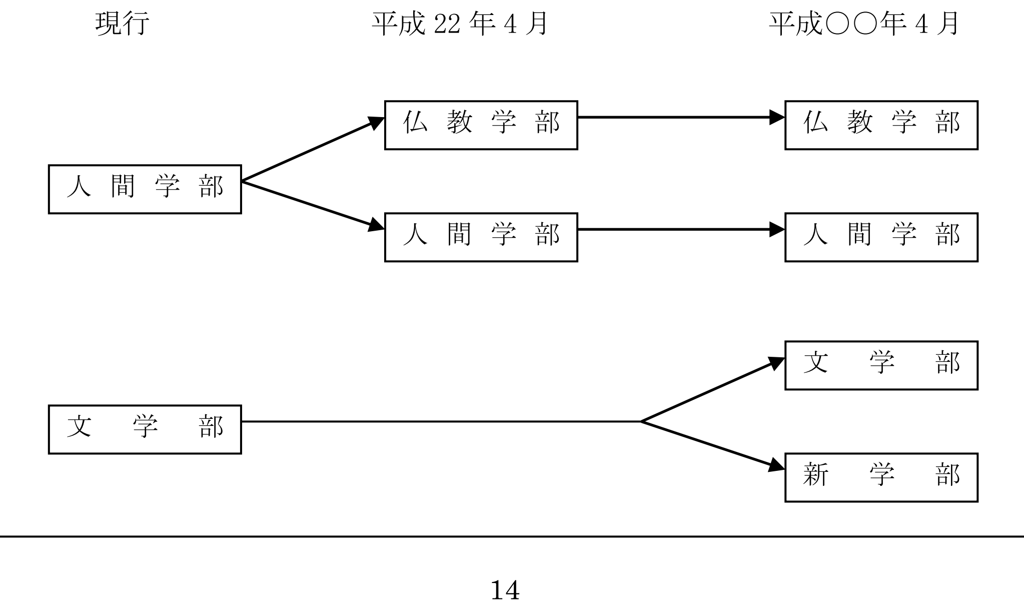
教育課程の編成は斬新であり、文系としては珍しい270分のワークショップの授業を実施。教員も斯界で活躍する社会人を多く採用、現代的課題に挑戦を試みたところである。

ただし、「こども」、「環境」を福祉の領域に位置付けたところが多少の無理もあり、おりからの福祉離れのマイナスイメージによって受験生が予想より少なかったのが現実である。

今後の実績の推移と学問領域の再編など効果的に実施することによって、評価が向上すると考える。

(6)将来の学部構成を考えた場合、仏教学部の再建に加えて文系の学部を新設し、4学部体制にすることが望ましい。いずれにしても、都市型、中規模の文系大学として揺るぎない地位を獲得するためには、少なくとも4学部を設置し、伝統的な分野と新しい社会適合分野と併立する大学のイメージを形づくっていきたいと考える。

学部編成プラン【参考】



Ⅱ：キャリア教育研究所の開設

キャリア教育研究所は、平成20年4月中間法人としてスタートした。その前身は(株)ティー・マップの教育部門である。この教育部門は、平成14年4月に始まり、TAP講座に象徴される課外学習講座を中心に展開し、一定の評価を上げている。

このたび公益法人法の改正によって中間法人から一般社団法人に衣替えすることを機会に、より発展的で充実した研究所として、本学のみならず一般社会にも貢献する団体としていきたい。

この研究所の当面の業務は、大学からの業務委託を中心に活動する。主なものは以下の通りである。

①TAP課外学習講座の開設
②資格関連講座の開設
③オープンカレッジ（巣鴨・浜松町）の開設
④学生インターンシップの支援
⑤鴨台会、職域部会エンロールメントマネージメント支援
⑥高大連携支援
⑦産学連携支援
⑧CEC就職活動補助業務
⑨領域別ビジネススキルプログラムの開設
⑩一般ビジネスマナープログラムの開設
⑪プロダクトコースワークショップ、フィールドワーク支援

などがあげられる。

こうした業務を円滑に実施するために、管理・運営体制を整え、学内の関係者の理解と協力を求めたい。

この業務の大学窓口は事業推進部であるが、特に、CECおよび教育支援課は直接的に関連する業務が展開されることから、よりコミュニケーションを密にして相互協力関係を構築したい。

Ⅲ：鴨台会の活性化

昨年6月、同窓会支部総会の席上において、同窓会の名称を「鴨台会」と改めた。

これを機会に、宗門人以外の一般の会員、特に現在の職業を通じて同窓生と交流し、母校に対しての支援活動が積極的に行われる組織を目指すことについても確認された。

その後、関係者によって積極的に検討が行われたが、このほど大学全体が大学の社会的使命・責任のもと、この活動について全面的に関わり、支援していくこととなった。

このことによって、大学と同窓生をつなぐシステムができると同時に、相互支援体制を整えるためにエンロールメントマネージメント方式によって運営を開始することとした。

地道な活動であるが、こうした連携・連帯の心を育てていきたいと考えている。

なお、同窓会は社会的には任意団体であることから、近い将来、大学との関係を明確にしなけれ

ばならないと思うが、次年度以降の課題としたい。

Ⅳ：事業法人（株）ティー・マップのより一層の活用

平成14年4月事業法人(株)ティー・マップがスタートした。当初、大学の資産を外部に流出しないよう、できるだけの事業を学内で展開することを目的とした。すなわち、警備、清掃、売店、物品調達、保険に加え、校舎の貸席などがあげられ、実行した。

また、教育の業務を併設し、課外学習講座TAPをはじめ各種資格講座の開設、エクステンション事業として巣鴨校舎以外に浜松町サテライト教室を同年10月に開設し、仏教講座、書道カレッジ等の科目を開講した。特に書道カレッジは、平成20年度から毎日新聞社の後援を得ることができ、社会的評価も高まっている。また、宗門卒業生を対象としたメンバーシップ「みとら倶楽部」を開始、サービス業務を継続して現在に至っている。これらの成果を、本年度から実施する鴨台会職域部会のエンロールマネージメントの運営に活かしていきたいと考える。

いずれにしても、20年度から大学に5，000万円を寄付できる会社に成長し、安定した経営が行われていることを評価し、今後も多いに活用していきたいと考える。

Ⅴ：仏教情報センター（仮称）の開設

建学の精神である仏教が本学の教育の中核にあることは言を俟たない。TSR戦略つまり大正大学の社会的責任として、仏教を社会に役立てるための方策を具体的に検討し実行していくことも、また大正大学の欠くことの出来ない使命である。

仏教ブームと言われて久しい。仏教書は好評であるし、仏像参拝も大いに賑わっている。しかし反面、仏教への風当たりも激しい。仏教や僧侶が本当に役に立っているのか。映画「おくりびと」が大評判になっているが、あれは本来僧侶も関わらなければならないことではないのか。スピリチュアルカウンセラーという肩書きを持ったタレントが活躍しているが、あれでいいのだろうか。一部僧侶の生活ぶりへの批判もよく聞く。

このようななかで、仏教を建学の精神としていただき、仏教研究の日本のメッカの一つである大正大学として、今後社会に対して釈尊および祖師がたの貴重な教えを積極的なメッセージとして発信し、その実行を進める部門を是非大正大学に設置していきたい。

現代社会においても仏教の再活性化への願い、外部からエールを発する仏教共鳴者は少なくない。ただしその呼びかけに対して仏教界内部からの共鳴者、協働者が続々と出現するという傾向はあまり見られない。外部からの声に耳を積極的に傾けない傾向があるのは伝統仏教界の問題点の一つなのである。

そこで、この仏教情報センター（仮称）の大きな目的の一つは、むしろ僧侶に向けての働きかけを重大な仕事としたい。仏教教団にとって決して部外者ではない仏教系大学の機関が、僧侶の悩み、焦燥感を共有しながら、閉塞状態にある仏教界の現状へ意義ある刺激を与えることを目指す。

ここには研究部門と実践部門とが考えられるが、それはもとより一体のものであり、その一体感を基礎に仏教の社会的関わりを実現する。
具体的な活動としては以下のようなことが考えられる。

①ニュースレターの発行
②各種講演会や講習会、ワークショップの開催
③実践者育成講座の開催
④関係書物の刊行
⑤設立宗派はもとより、関心を同じくする内外の機関、センターとの交流

以上