

設置の趣旨等を記載した書類（目次）

1．設置の趣旨及び必要性	1
(1) 学校法人菊武学園の沿革と建学以来有する専門性について	1
(2) 新学科を設置する社会的な背景	2
(3) 今後の人材の必要性和必要となる能力	4
(4) 経営専門職を専門職学科で養成する必要性について	5
(5) 養成する人材、教育研究上の目的及び学位授与の方針（ディプロマポリシー）	10
2．学部・学科の特色	13
(1) 学部の特色	13
(2) 新学科の特色	13
3．学部・学科等の名称及び学位の名称	15
(1) 学部・学科等の名称	15
(2) 学位に付記する専攻分野の名称	16
4．教育課程の編成の考え方及び特色	16
(1) 教育課程の編成および実施の方針（カリキュラムポリシー）	16
(2) 科目区分の設定及びその理由	18
(3) 各科目区分の科目構成とその理由	21
(4) 教育課程の編成上の特色と科目の対応関係	24
(5) 講義科目と実習科目の対応関係	25
(6) 必修科目・選択科目の構成	27
(7) 履修順序の考え方と教養教育の実施方針	29
5．教員組織の編成の考え方及び特色	30
(1) 教員組織の編成方針、教員の配置計画	30
(2) 授業科目の開発、教育課程の編成・不断の見直し等の「適切な体制」について	31
(3) 専任教員の年齢構成	32
(4) 教育上主要と認める授業科目等の教員配置について	32
6．教育方法、履修指導方法及び卒業要件	33
(1) 教育方法	33
(2) 配当年次	35
(3) 履修指導	35
(4) 履修科目の登録上限	36
(5) 卒業要件等	36
7．教育課程連携協議会について	38
8．施設、設備等の整備計画	39
(1) 校地、運動場の整備計画	39
(2) 校舎等施設の整備計画	40
(3) 図書等の資料及び図書館の整備計画	41
9．入学者選抜の概要	42
(1) 学生受入の方針（アドミッションポリシー）	42
(2) 募集人員	43

(3) 入学者の選抜方法、選抜体制	43
(4) 社会人への入学案内などの PR 活動	43
10. 取得可能な資格	44
(1) 上級ビジネス実務士	44
(2) ビジネス実務士	45
(3) 実践キャリア実務士	45
11. 実習の具体的計画	45
(1) 実習科目	46
(2) 実習の目的	46
(3) 実習先確保の状況	47
(4) 実習水準確保の方策	48
(5) 実習先との連携体制	49
(6) 実習前の準備状況	52
(7) 事前・事後の指導計画（学生に対する教育）	52
(8) 実習の到達目標	53
(9) 教員の配置・巡回指導計画	53
(10) 成績評価体制及び単位認定方法	54
(11) その他	55
12. 管理運営	55
(1) 大学評議会	55
(2) 教授会	56
(3) 学科会議	56
(4) その他の運営管理に関する組織	57
13. 自己点検・評価	60
(1) 実施方法及び評価項目	60
(2) 実施体制	60
(3) 結果の活用および公表	60
14. 情報の公表	60
(1) 公表の方法	60
15. 教育内容等の改善を図るための組織的な研修等	62
(1) 教育研究センターによるアンケート	62
(2) FD による教員の資質向上・能力向上	63
(3) SD による教職員の資質向上・能力向上	63
16. 社会的・職業的自立に関する指導等及び体制	64
(1) 教育課程内の取組	64
(2) 教育課程外の取組	64
(3) 適切な体制の整備	65

設置の趣旨等を記載した書類

1. 設置の趣旨及び必要性

(1) 学校法人菊武学園の沿革と建学以来有する専門性について

学校法人菊武学園は、創設者である高木武彦が、1948（昭和23）年に「将来、職業人としての技能を身につける女子教育に専念されたい」という母・菊子の遺訓の精神を受け継ぎ、菊子の「菊」と武彦自身の「武」の名からとって「菊武」と名付けて、名古屋市東区に菊武タイピスト養成所を創立されたことにはじまる。

菊武タイピスト養成所は、社会を支える一翼となる職業人として専門的能力を身につけた女性を育成することを目的として設置された。当時は、和文、英文タイプライターともに役所や一部の企業等で使用されており、操作技能者は貴重な存在であり、情報伝達の重要性が問われる時代を背景に、正確、迅速かつ美しい文章を作成する専門職「タイピスト」の育成が時代のニーズであった。

その後、1951（昭和26）年に愛知県より菊武タイピスト学校の認可を受け、1953（昭和28）年には学校法人高木学園として認可を受けた。1962（昭和37）年に現在の学園名に改称された。

創設以来、70余年に亘り、社会のニーズや時代の変化を先取りして、「誠実・創造・健康」をモットーに、「職業教育をとおして社会で活躍できる人材の育成」を建学の精神に掲げて、一貫して専門性を付与する教育の実践、地域と連携した教育活動の展開を行い、企業・社会が求める人材の育成に取り組んできた。

現在は、名古屋産業大学、名古屋経営短期大学、菊華高等学校（全日制課程・通信制課程）、菊武ビジネス専門学校（高等課程・専門課程）、専門学校名古屋ウェディング&フラワー・ビューティ学院（専門課程）、菊武幼稚園を置き、2011（平成23）年4月より尾張旭市立稲葉保育園の指定管理者となるなど、産業界や地域社会の発展に貢献できる豊かな教養や確かな学問的知識と技術を有する人材を育成している。

2000（平成12）年4月に開学した、名古屋産業大学（以下「本学」）は、この度申請する専門職学科の基本となる学園の建学の精神に基づき、誠実にして創造性に富み、専門的能力を身につけた、産業社会で活躍できる人材を育成することを教育目的として掲げている。現在は、現代ビジネス学部現代ビジネス学科、大学院環境マネジメント研究科（博士前期課程、博士後期課程）の1学部1学科、1研究科を運営している。

(2) 新学科を設置する社会的な背景

社会・経済を取り巻く状況

グローバル化の進展や技術革新、持続可能な社会の実現に向けたSDGsへの取組強化などに伴い、企業には、ビジネスモデルの変革が求められている。また、第4次産業革命、AI/IoTの進展により、人間が行うべき業務も大きく変化することが見込まれている。これらは、世界的に見ても過去に経験のない新たな潮流であり、不確実な時代を迎えている。このような状況の中で、経済や文化の活動を通して持続的に社会を支える人材が必要となっている。

特にAIによる技術革新は、「令和元年度情報通信白書(資料1)」によると、人が業務の中で道具としてICTなどの技術を活用する仕組みから、人とAIの共同作業に重点を置いた仕組みへと変革することが期待されている。また、AIの導入により、少子高齢化の進展に伴って、不足する労働供給力の補完、産業競争力の向上による雇用の維持拡大、女性や高齢者の就労環境改善などが期待されている。

その一方で、IMD世界競争力センターが公表した「2019年世界デジタル競争力ランキング(資料2)」によると、日本は、評価対象となった63か国中、携帯通信の加入者など、デジタルインフラ面は比較優位性があるものの、デジタル技術スキルやビッグデータの活用・分析など、デジタルリテラシーやデータ活用に関する項目が63か国中最低レベルにある。

以上から、不確実な時代を迎え、経済や文化の活動を通して持続的に社会を支えることが求められる中で、特にAI/IoTの進展に対応し、その利活用を通じて企業の課題解決や成長を目指すためには、デジタルリテラシーやデータ活用能力が必要とされている。

我が国の企業を取り巻く現況

第5期科学技術基本計画(2016年1月閣議決定)では、「世界で最もイノベーションに適した国」にすることを通じた「超スマート社会=Society5.0」の実現を目標として掲げ、「統合イノベーション戦略(資料3)」を策定(2018年6月閣議決定)し、基礎研究から社会実装までのイノベーション政策を統合的に推進している。

また、2018(平成30)年3月に経済産業省中小企業庁が公表した「我が国産業における人材力強化に向けた研究会」報告書(資料4)では、我が国の産業界は構造的な「人手不足」に直面しており、今後も、この傾向が継続する可能性が高いこと、グローバル化の進展により、事業環境の変化や人材の獲得競争が加速・拡大する可能性があることが指摘されている。その中で、必要とされる人材の能力要件も大幅に変化し、技

術の飛躍的・非連続的な進歩により、知識やスキルの「賞味期限」が短期化し、時代に応じて自ら随時アップデートしていくことに加え、上辺のスキルではなく、あらゆる環境下（どのような組織・企業等）においても、自らの能力を最大限発揮できる人材が必要とされている。

また、2019(令和元)年6月に経済産業省、厚生労働省、文部科学省が公表した「平成30年度ものづくり基盤技術の振興施策(ものづくり白書)(資料5)」によると、日本の製造業の人手不足は深刻化しており、人材確保に何らかの課題のある企業は94.8%と高い水準にある。また、日本の製造業を取り巻く環境は、第4次産業革命の進展や、グローバル化の展開と保護主義の高まりなどにより、今まで以上に複雑な課題に取り組むことが必要とされる大変革期にあることが指摘されている。そのような中で、国際社会での産業競争力を高めるために、収集したデータを具体的な用途に活用している企業が着実に増加している。特に製造現場では、データ活用の拡大によりニーズや課題の見える化を図ることで、業務改善・事業改革に結び付けている。その一方で、顧客とのやり取りやマーケティングのデータ活用による効率化はわずかであり、今後の進展が期待されている。このように製造工程の改善にとどまらず、バリューチェーン全体を見据えたデータ活用のスキルを持ち合わせた人材の確保と、そうしたスキル人材が活躍できる環境整備が重要と言える。

以上から、多くの企業では、今後とも構造的な人手不足が見込まれる中で、知識やスキルを随時アップデートし、製造工程の改善にとどまらず、バリューチェーン全体を見据えたデータ活用のスキルを持ち合わせた人材の確保と活躍の場づくりが課題となっている。

中部圏の企業を取り巻く現況

財務省東海財務局が2019(令和元)年6月に公表した「東海地域の経済構造」(資料6)によると、2015(平成27)年度の県内総生産は、製造業を中心とする第二次産業の構成比が41.8%と全国平均の27.3%と比べて全国的に高く、モノづくり産業の拠点が集積する地域である。さらに、製造業については、自動車などの輸送用機械器具製造業が集積していることに加えて、全国的に高いシェアを持つ業種が多い。

また、財務省東海財務局による2019(令和元)年10月の「全国財務局長会議報告」(資料7)では、2012年から2018年にかけての製造業の設備投資額の伸びは、全国に比べて倍以上と大きくなっている。設備投資の動向については、製造業を中心とした企業の課題である「人手不足・人材不足の深刻化」や「次世代技術への対応」、「グローバル競争や不透明な海外情勢への対応」に対して、生き残りをかけた投資が求められており、その内容に関しても、従前の機械への投資や設備の更新ではなく、省力

化・効率化、人手不足対応や新規事業展開などに向けた人的資源へ関わる投資へと変化している。また、大企業のみならず、中小企業においても事業統合・廃合などの集積が図られており、日本全国と同様に人手不足と人材育成への問題意識を抱えている。

さらに、財務省東海財務局が2018(平成30)年11月に公表した「最近の経済情勢等について」によると、東海地域においては、特に中小・中堅企業において、人手不足の状況が顕著であり、IoT、AIの進歩により、先端技術を活用した専門職人材が不足している状況にある。また、データ活用に関する先端技術の導入に関しても、大企業ではおよそ9割が活用済みであり、活用する企業に成果が見え始めている一方で、中小企業の活用は10%未満と、ほとんど進んでいない状況にある。

一般社団法人中部経済連合会が2017(平成29)年12月に公表した「中部圏の未来を支える人材の育成(資料8)」においても、技術革新やビジネスモデルの変化が一層激しく、そのスピードも加速している点などを踏まえ、中部圏が発展し続けていくためには、持続的なイノベーションの創造や新しいビジネスモデルの創出など、新しい価値を生み出していく必要があるとしている。また、同連合会に加盟する企業の82%が特定の分野に突出した専門性を持つ人材の必要性を感じている。

以上から、中部圏においても、全国と同様に人手不足の問題を抱えており、少子高齢化の進展に伴う生産年齢人口の減少を考慮すると、女性や高齢者などの活躍促進を通じた人材の量的確保のみならず、新しい価値創造に向けて、データ活用の専門性を有する人材の質的確保が必要である。

(3) 今後の人材の必要性と必要となる能力

経営専門職人材の必要性

中央教育審議会は、2016(平成28)年5月に「個人の能力と可能性を開花させ、全員参加による課題解決社会を実現するための教育の多様化と質保証の在り方について」(資料9)を答申したが、その中で職業人材養成について「成長分野等で求められる人材に必要な能力の育成に迅速に対応していくとともに、とりわけ変化への対応を求められる中で、事業の現場の中核を担い、現場レベルの改善やイノベーションを牽引していける人材の養成強化を図ること」が課題であると指摘している。

また、我が国に必要な経済対策の実施や成長戦略の実現の司令塔として設置された「日本経済再生本部」が2019(令和元)年6月21日にまとめた「成長戦略実行計画(資料10)」では、「疲弊が進む地方には、経営水準を高度化する専門・管理人材を確保する意義は大きい」としたうえで、重点的、集中的な取組の一つとして、「受け手である地域企業の経営戦略や人材要件の明確化を支援する機能の強化」を掲げている。

産業界からも人材育成に対する大学教育への期待は大きい。一般社団法人日本経済団体連合会が2018（平成30）年6月に公表した「今後のわが国の大学改革のあり方に関する提言（資料11）」では、Society5.0により生まれる科学技術を社会実装するうえで、経済、経営、法律などの人文社会科学系の知識や専門性が必要であることは論を待たないとしたうえで、文理融合の教育カリキュラムを編成し、Society5.0で必要な技術や数理データ処理に関する素養を身に付けさせることを求めている。

以上から、AI/IoTの進展に対応したデジタルデータの活用に関する知識技能を身に付け、事業の現場の中核を担い、事業の改善や価値創造に貢献できる専門職人材を養成することが必要である。

経営専門職人材に必要なスキル

中央教育審議会が2018（平成30）年11月に答申した「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（資料12）」では、2040年に必要とされる人材と高等教育の目指すべき姿として、予測不可能な時代を生きる人材像は、「普遍的な知識・理解に汎用的な技能を備えた人材、文理横断人材、時代の変化に合わせて積極的に社会を支え、論理的思考力をもって社会を改善していく資質を有する人材」と定義している。

以上の人材像を経営学分野に当てはめると、普遍的な知識は、経営に関する学術的知識であり、汎用的な技能は、第4次産業革命の構造変化としてデジタル化が進む中で、データを使いこなすことが企業活動を営む上で必要不可欠な能力となる。

つまり、経営専門職人材に必要な知識・能力は、「デジタルデータの活用」と「事業の実践」に関する高度な実践力を身に付けることが重要である。さらに、社会の変化に対応し、事業の改善や価値創造を担うための創造力や対応力を身に付けることが重要である。このことにより、社会に出た際に、デジタルデータを活用する知識技能と事業マインドを持ち、事業の実践を担える人材を輩出することが実現できる。

(4) 経営専門職を専門職学科で養成する必要性について

専門職学科で人材を養成する必要性

専門職大学は、「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」（2018（平成30）年11月、中央教育審議会答申）において、「理論にも裏付けられた高度な実践力を強みとして専門業務を牽引でき、かつ、変化に対応し新たな価値を創造できる人材を育成するため、産業界と密接に連携して教育を行う新たな高等教育機関として期待」されている。また、制度面では、専門職大学・専門職学科は大学の中に位置付けられ、専門職業人を養成することを目的としている。また、養成の手法についても、産業界

との連携等により教育課程を編成・実施され、教員も一定の実務家教員の配置が求められるなど、社会ニーズへの即応性が高い。

経営専門職人材を養成するためには、幅広い教養と企業経営の知識に加え、デジタルデータの知識技能と、事業に関する実践的な知識を獲得することが必要である。また、これらの知識技能を実際の社会や企業などの場で実践的に学ぶことが必要となる。さらに、産業界と連携し、実務家教員や実践者が関係する中で、理論と実践を繰り返し教授することにより、知識技能を実践できる仕組みが必要であり、これらを満たすことで、事業の価値創造に向けた高度な実践力の養成が実現できる。これらの学びは、従来の大学制度に基づく教育課程、すなわち企業経営の学術的知識の系統的な習得を重視した教育では限界がある。専門職学科では、理論と実践をバランス良く学ぶことに加え、産業界などと緊密に連携し実践的な職業教育により、質の高い専門職業人材を養成し、実践力や応用力を総合的に向上させる教育体系が採用されている。「デジタルデータの活用」と「事業の実践」に関する実務の高度な実践力は、企業経営の知識を基盤に、産業界と連携して実践的な知識技能を系統的に学ぶことができる専門職学科の制度においてこそ養成が可能となる。

経営専門職の養成に対する産業界のニーズ

一般社団法人日本経済団体連合会の提言（資料 13）」では、専門職大学に対して、回答企業の約 6 割が「大いに期待」「期待」していると答えているなど、地域活性化を担う中核的人材の育成に資する高等教育機関として重要な役割を果たしていくことが期待されている。

また、採用と大学教育の未来に関する産学協議会が 2019(平成 31) 年 4 月に公表した「中間とりまとめと共同提言（資料 14）」では、特に地域が求める人材像として、地域固有の資源と専門知識を活用しながら、新たな価値を創造し、国内外に発信するために、様々な地域間の連携を進めるコーディネータ的な人材が望まれている。

本学においても人材需要を直接把握するため、2020(令和 2)年 1 月に卒業生の就職が見込まれる 1 都 2 府 3 県(愛知県、岐阜県、三重県、東京都、大阪府、京都府)の企業 2,500 社を対象に、経営専門職学科の卒業生に対する採用意向のアンケート調査を実施した(資料 15)。回答を得た 500 社の主な結果としては、

- ・経営専門職の採用意向として、新学科の卒業生を「採用したい」が 173 社(34.6%)、これに「採用を検討したい」の肯定的な回答を合算すると 437 社(87.4%)であった。
- ・次いで、卒業生の採用意向に肯定的な回答を示した 437 社の採用人数としては、「人数は未確定」が 221 社(50.6%)、「1 人」が 149 社(34.1%)、「2 人」が 44 社(10.1%)、「3 人」が 14 社(3.2%)、「5 人以上」が 9 社(2.1%)であった。
- ・また、経営専門職に求める能力としては、「社会変化や地域課題に対応し、事業・

業務の創造的な展開を図るために協働する力」が 166 社(33.2%)と最も多い。

地域からの要望

本学は、2000（平成 12）年 4 月に開学して以来、現代ビジネスの成長分野を担う人材ニーズに対応するため、産業界と連携した実践教育の充実に取り組んできた。この度、専門職大学・専門職学科の制度を活用し、企業等と連携した実践的な職業教育を通じて、事業や業務の支援・推進・改善を担える人材を育成するという取組に際しては、地域の代表的な商工団体である尾張旭市商工会、愛知県下の企業経営者によって構成される愛知中小企業家同友会、中小企業向けの人材育成事業を通じて地域活性化に取り組む団体である NPO 法人 G-net より、現代ビジネス学部経営専門職学科を設置することについての要望書が提出されている（資料 16～資料 18）。

大学・専門学校との違い

我が国の大学は、幅広い教養教育と学術研究に基づく専門教育を行うものとされ、職業能力の養成もその中で行われてきた。

経営学分野で言えば、既存大学では、

- i) 幅広い教養と経営に関する学術的知識と職業人としての一般的、汎用的能力の養成を重視し、
- ii) 卒業後は、ジョブローテーションを通じて幅広い職域を経験することで、ゼネラリストとして中長期的に活躍できる人材を育成する。

また、専門学校は、実社会で役立つ技能などの職業実践知に基づく教育が行われてきた。経営学分野の専門学校は、

- i) 公認会計士や税理士、さらには簿記検定、秘書検定、MOS検定など、社会的に認知された資格取得に関する特定の知識と職業能力を養成し、
- ii) 卒業後は、特定の職域を対象に、スペシャリストとして早い段階で活躍できる人材を育成する。

その一方で、専門職大学・専門職学科は、高度な実践力と豊かな創造力を兼ね備えた専門職業人材の養成を目的に、質の高い実践的な職業教育を行う仕組みであり、大学と同等の評価を得られるようにするものである。新学科では、産業界のニーズに対応した経営専門職人材として、

- i) 幅広い教養と経営に関する学術的知識を基盤に、従来の資格制度に依拠しない職業能力を養成し、
- ii) 卒業後は、経営管理を中心とする幅広い職域を対象に、経営専門職として早い段階で活躍できる人材を育成する。

以上から、新学科が養成する人材は、専門職大学・専門職学科の制度を活用し、

i) 幅広い教養と経営に関する学術的知識に加えて、従来の資格制度に依拠しない職業能力、言い換えれば、既存の専門学校では対応できない職業能力を養成する。

ii) 卒業後は、既存大学の卒業生と同様に、幅広い職域を対象にキャリアを形成するが、専門職として早い段階で活躍できる人材を育成する。

以上の点に既存の大学や専門学校との明確な違いがある。

既設学科との違い

新学科は、既設の現代ビジネス学部を設置し、既設の現代ビジネス学科に並置する形で開設（1学部2学科）する。両学科を対比し、その相違点を整理したものが資料19である。

既設学科とは、「産業界と協働し、社会が求める職業能力に関する高度な実践力」の養成に特化する点で、本質的な違いがある。

すなわち、新学科では、職業専門科目において、「企業経営に関する知識と、「デジタルデータの活用」及び「事業の実践」の実務の高度な実践力を身につけるための体系的な科目群で構成し、実務家教員、実践者が教授し、事業の価値創造に向けた高度な専門性を身につける点が最大の特徴である。

このため、教員組織は、専攻分野の研究者教員に加え、専門職学科の制度を活かして、「デジタルデータの活用」と「事業の実践」、「臨地実務実習」に関する実務経験を有し、事業の価値創造に携わってきた実務家教員を配置している。具体的には、経営専門職人材の養成に向けた実践的できめ細かな教育を展開するため、入学定員40名に対して、専任教員11名を配置している。

また、「臨地実務実習」では、養成する職業能力に対応した実習先を選定している。さらに、地域創生や社会課題に対応して事業を実践し、価値創造に繋げていくための創造力や対応力を身に付ける科目群を展開科目に配置している。

卒業後は、事業の価値創造に貢献する高度な実践力を備えた経営専門職として役割を担うことになり、データ活用の実践的な知識技能を活かして事業の実践を担い、経営専門職としてのキャリア形成を重ねながら、事業の価値創造に貢献し、所属する組織や企業、地域、社会の発展に寄与することが期待される。

一方で、既設学科は、経営学の学術的な理論に基づく専門基礎教育を基盤に、履修上のコースとして、環境、情報、医療情報管理、スポーツ、心理に関する専門教育科目を配置している。専門教育では、専攻分野の学術的知識を系統的に身に付ける科目群を中心に配置している。

教員組織は、専攻分野の研究者教員が中心である。また、長期インターンシップなど、

社会や職業理解を目的とした科目配置も行っているが、養成する職業能力は、社会人としての一般的・汎用的能力である。卒業後は、社会人としての一般的・汎用的能力を備えた総合職として役割を担うことになる。

以上から、経営専門職人材を養成するためには、専門職学科の制度を活用し、デジタルデータ活用と事業実践に関する実践的な学びによって高度な実践力を養成するとともに、社会や企業の変化に対応し、専門職として活躍し続けるための創造力や対応力を養成することが不可欠であることから、新学科は経営専門職学科として設立することに至ったものである。

新学科は、現代ビジネス学部を設置するが、学部の理念、教育目標を既設学科とは異なるアプローチによって達成する。このことに伴い、現代ビジネス学部では、多様化する産業界の人材ニーズに応えていくための学科体制を整えることで、建学の精神に沿った職業教育の更なる特色づくりを進めようとするものである。

なお、新学科が養成する人材が就職後も専門職キャリアとして活躍するためには、経営専門職人材の活用を導入する企業の確保に向けた産業界との連携強化が必要とされる。このため、新学科に教育課程連携協議会を設置し、地域企業の人材ニーズや経営課題等を共有することで教育課程を不断に見直す。同協議会の設置に当たっては、中小企業大学校瀬戸校、愛知中小企業家同友会の責任者の参画を得ることで合意している。

経営専門職学科で専門職人材を養成する必要性

国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センターの「キャリア教育・職業教育に関する総合的実態調査第一次報告(2013(平成25)年3月)(資料20)」によると、高校生が進学を希望する理由で最も多いのは、「将来の仕事に役立つ専門的な知識・技術を習得したいから」である。2007(平成17)年の調査では56.5%の生徒が、また、2012(平成24)年の調査では77.2%の生徒が「とても思う」と回答している。

このような職業教育に対する高校生の期待を以前から確認しており、本学の現代ビジネス学部では、建学の精神である「職業教育をとおして社会で活躍できる人材の育成」の徹底を図るために、実践教育を重視したカリキュラムの充実を図ってきている。その最大の特色は、産学連携、域学連携による実践教育を積極的に導入している点にある。特に3年次には「ビジネストレーニングプログラム」として、企業、農山村、海外を対象とした3か月間のインターンシップを配置しているが、養成する職業能力は、職業人としての一般的・汎用的能力である。

人文社会科学系の学部・学科の卒業生に対する求人の多くは、学部・学科を不問とし、採用に当たって特定の専門的スキルを求めている。このため、既設学部で重視

してきた職業能力も、職業人としての一般的、汎用的能力である。

その一方で、経営専門職として早い段階で活躍するには、高度な職業能力として、複数のスキルを組み合わせた専門性が必要となる。また、事業マインドや現場感覚、理論と経験値を組み合わせることで実践的な理解につながることから、既設大学や既設学科と比べ、より体系的かつ時間的に十分なインターンシップを行う必要がある。さらに、Society5.0などの社会変化に対応し、将来にわたって活躍するためには、経営学の基礎的な理解や創造力の基盤となる理論的・学術的な理解が必要となる。

以上から、高度な職業能力を備えた経営専門職人材の養成に向けた教育の質を保証するためには、既設学部における実践教育の蓄積と専門職学科の制度を活かして、新たな学科を設置することが不可欠となる。

(5) 養成する人材、教育研究上の目的及び学位授与の方針（ディプロマポリシー）

養成する人材

新学科で養成する人材は、「デジタルデータの知識技能を駆使し、企業経営や社会の変化に対応した事業の実践を通じて、価値創造に貢献する専門職人材」とする。

(資料21)。

また、新学科で対象とする「デジタルデータ」は、主にAI、IoT、ビッグデータなどの数値データであり、その中で事業の実践プロセスに関するデータと、これを評価する業績データ、市場データ、顧客データなどの企業経営に関するデータを対象とする。

養成する人材が身に付ける職業能力は、「デジタルデータの活用」と「事業の実践」に関する実務の高度な職業実践力であり、学術知と職業実践知を組み合わせることで身に付く実践的な能力である。具体的には、マーケティング・リサーチ業務で用いられる市場データや顧客データ、財務会計・ファイナンス業務で用いられる業績データなどのデジタルデータを活用し、企業・組織が行う事業を効果的、計画的に推進できる能力、さらには、社会や企業の変化に対応した価値創造に向けて、事業を改善することができる能力を養成する。

教育研究上の目的

新学科では、建学の精神や現代ビジネス学部の教育目標、教育目的を踏まえ、企業経営や社会の変化に対応した事業の実践を担い、価値創造に貢献する実践力と創造力を備えた経営専門職人材の育成に特化した教育を行うこととし、その教育目的を以下

のとおり設定する(資料22)。

）社会人としての一般的、汎用的能力やキャリア形成力を習得し、社会の変化に柔軟に対応できるキャリア・オーナーシップを身に付けた人材を養成する。

）技術革新、情報技術の進展に対応し、デジタルデータの知識・技能を備え高度な実践力を身に付けた人材を養成する。

）地域社会や企業経営の中で、事業に関する高度な専門知識と豊かな創造力を有し、事業の価値創造に貢献できる人材を養成する。

以上の教育目的を踏まえ、新学科で養成する経営専門職人材は、「デジタルデータの知識技能を備えた高度な実践力と、事業に関する高度な知識、豊かな創造力を有し、事業の価値創造に貢献できる人材」と定義する。

卒業認定・学位授与の方針（ディプロマポリシー）

上記の教育目的の達成に向けて、新学科の卒業認定・学位授与の方針（ディプロマポリシー）を以下のように定める。

DP1 社会人としての教養、一般的・汎用的能力とキャリア形成力、コミュニケーション能力を身に付けている

- ・社会人として様々な教養や知識を有し、多様な人とつながり、相互に良好な人間関係が形成できる
- ・自己の現状を把握し、将来の目標設定と、達成に向けた行動計画を立て、達成に向け主体的に行動することで、自分のキャリアを主体的に形成できる
- ・コミュニケーション能力の基礎となるツールとしての語学力を身に付け、様々な人と交流することができる

DP2 専門職業人としての基盤となる企業経営に関する知識を身に付けている

- ・経済の仕組みや動きを理論的に理解できる
- ・経営学や経営管理などの企業経営の仕組みを理論的に理解できる

DP3 デジタルデータの活用に関する実践的な知識技能を身に付けている

- ・デジタルデータの活用に必要な情報リテラシーや技能リテラシーを身につけ、統計データを利活用できる
- ・企業経営や社会の変化をデジタルデータ分野の知見から理解できる

DP4 事業に関する実践的な知識技能を身に付けている

- ・事業や企業を調査分析することができる
- ・事業の実践や改善・事業計画、価値算定に必要な知識を理解することができる
- ・所属組織の内外の利害関係者と協働し、事業計画の改善や立案ができる

DP5 デジタルデータと事業の実践的な知識技能を応用し、事業の改善や価値創造を担うための職業実践力を身に付けている

- ・産業界と連携した実践教育により、事業の実践の経験値を得ることができる
- ・修得した知識・技能を活用して、事業の価値創造に向けて、実現性を考慮した総合的な提案をすることができる

DP6 社会の変化に対応し、デジタルデータの活用や事業の実践に隣接する応用的な能力を修得している

- ・事業に隣接する地域創生の動きを理解できる
- ・事業に隣接する社会課題の動きを理解できる

新学科では、職業人としての一般的・汎用的能力を養成するために、職業人としての豊かな人間性や職業倫理の涵養、キャリア形成力、コミュニケーション能力の養成を重視する。その上で、学科組織として研究対象とする中心的な学問分野である経営学の学術的知識を基盤に、産業界と連携し、(1)デジタルデータの活用と、(2)事業の実践に関する実務の高度な職業実践力を養成する。また、社会の変化に対応し、事業の価値創造を担うための創造力や対応力を養成する。

想定される卒業後の進路

新学科の学生は、企業経営に関する知識を踏まえ、デジタルデータの活用に関する知識技能を習得する。これらは、幅広い業種で活用可能なポータブルスキルに該当する。さらに、デジタルデータの知識技能を駆使して、事業の実践と価値創造を担う能力や意欲を身に付けることになる。これらも、社会の変化に対応して、様々な業種、職域の事業・業務を効率的、効果的なものとするために欠かせない知識、能力となる。

このため、想定される卒業後の進路としては、サービス業を中心に、以下に示すとおり、デジタルデータ活用の業務を担う事業創造系の職種や、事業を実践するマーケティング、財務会計、経営企画などの職種として、幅広い業種・職種において、経営専門職としての知識・技能・技術を活用して活躍することが期待される。

- ・商品・サービス開発業務、経理・会計業務
- ・マーケティング業務、市場調査業務

- ・ 経営企画業務
 - ・ ICT業務、ITコンサルティング業務
 - ・ 広報企画業務
- などの幅広い業務での活躍が期待される

中心的な学問分野

新学科の研究対象とする学問分野は、経営学及び経済学である。

2. 学部・学科の特色

(1) 学部の特色

現代ビジネス学部の教育目的は、「社会科学分野を主軸にして環境ビジネス、情報ビジネスなど、現代ビジネスの成長分野に特化した研究を推進することで、産業社会で活躍できる産業人を育成する」と定めている。さらに、現代ビジネス学部の教育目標は、以下のとおりである。

ビジネスの基礎知識を習得し、環境、情報、ビジネスに関する専門的知識を活かして、産業、経済の発展に寄与することができる人材を育成する。

広範多岐にわたる産業社会の変化に即応できるコミュニケーション能力を培い、異文化への理解を深め、国際的視野で活躍できる人材を育成する。

進展する高度情報社会にあって、情報処理・管理を駆使した、問題解決能力を備えた人材を育成する。

現代ビジネス学部では、現代ビジネスの成長分野を担う人材ニーズに対応するため、ビジネスの専門基礎教育を基盤に、環境、情報、医療情報管理、スポーツ、心理、ビジネスの専門知識を複合的かつ系統的に学ぶことができる履修上のコースを設定し、現代ビジネスの成長分野を対象としたカリキュラムの編成、充実に取り組んでいる。また、建学の精神である「職業教育をとおして社会で活躍できる人材の育成」を徹底する観点から、産業界と連携した実践教育の充実を図っている。

(2) 新学科の特色

新学科では、卒業認定・学位授与の方針に位置付ける知識・能力を備えた経営専門職人材を養成する。

具体的には、職業能力として、**デジタルデータの活用と 事業の実践に関する実務**の高度な職業実践力を身に付け、**サービス業を中心に、事業の推進・改善、さらには価**

価値創造を担える専門職人材を養成することを目指す。

特に、新学科の特徴は、教育研究分野、教育課程、卒業後の進路、産業界との連携、教員組織、以上の5つの点を融合し備える点にある。

教育研究分野

新学科では、企業経営の知識を踏まえ、デジタルデータの知識技能を活用し、事業の推進・改善、さらには価値創造を担える経営専門職人材を養成するため、経営学の理論を基礎とし、デジタルデータの活用に関する情報分野と、事業活動を支援する経営管理分野を中心に、地域企業を対象とした事業の改善と価値創造に関する実証的な教育研究を推進する。

教育課程

新学科の教育課程は、専門職学科の制度を踏まえ、「一般・基礎科目」「職業専門科目」「展開科目」「総合科目」の4つの授業科目区分によって構成する。

「一般・基礎科目」では、職業人としての豊かな人間性や職業倫理の涵養、キャリア形成力、コミュニケーション能力を重視した一般的・汎用的能力を養成する。そのうえで、「職業専門科目」では、企業経営に関する知識を習得するとともに、デジタルデータの活用と事業の実践に関する実践的な知識技能を養成する。さらに、「展開科目」では、社会の変化に対応し、事業の改善や価値創造を担うための創造力、対応力を養成する。「総合科目」では、事業の改善や価値創造に必要な知識・技能・能力の定着を図る。

卒業後の進路

卒業後の進路としては、サービス業を中心に、デジタルデータ活用の業務を担う総務系の職種、事業を支援するマーケティングや財務会計、経営企画の職種など、幅広い業種・職種において、経営専門職としての知識技能を活用して活躍することが期待される。

産業界との連携

愛知中小企業家同友会、NPO法人G-net、中小企業大学校瀬戸校と連携協定を締結済である。また、現代ビジネス学部における長期インターンシップや実践教育による企業との連携実績を活かして、55社との間で臨地実務実習や、その他の講義における外部講師の承諾が得られるなど、愛知県を中心とし、近隣の岐阜県・三重県における地域企業との協働教育の土壌を有している。また、尾張旭市とも連携協定をすでに結んでおり、尾張旭市唯一の大学として連携を通して、教育研究、ボランティアなど地域貢献を行っている。

教員組織

既設学科から異動予定の教員4名（教授2名、准教授2名）に、新任の教員7名（教授4名、准教授3名）を加え、計11名にて新学科の教員組織を整える。特に実務家教員については、税理士、公認会計士、中小企業診断士の国家資格などを有し、**デジタルデータの活用や事業の実践に関する実務経験と高度な実務能力を有する教員**や、**経営専門職としての職業実践力の習得に向けて産学連携、地域連携によるインターンシップに豊富な実績を有する教員**を幅広く配置する。

3. 学部・学科等の名称及び学位の名称

(1) 学部・学科等の名称

学部の名称

現代ビジネス学部

（英訳 Faculty of Current Business）

学科の名称

経営専門職学科

（英訳 Professional Department of Business Administration）

名称の理由

新学科は、経営に関する学術的知識を踏まえ、経営管理と経営情報の複合的で高度な職業能力を身に付けた専門職人材の養成に特化している点に学科としての特色を持つ。

以上から、新学科の名称は経営専門職学科とし、学位の名称は学士（経営専門職）とする。また、学科の英訳名称は、Professional Department of Business Administration、学位の英訳名称は、Bachelor of Business Administrationとする。

学科名称の社会的な通用性については、国内の大学で経営専門職の大学院が開設されており、経営専門職の職務としても、中小企業診断士、税理士、公認会計士、経営コンサルタント等が取り扱う職務は社会的に認知されている。加えて、この2年間で認可を受けた専門職大学が増えるなか、その英訳名称については「Professional University」で定着してきた。例えば、国際ファッション専門職大学、東京保険医療専門職大学、開志専門職大学、高知リハビリテーション専門職大学、静岡県立農林環境専門職大学などすべて「Professional University」の英訳名称を使用している。この流れに沿って、学科の英訳名称は、Professional Department of Business Administrationとした。

学位の日本語名称については、平成31年1月に文部科学省高等教育局専門教育課

(編)による「専門職大学等の設置構想のポイント(p.23)」で示されている専門職学科卒業の場合の学位例に鑑み「学士(経営専門職)」とした。その英訳名称については、国際ファッション専門職大学、高知リハビリテーション専門職大学、静岡県立農林環境専門職大学の単簡で分かりやすい事例を参考に、日本語の学位には付与されている「(専門職)」にあたる英語名称部分は付与しなかった。

(2) 学位に付記する専攻分野の名称

学位に付記する名称

学士(経営専門職)

(英訳: Bachelor of Business Administration)

新学科で養成する「デジタルデータの知識技能を駆使し、企業経営や社会の変化に対応した事業の実践を通じて、価値創造に貢献する専門職人材」は、すなわち、新学科の定義する「経営専門職」のスキルを習得した人材である。教育課程も、「経営専門職」のスキルを基に実践力と創造力を養うよう編成しており、卒業した学生には、「学士(経営専門職)」の称号を付与することが適当である。英訳の理由については、学部・学科名称と同様の理由およびそれらとの整合を図ることにより、上述したように煩雑化を避け「Bachelor of Business Administration」とシンプルにする。

4. 教育課程の編成の考え方及び特色

(1) 教育課程の編成および実施の方針(カリキュラムポリシー)

新学科の教育研究上の目的及び学位授与の方針(ディプロマポリシー)等を踏まえ、教育課程の編成及び実施の方針(カリキュラムポリシー)を以下のとおり設定する(資料23)。

CP1 一般・基礎科目は、社会人としての豊かな人間性やキャリア形成力、コミュニケーション能力を重視した一般的・汎用的能力を養成するために、以下のような教育内容で構成する

- ・社会変化に対応し、論理的な考えや、豊かな人間性を養い、良好な人間関係を形成するために教養科目として数的処理や社会学などの内容を学ぶ
- ・キャリアに関連した学習や自己理解、目標設定の能力を身につけ主体的に行動するために、キャリアデザインなどの内容を学ぶ

- ・コミュニケーション能力を高め、様々な人と交流するために、プレゼンテーションや語学に関する内容を学ぶ

CP2 職業専門科目の専門基礎教育科目は、企業経営に関する知識を養成するために、以下のような教育内容で構成する

- ・経済を取り巻く環境を理解するため、経済の仕組みに関する知識を修得する
- ・企業経営を理論的に理解するため、経営学や経営管理に関する学術的知識を修得する
- ・企業経営を実践的に理解するため、事業価値の算定や事業計画の策定の基礎となる簿記やファイナンスなどの知識を修得する

CP3 職業専門科目の専門教育科目は、デジタルデータの活用に関する実践的な知識技能を養成するために、以下のような教育内容で構成する

- ・ITを実践的に活用するために必要となる基礎的な技能・技術として統計処理の知識技能を修得する
- ・デジタルデータを活用するための基盤となるAI/IoT、データサイエンス、ビッグデータなどデジタルデータの収集と活用に関する知識技能を修得する

CP4 職業専門科目の専門教育科目は、事業に関する実践的な知識技能を養成するために、以下のような教育内容で構成する

- ・事業の課題や事業を取り巻く市場を理解するため、事業や市場に関する情報収集や調査にかかる知識技能を学ぶ
- ・事業の価値創造の基礎となる事業計画策定や事業価値算定に関する知識技能を学ぶ
- ・事業の価値創造に向けて必要とされる「事業共創」に関する知識技能を学ぶ

CP5 職業専門科目の臨地実務実習、および総合科目では、デジタルデータと事業の実践的な知識技能を応用し、職業実践力を養成するために、以下のような教育内容で構成する

- ・事業を実践する現場体験を通じて社会人としての一般的・汎用的能力やコミュニケーション能力、企業経営に関する知識を基盤として、「デジタルデータの活用」と「事業の実践」の専門性を発揮するための実務の高度な職業実践力を修得する
- ・総合科目の事業価値創造実習では、企業と連携した実践プロジェクトを通じて、真の課題解決力と事業を価値創造するために必要な高度な職業実践力を修得する

CP6 展開科目では、社会の変化に対応し、事業の実践に隣接する応用力を養成するた

めに、以下のような教育内容で構成する

- ・企業経営の知識を基盤とした「デジタルデータの活用」と「事業の実践」に関する実務の隣接他分野の応用的な知識として、地域創生と社会課題に関する知識を修得する
- ・事業の価値創造に向けて、企業経営や社会の変化に対応し、事業の価値創造に繋げていくための豊かな創造力と応用力を修得する

なお、上記を実現するための教育課程の編成は、「カリキュラムマップ(資料24)」に示すとおりである。教育課程については、中小企業大学校瀬戸校校長、愛知中小企業家同友会副理事などの参画を得て、「経営専門職教育課程連携協議会」を設置し、その意見を集約、反映する仕組みを整えることで、産業界や地域社会のニーズに対応し、必要な授業の開発や授業内容の不断の見直しを進める。

(2) 科目区分の設定及びその理由

科目区分

教育課程の科目区分は、専門職学科の設置基準と上述のカリキュラムポリシーに基づいて、以下のとおり設定する。

-) 一般・基礎科目(教養教育科目、コミュニケーション、キャリア教育科目、ゼミナール)
-) 職業専門科目(専門基礎教育科目、専門教育科目、臨地実務実習)
-) 展開科目
-) 総合科目

教育課程の編成の考え方

新学科は、建学の精神及び養成する人材像を踏まえ、経営専門職として備えるべき知識や実践力、創造力を4年間にわたって系統的に身に付けることができる教育課程を編成する(「カリキュラムツリー(資料25)参照」)。

) 一般・基礎科目

「一般・基礎科目」では、「教養教育科目」「コミュニケーション」「キャリア教育科目」「ゼミナール」を置き、主に1年次に配置し、職業人としての豊かな人間性や職業倫理の涵養、コミュニケーション能力を重視した一般的・汎用的能力を養成する。具体的には、既設学科で実施している教養教育に関する科目を活用することで、職業人としての豊かな人間性に寄与する教養や、職業倫理やコミュニケーション能力を身につけることを可

能とする科目群とする。また、データ分析の前提基礎知識を身に付ける学修支援科目として、「数学」や「情報」に関する科目を複数配置し、高校時代に習得した知識の習熟度に応じ、職業専門科目での学修が円滑に進む工夫を施している。

さらに、一般・基礎科目では、キャリアデザインと基礎ゼミナールを必修科目として配置し、キャリア形成力を養成する。キャリアデザインは、1年次・2年次・3年次に配置し、職業専門科目における実習の教育効果を高め、主体的なキャリア形成を実現するために必要な自己理解や将来のキャリア設計、職業観の醸成を目的とする。基礎ゼミナールは、1年次から配置し、大学での主体的な学びの基礎となる大学リテラシーを養成するとともに、個々の学生の特長に応じた学修支援を行う。

）職業専門科目

「職業専門科目」では、「専門基礎教育科目」「専門教育科目」「臨地実務実習」を置き、企業経営に関する知識を基盤に、デジタルデータの知識技能と、事業に関する実践的な知識を修得する。

職業専門科目のうち、1年次に配置する「専門基礎教育科目」では、企業経営に関する基礎知識を修得する。さらには「専門教育科目」として、「デジタルデータ活用の知識」と「事業の実践に関する知識」を修得するための必修科目及び選択科目を1年次から段階的かつ系統的に配置する。

「デジタルデータ系科目」に関しては、11科目配置し、うち6科目を必修科目とし、実習科目4科目を体系的に配置する。「事業実践系」に関しては、16科目配置し、うち10科目を必修科目とし、実習科目4科目を体系的に配置する。また、臨地実務実習として、2年次の夏休みに8日間の「インターンシップ」と、3年次の春学期に3か月間の「長期インターンシップ」を配置する。臨地実務実習を除く実習科目は1年次に1科目、2年次に5科目、3年次に2科目と体系的に配置することにより、3年次に配置する臨地実務実習での知識・技能・技術を実践する工夫と、実習終了後に定着させる工夫を施す。また、4年次に配置される総合科目では、企業と連携した実践プロジェクトを通じて、事業の価値創造のための高度な職業実践力を身に付けることを企図する。

「インターンシップ」に当たっては、「キャリアデザイン」や「基礎ゼミナール」と連携した事前事後の指導体制を整えることで、臨地実務実習としての質を保証するための工夫を施す。また、「長期インターンシップ」は、「専門ゼミナール」と連携し、ゼミナール担当教員と長期インターンシップ担当教員が企業担当者と連携しながら、学生の成長をサポートする体制を整える。さらに、「長期インターンシップ」後の「事業改善実習」と「社会共創実習」では、それまでの学修で身に付けた、企業経営の知識を基盤に、デジタルデータの活用と事業の実践に関する知識技能と、展開科目における隣接他分野の知識を融合させるとともに、長期インターンシップの実践経験を統合することに

より、知識技能の定着を図ることができるように、実践的なケーススタディやゲストスピーカーによる話題提供などを通じて理論と実践を往還し、高度な実践力と実践的知識の習得を図る。

「専門ゼミナール」は、3年次春学期はゼミ配属とするが、3年次秋学期から4年次にかけては、担当教員の専門分野に応じて、学生がゼミナールを選択し、経営専門職としての知識、能力の習得を支援する。その際、「基礎ゼミナール」と同様に学修ポートフォリオを作成し、個別指導を通じて、企業経営の知識を基盤に、デジタルデータの活用と事業の実践に関する知識技能と、これに基づく高度な職業実践力の養成を支援する。

）展開科目

企業経営の知識を基盤としたデジタルデータの活用と事業の実践に関する実務の隣接他分野の応用的な知識・能力を習得する。具体的には、事業さらには企業経営の価値創造に繋がる「地域創生」に関連する科目と、「社会課題」に関連する科目を配置する。そのことにより、社会の変化に対応し事業の価値創造に繋げていくための豊かな創造力や応用力を養成する。

「地域創生」に関連する科目としては、事業を取り巻く地域、社会の連携関係を学ぶ科目群、地域創生に関する政策課題を学ぶ科目群を配置する。「社会課題」に関連する科目としては、「働き方」「女性活躍」「人材育成」「長寿社会(余暇・健康)」「共生社会(福祉)」「持続可能社会(環境生態学)」の科目群を配置する。

）総合科目

4年次に「事業価値創造実習」を配置する。この科目では、「一般・基礎科目」、「職業専門科目」、「展開科目」の履修を踏まえ、企業と連携した実践プロジェクトを通じて、真の課題解決力と、事業を価値創造するために必要とされる高度な職業実践力を身につける。

学生は、職業専門科目の履修により、企業経営の知識を基盤に、実習による企業での事業の実践を通じて、デジタルデータの分析の知識技能と、事業の実践に関する知識を修得している。さらに展開科目の履修により、社会の変化に対応し、事業の価値創造に繋げていくための豊かな創造力と応用力を身に付けている。これらの知識技能・能力について、総合科目での実践により、経営専門職人材として、事業の価値創造に貢献するための職業実践力を定着させる。

なお、「科目区分とディプロマポリシーの関係性(資料26)」に記載のとおり、いずれの科目区分も、ディプロマポリシーに位置付けた知識、能力を、専攻する履修モデルに沿って、系統的に学ぶことができるよう教育課程を編成している。

養成する人材像を実現するためのディプロマポリシー(DP)とカリキュラムポリシー(CP)の関係性(資料27)としては、まずDP1では、職業人としての教養、一般的・汎用的能力とキャリア形成力、コミュニケーション能力を位置付け、これに対応して、CP1の一般・基礎科目では、職業人としての豊かな人間性や職業倫理の涵養、コミュニケーション能力を重視した一般的・汎用的能力を養成する。

また、DP2では、企業経営に関する知識を位置付けているが、これを実現するために、CP2の職業専門科目では、企業経営に関する基礎知識の習得を位置付けている。さらに、DP3では、デジタルデータの活用に関する知識技能、DP4では、事業に関する知識技能、DP5では、デジタルデータの知識技能を駆使し、事業の実践を担う高度な職業実践力を位置付けている。これらを実現するために、CP3の職業専門科目では、デジタルデータ活用の基礎的な技能・技術としての統計処理の知識技能と、デジタルデータを実践的に活用するためのAI/IoT、データサイエンス、ビッグデータなどのデジタルデータの収集と活用に関する知識技能を養成する。また、CP4の事業に関する知識技能としては、事業調査や事業計画策定・事業価値算定に関する知識技能を養成する。CP5の臨地実務実習では、職業専門科目の履修を通じて身に付ける知識、能力を応用し、高度な職業実践力を養成する。さらに、CP5の総合科目では、企業と連携した実践プロジェクトを通じて事業の推進や改善に必要な知識技能・能力の定着を目指す。また、DP6では、社会の変化に対応し、事業の価値創造に必要な豊かな創造力を身に付けることを位置付け、これを実現するために、CP6の展開科目では、地域創生と社会課題に関する知識を学び、これらを応用して事業の価値創造に繋げていくための豊かな創造力と応用力を養成する。

(3) 各科目区分の科目構成とその理由

一般・基礎科目

「一般・基礎科目」は、「教養教育科目」「コミュニケーション」「キャリア教育科目」「ゼミナール」に細区分し、職業人としての豊かな人間性や職業倫理の涵養、コミュニケーション能力を重視した一般的・汎用的能力の養成を目的とした科目配置を行う。

「一般・基礎科目」の「教養教育科目」では、人文科学、社会科学、自然科学などの幅広い教養を身に付けることが可能な科目を配置する。具体的には、「地理学」「経済学」「心理学」「倫理学」「文化人類学」「社会学」「政治学」「情報入門」「物理学」「数学入門」「数学入門」「化学」を配置する。

また、「コミュニケーション」では、コミュニケーション能力の基礎を養成するために、「プレゼンテーション技法」を配置するとともに、広く国際社会で活躍するための基礎として、「イングリッシュコミュニケーション」「オーラルイングリッシュ」「中国語会話」を配置する。

また、「キャリア教育科目」については、職業専門科目における実習の教育効果を高め、主体的なキャリア形成を実現するために必要な自己理解や将来のキャリア設計、職業観の醸成を目的に、1年次から3年次にかけて、「キャリアデザイン」「キャリアデザイン」「キャリアデザイン」を必修科目として配置し、選択科目として「海外語学研修(英語)」「海外語学研修(中国語)」を配置する。

さらに、「ゼミナール」として、「基礎ゼミナール・・・」の4科目(8単位)を必修科目として配置し、主体的な学びの基礎となる大学リテラシーの習得や一般・基礎科目の履修を通じて身に付ける知識・能力の定着を支援する。

職業専門科目

「職業専門科目」は、「専門基礎教育科目」「専門教育科目」「臨地実務実習」に小区分し、企業経営に関する知識を基盤とし、デジタルデータの活用と事業の実践に関する知識技能の習得を目的とした科目配置を行う。

さらに、臨地実務実習では、職業専門科目の履修を通じて身に付ける知識、能力を応用し、事業の価値創造を担うための高度な職業実践力の養成を目的とした科目配置を行う。

) 専門基礎教育科目

企業経営に関する知識を基盤として身に付けることを目的とした科目配置を行う。

講義科目としては、企業経営に関する知識を習得するために「経営学総論」「ビジネスエコノミクス」「経営管理論」「地域経済論」「会社法」を配置するとともに、デジタルデータの活用と事業の実践に関する基礎的理解を深めるために、「簿記」「統計学基礎」「マーケティング」「ファイナンス」を配置する。

) 専門教育科目

「専門教育科目」は、「デジタルデータ系」「事業実践系」「臨地実務実習」「ゼミナール」に細区分し、実践的な知識の習得とこれに基づく職務遂行能力、事業の価値創造に向けた高度な職業実践力を身に付けることを目的とした科目配置を行う。

< デジタルデータ系 >

デジタルデータの分析に関する知識・技能に関しては、一般・基礎科目に配置する「情報入門」「数学入門」「数学入門」に加え、専門基礎教育科目に「統計学基礎」、専門教育科目の1年次に「データベース」「統計処理とデータマイニング(定量)」「統計処理とデータマイニング(定性)」、2年次に「デジタルデータ活用」「ビッグデータの活用」「人工知能とIoT」を配置する。そのうえで、デジタルデータの活用に関する技能技術を段階的に身に付けることができるよう、実習科目として、1年次に「ビジネス情報処理実習」、2年次に「データベース実習」「データサイエンス実習」「統計調査実習」の4科目を必修科目で配置する。さらに4年次には応用科目として「人工知能とIoT活用のイノベー

ション」を配置する。以上より、講義で習得する知識と、実習で習得するデジタルデータ活用の技能技術を組み合わせることにより、3年次に配置する臨地実務実習での活用ができる工夫と、4年次に配置される総合科目で応用できる知識技能を身に付けることを目的とした科目配置を行う。

< 事業実践系 >

事業の実践に関する知識を修得するために、1年次に「事業概論」「事業データ概論」を配置し、2年次に「企業調査実習」「事業計画と資金調達」「事業採算分析」「プロジェクト実習」「事業の調査と分析」「商品開発実践」「事業計画実践」「事業価値算定」、3年次に「事業改善実習」、4年次に「サービスイノベーション」を配置する。また、事業の共創に関する科目として「共創・フューチャーセンター」、2年次に「事業共創」、3年次に「社会共創実習」、4年次に「ソーシャルイノベーション」を配置する。

また、「事業改善実習」と「社会共創実習」は、「長期インターンシップ」の事後学習として、臨地実務実習を通じた経験を踏まえ、事業の価値創造に向けて、実践的なケーススタディやゲストスピーカーによる話題提供などを通じて理論と実践を往還することで、高度な実践力と実践的知識の習得を図る。

< 臨地実務実習 >

講義・演習科目で得た知識、能力等を応用し、企業経営の知識を基盤とし、デジタルデータ分析の知識技能と、事業の実践に関する知識を身につけ、高度な職業実践力を定着させることを目的とし、臨地実務実習では、2年次の夏休みに8日間のインターンシップを行う「インターンシップ（2単位）」、3年次春学期に3か月間のインターンシップを行う「長期インターンシップ（6単位）」、「長期インターンシップ（6単位）」、「長期インターンシップ（6単位）」、以上の4科目（20単位）を必修科目として配置する。なお、臨地実務実習の受入先については、申請学科の入学定員40名に対して、東海3県の50を超える企業・団体を確保済である。

< ゼミナール >

必修科目として3年次より専門ゼミナールを配置する。「専門ゼミナール」は、長期インターンシップと連携し、ゼミナール担当教員と長期インターンシップ担当教員が企業担当者と連携しながら学生の成長をサポートする仕組みづくりを行う。また、3年次秋学期から4年次にかけては、必修科目として「専門ゼミナール」「専門ゼミナール」「専門ゼミナール」を配置し、担当教員の専門分野に応じて、学生がゼミナールを選択し、実践的な知識の習得を目指す。基礎ゼミナールと同様に学修ポートフォリオを作成し、企業経営の知識を基盤に、事業の価値創造を実現するためのデジタルデータ分析の知識

技能と、事業の実践に関する知識と職務遂行能力、高度な職業実践力の養成を支援する。

展開科目

企業経営の知識を基盤とした「デジタルデータの活用」と「事業の実践」に関する実務の隣接他分野の応用的な知識・能力を習得するために、事業さらには企業経営の価値創造に繋がる「地域創生」に関連する科目と、「社会課題」に関連する科目を配置する。そのことにより、社会の変化に対応し事業の価値創造に繋げていくための豊かな創造力や応用力を養成する(資料28)。

具体的には、「地域創生」に関連する科目としては、事業を取り巻く地域、社会の連携関係を学ぶ科目群、地域創生に関する政策課題を学ぶ科目群を配置する。

「地域文化とまちづくり(1 Semester)(必修)」、「観光地域開発(2 Semester)(必修)」、「地域スポーツコミッション(2 Semester)」、「モラルと共感の心理学(2 Semester)」、「地域連携論(3 Semester)(必修)」、「地域公共政策(3 Semester)」、「コミュニティ心理学(4 Semester)(必修)」。

また、「社会課題」に関しては「働き方」、「女性活躍」、「人材育成」、「長寿社会(余暇・健康)」、「共生社会(福祉)」、「持続可能社会(生物多様性と気候変動)」の科目を配置する。

「ダイバーシティと女性活躍推進(1 Semester)」、「ワークライフバランスとワーケーション(3 Semester)」、「共生社会福祉(4 Semester)」、「ヘルスケアマネジメント(4 Semester)」、「環境生態学(6 Semester)」、「人材育成と組織開発(6 Semester)」。

総合科目

4年次に「事業価値創造実習」、「事業価値創造実習」を必修科目として配置する。この科目では、「一般・基礎科目」「職業専門科目」「展開科目」の履修を踏まえ、1年間を通じて、企業と連携した実践プロジェクトに取り組むことで、真の課題解決力と事業を価値創造するために必要な高度な職業実践力を身につける。

(4) 教育課程の編成上の特色と科目の対応関係

教育課程の編成上の特色は、養成する人材像を実現するため、科目区分の垣根を超えて、事業の価値創造に向けた高度な職業実践力を養成に関する科目、社会の変化に柔軟に対応できるキャリア・オーナーシップの養成に関する科目を系統的に配置している点にある。

事業の価値創造に向けた高度な職業実践力の養成

企業経営の基盤となる基礎知識を踏まえ、デジタルデータ分析の知識技能と事業の実

践に関する知識を養成するために、「職業専門科目」の「専門基礎教育科目」では、企業経営に関する基礎知識を養成する科目として「経営学総論」「経営管理論」「簿記」「ファイナンス」などを配置する。「職業専門科目」の「専門教育科目」では、デジタルデータの活用に関する知識技能を養成する科目として「ビジネス情報処理実習」「統計処理とデータマイニング（定量）」「データベース実習」「データサイエンス実習」「統計調査実習」などの科目を配置し、事業の実践に関する知識を養成するために、「事業概論」「事業データ概論」「共創・フューチャーセンター」「事業計画と資金調達」「プロジェクト実習」「事業の調査と分析」「事業共創」「事業改善実習」「社会共創実習」を配置する。臨地実務実習の科目として「インターンシップ」「長期インターンシップ」「長期インターンシップ」「長期インターンシップ」を配置し、総合科目として「事業価値創造実習」「事業価値創造実習」を配置し、事業の価値創造に向けた高度な職業実践力を養成する。

社会の変化に柔軟に対応できるキャリア・オーナーシップの養成

社会の変化に柔軟に対応できるキャリア・オーナーシップを養成するために、「一般・基礎科目」では、「教養教育科目」「キャリア教育科目」を配置し、生涯にわたり学び続け、主体的なキャリア形成を実現するための幅広い教養や自己理解、将来のキャリア設計、職業観の醸成を図りながら、職業人としての一般的・汎用的能力とコミュニケーション能力を養成する。

また、「展開科目」では、「地域創生」に関連する「地域文化とまちづくり」「観光地域開発」「地域連携論」「コミュニティ心理学」と、「社会課題」に関しては「働き方」「女性活躍」「人材育成」「長寿社会(余暇・健康)」「共生社会(福祉)」「持続可能社会(生物多様性と気候変動)」に関する科目を配置し、社会の変化に対応し事業の価値創造に繋げていくための豊かな創造力や応用力を養成する。

(5) 講義科目と実習科目の対応関係

実習科目としては、デジタルデータの活用に関する実習、事業の実践に関する実習、臨地実務実習を配置しており、講義科目との対応関係は、以下のとおりである。

デジタルデータの活用に関する実習

デジタルデータの活用に関しては、デジタルデータの収集・加工・分析に必要な基礎知識を身に付ける講義科目として、1年次に「統計学基礎」「統計処理とデータマイニング（定量）」「統計処理とデータマイニング（定性）」の3科目を基礎科目として配置し、ま

た、デジタルデータ分析の実習科目として、1年次秋学期から2年次秋学期にかけて「ビジネス情報処理実習」「データベース実習」、「データサイエンス実習」「統計調査実習」を段階的に配置している。また、3年次春学期に配置する「長期インターンシップ」では、臨地実務実習を通じて、デジタルデータ分析の知識と技能技術の実践的基礎を身に付ける。なお、データ分析に関する実習は、すべて学内で実施する。

事業の実践に関する実習

事業の実践に関する実習は、2年次に「企業調査実習」「プロジェクト実習」の2科目を実習科目として配置し、企業経営の実態を把握するために、企業や工場の現地調査や実務担当者に対するヒアリング調査を実施したうえで、PBLの方法を用いて企業経営に関する基礎を理解する。また、3年次春学期に配置する「長期インターンシップ」では、臨地実務実習を通じて、事業の実践に関する高度な職業実践力を身に付ける。さらに、インターンシップ終了後の3年次には「事業改善実習」と「社会共創実習」を配置し、実践を振り返り知識・技能・技術を定着させることを企図する。その上で、4年次には、総合科目として「事業価値創造実習」を配置し、「一般・基礎科目」「職業専門科目」「展開科目」の学修を踏まえ、企業と連携した実践プロジェクトを通して、事業の価値創造に向けた実践的な知識・技能・能力の定着を図る。

臨地実務実習

臨地実務実習としては、2年次の夏休みを対象とした8日間の「インターンシップ」と、3年次春学期を対象とした3か月間の「長期インターンシップ」を実施する。臨地実務実習の受入れ先は、55社・団体を確保済である。

<インターンシップ>

「インターンシップ」の事前学習として、1年次に「キャリアデザイン」、「2年次に「キャリアデザイン」を配置し、自己理解を深め、課題を捉えたうえで目標設定を行うことで、臨地実務実習の効果を高める。また、2年次春学期までに配置する「職業専門科目」の「専門基礎教育科目」「職業専門科目」により、企業経営の知識を基盤とし、デジタルデータの知識技能と、事業の実践の知識を踏まえたうえで、8日間のインターンシップを経験し、講義を中心に学んだ内容を実践する。また、インターンシップ終了後に開催する発表会では、実習を振り返り、実践・体験を自己の知識へと還元させることで、今後の学習課題の設定に繋げる。

<長期インターンシップ>

3年次春学期に「長期インターンシップ」、「長期インターンシップ」、「長期インター

ンシップ」を配置する。

長期インターンシップの事前学習としては、「職業専門科目」の「専門基礎教育科目」と、「専門教育科目」のうち「デジタルデータ活用系」「事業実践系」に関する講義科目の多くは、2年次までに配置し、実習で必要とされる知識を学修する。また、インターンシップ終了後に開催する発表会では、実習を振り返り、実践・体験を自己の知識へと還元させることで、今後の学習課題の設定に繋げる。そのうえで、「事業改善実習」と「社会共創実習」を履修することにより、実習を通じた経験を踏まえて、事業の価値創造に向けて必要な企業経営の基盤となる知識と、デジタルデータの活用や事業の実践に関する知識技能の定着を図る。また、3年次秋学期に配置する「キャリアデザイン」では、それまでの実習を踏まえたポートフォリオを作成し、社会に出てからの職業キャリアを具体化する。

(6) 必修科目・選択科目の構成

全体構成

必修科目・選択科目の構成としては、必修科目を42科目（96単位）、選択科目を47科目（88単位）配置する。卒業に必要な単位124単位中、96単位が必修科目となる。必修科目の配置比率を教育課程とすることで、経営専門職人材として求められる知識や能力を養成し、その質を保証することが可能となる。

選択科目については、「一般・基礎科目」「職業専門科目」「展開科目」に配置しているが、特に「職業専門科目」では、「デジタルデータ活用系」に関する科目と「事業実践系」に関する科目を選択科目として8単位以上、うち2単位は、「人工知能とIoT活用のイノベーション」「ソーシャルイノベーション」「サービスイノベーション」の3科目の応用的科目から選択する。「展開科目」では、地域創生や社会課題に対応した選択科目のうち12単位以上を卒業要件とすることで、個人の適性や将来のキャリアイメージに沿って、系統的に知識、能力を習得できるよう配慮した。

また、「職業専門科目」の臨地実務実習と「総合科目」のすべてを必修科目とし、必修科目の割合を高めることにより、デジタルデータの活用と事業の実践に関する知識技能を修得し、価値創造を担うための高度な職業実践力を身に付けていくことを支援する。

必修科目の構成

必修科目の構成は、以下のとおりとする。

1年次には、「一般・基礎科目」に「キャリアデザイン（2単位）」、「基礎ゼミナール（2単位）」、「基礎ゼミナール（2単位）」を配置する。「職業専門科目（専門基礎教育科

目)」に配置する「経営学総論(2単位)」では、経営学の基礎的な理論を理解するとともに、「簿記(2単位)」では、企業会計の基礎となる仕訳などの基本的な仕組みを、「統計学基礎(2単位)」では、統計処理に関する基本的な仕組みを、「経営管理論(2単位)」では、経営管理に関する基本的な知識を、「ファイナンス(2単位)」では、事業計画や資金調達に関連する基本知識を理解する。また、「職業専門科目(専門教育科目)」の「ビジネス情報処理実習(2単位)」では、企業経営を経済データや経営データから分析するための基礎的な情報処理能力を養成する。「統計処理とデータマイニング(定量)(2単位)」では、データ分析のための学術的な理論の基礎を理解し、「事業概論(2単位)」では、事業に関する全般的な知識を、「事業データ概論(2単位)」では、事業で活用するデータに関する全般的な知識を、「共創・フューチャーセンター(2単位)」では、組織内外との連携・協働するための基礎概念を理解する。展開科目の「地域文化とまちづくり(2単位)」では、地域におけるまちづくりの概念を理解し、「観光地域開発(2単位)」では地域の観光に関する概念を理解する。

2年次には、「一般・基礎科目」に「基礎ゼミナール(2単位)」「基礎ゼミナール(2単位)」「キャリアデザイン(2単位)」を配置するとともに、「職業専門科目」の「データベース実習(2単位)」では、企業経営を経済データや経営データから分析するための基礎的な情報処理能力を身に付け、「データサイエンス実習(2単位)」では、データ分析のより発展的な学修を行う。「デジタルデータ活用(2単位)」では、デジタルデータの活用に関する知識を身に付け、「統計調査実習(2単位)」では、統計データの収集と分析を通して、地域課題を発見し、その解決策を具体化するための能力を身に付けるとともに、「企業調査実習(2単位)」では、調査企業を選定し、企業の経営戦略、経営組織、財務情報を調べ、実際の企業活動を把握し、その特徴と課題を分析、把握する。「事業計画と資金調達(2単位)」では、事業計画の策定や資金繰り、調達方法に関する知識を身に付け、「プロジェクト実習(2単位)」では、企業調査実習の成果を踏まえ、グループワーク等を通して課題解決の方策を取りまとめ、企業へのプレゼンテーションを行う。「事業の調査と分析(2単位)」では、事業環境の理解と調査分析方法について理解し、「事業共創(2単位)」では、様々な関係者との共創について把握する。臨地実務実習としては、「インターンシップ(2単位)」を必修科目として配置し、夏休みに8日間のインターンシップを実践する。「展開科目」では、「地域連携論(2単位)」を配置し、地域の異なる利害関係者の連携を促進するためのコーディネータの役割を理解し、組織外との連携を築き、協働するための知識を学修する。「コミュニティの心理学(2単位)」では、地域社会におけるコミュニティや社会関係資本について社会心理学の観点から学ぶ。

3年次には、「一般・基礎科目」に「キャリアデザイン」を配置し、それまでの実習を中心とした実践活動を踏まえたポートフォリオを作成し、社会に出てからの職業キャリアを具体化する。「職業専門科目(専門教育科目)」の「長期インターンシップ(6単位)」

「長期インターンシップ（6単位）」「長期インターンシップ（6単位）」では、3か月間の臨地実務実習を行い、デジタルデータの活用と事業の実践に関する実務の高度な職業実践力を身に付ける。また、「事業改善実習(2単位)」「社会共創実習(2単位)」では、ケーススタディなどを通じて、臨地実務実習での実践経験の定着を図る。

「専門ゼミナール（2単位）」では、「長期インターンシップ」における学修を支援するとともに、「専門ゼミナール（2単位）」では、担当教員の専門分野に応じて、経営専門職としての知識、能力の習得を支援するための演習を行う。

4年次には、「総合科目」に配置する「事業価値創造実習（2単位）」「事業価値創造実習（2単位）」において、企業と連携した実践プロジェクトを行うことにより、真の課題解決力と事業を価値創造するために必要な高度な職業実践力を身に付ける。また、職業専門科目(専門教育科目)に配置する「専門ゼミナール（2単位）」「専門ゼミナール（2単位）」では、経営専門職としての知識、能力の習得を支援するための演習を行いながら、4年間の学びの集大成となる卒業研究を行う。

(7) 履修順序の考え方と教養教育の実施方針

履修順序(配当年次)の考え方としては、教育課程の編制及び実施の方針(カリキュラムポリシー)を踏まえ、1年次には、職業人としての豊かな人間性や職業倫理の涵養、一般的・汎用的能力、**キャリア形成力**を養成するため、「一般・基礎科目」の教養教育科目とキャリア教育科目を配置する。「職業専門科目」については、「専門基礎教育科目」の講義科目を中心に配置し、**企業経営に関する基礎知識**を身に付ける。さらに、「専門教育科目」については、**デジタルデータの活用と事業の実践に関する知識技能**を身に付けるための講義科目と実習科目を配置する。「展開科目」については、**事業さらには企業経営の価値創造に繋がる「地域創生」に関連する科目と、「社会課題」に関連する科目**を配置する。

2年次には、「一般・基礎科目」の教養教育科目とキャリア教育科目を配置する。さらに、「職業専門科目(専門教育科目)」の講義科目と実習科目を配置し、また、臨地実務実習として8日間の「インターンシップ」を配置する。「展開科目」については、1年次に続き講義科目を配置する。

3年次には、「職業専門科目(専門教育科目)」の実習科目を中心に配置する。具体的には、3か月間の臨地実務実習となる「長期インターンシップ」、「長期インターンシップ」、「長期インターンシップ」と「専門ゼミナール」を春学期に配置し、その実践を踏まえたうえで、実践的に学修する「事業改善実習」「社会共創実習」を秋学期に配置する。さらには、実践を踏まえた将来のキャリアを再構築する観点から、「一般・基礎科目」に「**キャリアデザイン**」を秋学期に配置する。また、「展開科目」については、1.2年次

に続き講義科目を配置する。

4年次には、「総合科目」の実習科目と職業専門科目(専門教育科目)の演習科目を中心に配置する。具体的には、「事業価値創造実習」、「事業価値創造実習」、「専門ゼミナール」、「専門ゼミナール」を配置し、実践プロジェクトを通して、事業の価値創造に必要な知識・技能・能力の定着を図るとともに、4年間の学びの集大成となる卒業研究を行う。

以上のように、「一般・基礎科目」「職業専門科目」「展開科目」「総合科目」を通じて、理論と実践が往還し、講義科目と実習科目、キャリア教育科目とゼミナールが有機的な繋がりを持ちながら、学年進行に従って段階的かつ系統的な履修が担保された教育課程を編成することによって、企業経営に関する知識と経営専門職人材としての高度な職業実践力を備えた人材を養成することが可能となる。

なお、教養教育の実施方針については、教養教育を担当する専任教員と連携して方針の作成と運用を行う。教育課程編成上の具体的な工夫としては、人文科学、社会科学、自然科学の各分野を幅広く学修するための科目配置に加えて、職業教育の基礎教養として、語学に関するコミュニケーション分野の科目群やキャリア教育分野の科目群を配置している点にある。

5. 教員組織の編成の考え方及び特色

(1) 教員組織の編成方針、教員の配置計画

教員組織は、経営専門職人材を養成するために専任教員として11名を配置する。

新学科の教員は、教授6名、准教授5名からなる。公募、推薦等によって採用を決定した新任の教員7名(教授4名、准教授3名)と既設学科から異動する教員4名(教授2名、准教授2名)を加え、新学科の教員組織を整えた。

そのうち5名が実務家教員である。税理士、公認会計士、中小企業診断士の国家資格などを有し、デジタルデータの活用と事業に関する実践的な知識技能を養成するのにふさわしい当該分野の実務経験と高度な実務能力を有する教員や、事業の価値創造に向けて、事業共創に関連し、産学連携、地域連携、インターンシップに豊富な実績を有する教員を幅広く配置した。

なお、実務家教員のうち、3名は実務経験に加え、大学等での教員歴、修士以上の学位を有する教育研究上の業績を併せ持つ教員である。また、2名は実務と兼任しながらのみなし専任教員である。企業現場で実際に取り扱われている生きた知識・技能等を教授する。みなし教員についても教授会、委員会への参画など学部・学科の運営について責任を担っていることから、非常勤講師と一線を画している。

一方、大学で教育研究実績を有する教員は6名である。うち3名は現代ビジネス学科で専門教育科目を担当してきた教員を配置し、さらに3名は他大学において教育研究に豊富な経験を有する教員を配置することで、教育研究水準の維持・確保を図る。

なお、専門職学科としての研究機能を担保するため、大学で教育研究実績を有する教員6名は、すべての博士の学位を取得しており、このうち4名は企業等での実務経験も有している。

教員の配置分野としては、職業専門科目の専門基礎教育分野に教育研究業績を有する教員2名を配置する。また、専門教育分野のデジタルデータ活用系に教育研究業績と実務実績を有する教員1名、実務家教員1名の計2名を、事業の実践系には教育研究業績と実務実績を有する教員1名、実務家教員5名を配置する。展開科目は、教育研究業績を有する教員1名、事業の実践に関する実務家教員2名、教育研究業績と実務実績を有する教員1名が科目を担当する。

また、臨地実務実習に関しては、2名の実務家教員を中心的に配置し、1名はインターンシップ・地域連携の実務歴、研究歴を有し、1名は中小企業診断士として広く企業のコンサルティングに関与し、企業とのコミュニケーションや教育プログラムの構築を行ううえで適切な人材である。また、長期インターンシップには上記の2名に加えて、3名の教員を配置する。この3名に関しても大学でのインターンシップに関する教育歴や企業でのコンサルティング経験や実務経験を有している。

(2) 授業科目の開発、教育課程の編成・不断の見直し等の「適切な体制」について

授業科目の開発や教育課程の編成、不断の見直しについては、「名古屋産業大学経営専門職教育課程連携協議会」を設置のうえ定期的を開催し、その意見を踏まえながら、申請学科の学科会議と名古屋産業大学教育研究センターが所管する。

学科会議は、「名古屋産業大学学科会議規程（資料29）」に基づき学科長が主宰し、教育課程に関する事項については、経営専門職教育課程連携協議会の意見を踏まえて審議・決定し、教授会に報告する。また、経営専門職教育課程連携協議会には学部長が委員として参画し、その審議結果を学科長と連携して学長に報告するとともに、教授会での意見の取りまとめを行う。さらに、全学的な意思決定が必要とされる事項については、学長が主宰する大学評議会に付議する。大学評議会には、学部長、学科長等が構成員として参画し、理事長も必要に応じて参画（現在は理事長が学長を兼任）する仕組みとなっている。このほか、学長直轄組織として「キャリアガイダンス推進委員会」を設置し、社会的・職業的な自立に関する指導等の観点から、インターンシップや授業科目、教育課程の運営管理に関する学内関係組織間の連携を図ることとしている。

以上から、新学科の運営に当たっては、学科会議を基盤として、学長、学部長が新学

科の教学マネジメントに關与する学内体制に加え、学内組織の連携体制、さらには法人との連携体制を整える。

なお、専門職学科制度の趣旨を踏まえると、新学科は、実務家教員がその能力を十分に発揮できるよう配慮することが不可欠とされる。この点を含め、既設学科とは教育課程や教員構成等が異なる。学科長には、教員組織を指導・助言し、経営専門職教育課程連携協議会の意見を踏まえて教育課程を主体的に見直すなど、責任を持って学科運営を担っていくことが求められることから、経営学分野の実務と教育研究の豊富な経験を有する教授職の専任教員を学科長予定者として選任する。

また、教育研究センターは、教育課程の改善やFD活動等を所管する全学組織であり、「産業界のニーズに対応した教育改善・体制整備事業(テーマA:副幹事校、テーマB:幹事校)」を担当した教員も配置している。新学科においては、教育研究センターとの連携により、学科会議が主体的に授業科目の開発等が行える体制を整える。

(3) 専任教員の年齢構成

専任教員の年齢構成(資料30)は、31-40歳が1名、41-50歳が2名、51-60歳が6名、61-65歳が1名、66歳以上が1名である。なお、開学時に本学教員の定年(65歳)を超える者(令和3年4月時点)が1名、完成年度(令和6年度)の令和7年3月までに定年を迎える者が1名含まれている。

本法人は「菊武学園就業規則」において定年を65歳とし、さらに定年年齢を超えた教員の更新の上限となる70歳を超えた教員については、「学校法人菊武学園教職員の再雇用に関する規程(資料31)」において、特に学園が認めたときは雇用が可能となっている。具体的には、「名古屋産業大学特任教員規程」第4条に基づき、学長から委嘱された授業担当や委員会業務等の負担を考慮し、特任教員としての雇用契約を締結している。なお、学部・学科の設置申請に伴い新規採用された教員については、定年を65歳としない特例を定めている。

新学科の教員組織については、教育研究に支障をきたさず、運営の安定性を図るため、前述の規程に基づき、完成年度末まで引き続き同一職位で勤務することとしている。また、後任となる教員の配置については、採用計画に基づいて完成年度に新規採用の公募手続きを行い、教員の年齢構成の是正を図りながら、教員組織の継続性に支障がないよう配慮する。その際、定年年齢を超えた教員はすべて教授職であることから、少なくとも2名の教授職の確保に向けた採用(准教授の内部昇格を含む)を行う。

(4) 教育上主要と認める授業科目等の教員配置について

教育上主要と認める科目は、職業専門科目、展開科目に位置付ける必修科目である。これらの授業科目を担当する専任教員は、「教育上主要と認める授業科目と担当教員一覧(資料 32)」に示すとおりであり、いずれの科目も教授又は准教授が担当することで、教育課程の内外を通じた責任ある教育体制を整える。専任教員の実質的な授業負担は、年間 14 コマ(28 単位)の授業時間数を基準とし、この基準を超える場合は、3 クラス程度の開講を予定している基礎ゼミナールの担当を調整することなどを通じて、教員間の負担の公平性に配慮する。実習のうち、「長期インターンシップ(18 単位)」を担当する教員の形式的な科目負担は多くなるが、例えば、「長期インターンシップ」の事前・事後指導、巡回指導は 2 名の教員が中心となるものの、5 名の教員が分担して実施することで 1 人当たりの負担は単位数とは比例せず、すべての専任教員の実質的な科目負担は、年間 14 コマ以内となる。臨地実務実習のうち、長期インターンシップを中心に担当する 2 名の教員については、実習の実質的な科目負担は、週当たり 3 コマ(6 単位)とする。また、長期インターンシップをサポートする専任教員 3 名を配置(週当たり 1 コマ(2 単位)の負担)する。5 名の教員で週当たり延べ 9 コマ(18 単位)の指導時間を確保し、受入先への十分なフォローと学生への適切な指導を可能とする指導体制となっている。また、2 年次の夏休みに実施する 8 日間のインターンシップの科目負担については、1 コマ(2 単位)とし、2 名の教員が実習期間中、延べ 2 コマ(4 単位)の指導時間を確保し、集中的な指導を行う。なお、「一般・基礎科目」の選択科目についても、既設学科の専任教員が兼担することで、教育の質保証に向けて教員間の相互連携が可能な教員配置を行う。

また、新学科の教員組織の研究分野は、経営学分野における地域企業を対象としたケースメソッドの研究が中心となる。研究体制としては、経営学、経済学、情報学、心理学の分野の教員によって構成し、主にデジタルデータ分析、事業開発、事業調査、事業計画策定、事業価値算定、事業共創など、企業経営実務に関連し、事業に関する価値創造に向けた実証的な研究を推進する。

なお、兼任教員 15 名、兼任教員 12 名を配置するが、その殆どが学部共通教育として位置付ける「一般・基礎科目」を担当し、幅広い教養を身に付けることに主眼があるため、教育上支障が生じることはない。また、教員の授業担当科目数において、特段に負担の多い教員はなく、学生指導に不具合は生じない。

6 . 教育方法、履修指導方法及び卒業要件

(1) 教育方法

授業の方法としては、知識の習得を目的とした講義、その知識を応用し経営専門職としての能力を養成する演習、実習を適切に組み合わせることで、ディプロマポリシーに沿った人材の養成に取り組む。

また、養成する人材の資質・能力の質保証を図るため、履修モデルに沿って、

講義・演習科目の定期試験結果の総合的評価

臨地実務実習のワークブックを用いた総合的評価

専門ゼミナールの卒業研究成果の評価

による教育評価を行う。

学部共通教育として位置付けている「一般・基礎科目」の一部科目で現代ビジネス学科と合同の授業を行うが、これらの科目を含め、同時に授業を行う学生数はすべて40名以下とするとともに、データ分析に関する科目は、履修者をサポートするTA、SAを配置したうえで実習環境が整ったPC教室で開講することにより、教育の質保証を図り、教育研究上の支障が生じないように配慮する。TAは本学の大学院生を、SAは本学の学部生で当該科目を履修済の学生を活用する。PC教室は、6教室に教師卓各1台と計248台のPCを整備済みであり、新学科の設置に伴い40台のPCを備えた演習室を新たに整備する。

また、具体的な教育方法は、以下のとおりである。

学修ポートフォリオの作成

1年次から必修科目として配置するゼミナールでは、 Semesterごとに学修ポートフォリオを作成し、学修の成果と今後の目標設定を行うとともに、その書き方についてはキャリアデザインの講義で習得する。学修ポートフォリオでは、学修記録と、学修成果の振り返り、自己の今後の目標設定に関する記録を Semesterごとに4年間作成し、学修成果の可視化を図る。

シラバスとオフィスアワーの活用

講義科目については、シラバスを活用して、講義の到達目標や学習成果などをあらかじめ提示し、教科書・参考書を活用するとともに、オフィスアワーの設定を通じて学習支援体制を整える。

発表会の開催

実習・臨地実務実習・総合科目については、学修の成果を振り返り、知識・技能を定着させ、さらに将来の学修課題を認識させるために、発表会を実施し、産業界とも連携して、教育効果を高める工夫を施す。

PBLの実施

実習を中心としてグループによる少人数のディスカッションやグループワークなどのPBLを実施し、学生自らが主体的に学ぶ力を高める。

また、上記の教育方法を通じて、学習成果は以下のように明確化する。

成績評価

授業の成績評価の基準等をシラバスに明示し、一般・基礎科目、職業専門科目の専門基礎教育科目・専門教育科目、展開科目の講義科目は原則としてレポート試験とし、職業専門科目の実習科目、臨地実務実習、総合科目は、原則としてレポート試験及び発表（プレゼンテーション）を中心に行う。

ワークブックに基づく評価

臨地実務実習については、上記の成績評価に当たり、ワークブックを用いて外部評価、教員評価・自己評価を含めた総合評価とする。

GPAの活用

各授業の成績評価をもとに単位あたりの成績評価の平均値を示す総合成績評価GPA（Grade Point Average）を算出し、履修指導等に活用する。

発表会の活用

セメスターごとに、各学年の学習成果を共有する発表会を開催し、産業界とも連携して、成果や課題を共有しあいながら、学習効果を高め合う工夫をする。4年間の学習成果の評価については、「事業価値創造実習」「専門ゼミナール」で発表機会を設け、最終成果は複数教員で審査する。

(2) 配当年次

授業の配当年次については、1年次には「一般・基礎科目」及び「職業専門科目（専門基礎教育科目・専門教育科目）」「展開科目」の科目群、2年次には「職業専門科目（専門教育科目）」「展開科目」の講義科目群を配置する。また、3年次以降は、講義科目で身に付けた企業経営に関する知識と、デジタルデータの活用と事業に関する知識技能を応用し、高度な職業実践力を身につけるための臨地実務実習「職業専門科目（専門教育科目）」「展開科目」「総合科目」の演習科目群を中心に配置する。

(3) 履修指導

新学科では、学科の教育目的、教育目標が十分反映されるように、3つのポリシーを履修要覧等で明示するとともに、1年次から4年次にわたって必修科目として配置する。履修モデル(資料33)としては、デジタルデータの活用と事業の実践に関する実践的な知識技能を習得するためのモデルを提示する。

ゼミナールでは、履修モデルに沿って、シラバスに基づくマイカリキュラムの作成指導を行うなど、学生一人一人の関心に応じた主体的な学びの実現を支援すること等を通して、ディプロマポリシーに沿った人材の養成に取り組む。

シラバスは、「授業の目標」「到達目標」「授業の方法」「準備学習の具体的な内容及びそれに必要な時間」「授業の構成」「成績評価」「教科書」「参考書」「課題に対するフィードバック」「備考」の10項目によって構成しており、履修登録オリエンテーションにおいて、ゼミナール単位でのきめ細かな履修指導を行う。

また、「職業専門科目」や学部共通教育に位置付ける「キャリア教育科目」では、「キャリアデザイン」「キャリアデザイン」「キャリアデザイン」「海外語学研修（英語）」「海外語学研修（中国語）」の5科目を配置し、職業人としての一般的・汎用的能力やコミュニケーション能力、さらには異文化を理解し国際的視野を身に付けることを支援する。

(4) 履修科目の登録上限

1セメスター（半期）当たり22単位（休暇中に実施されるインターンシップ、海外語学研修の単位数は除く）とする。学期中の予復習に費やす時間は1日当たり5.5時間（週6日の場合）であり、単位制に基づく教室外での必要な学習の確保が可能な範囲で履修登録の上限を設定している。

(5) 卒業要件等

卒業に必要な総単位数は124単位とする。かつ、定められた所要単位をすべて充足しなければならない。

卒業要件

科目区分としては、「一般・基礎科目」合計20単位以上とし、そのうち、教養教育科目（合計4単位以上）、コミュニケーション、キャリア教育科目（必修科目6単位を含む合計8単位以上）、基礎ゼミナール（必修科目8単位）とする。

「職業専門科目」は、合計80単位以上（必修科目70単位、選択科目10単位以上を含む）とする。そのうち、専門基礎教育科目12単位以上（必修科目10単位、選択科目2単位以上）、専門教育科目48単位以上（必修科目40単位、選択科目8単位以上、うち2単位は特定の3科目から1科目以上）、臨地実務実習（必修科目20単位）とする。

「展開科目」は、合計20単位以上（必修科目8単位を含む）とする。

「総合科目」は、合計4単位とする。

以上、合計124単位以上を修得することを卒業要件とする。

なお、入学前に実務経験を通じて習得した実践的な能力についての単位認定は、企業の実務経験を対象とし、30単位を超えない範囲で学則の定めるところにより卒業単位として換算する。卒業単位に換算する科目は、該当学生に対して入学時に提出を求める職務経歴書に基づき、実務経験や取得済資格に応じた判定を教務委員会が実施し、教

授会の議を経て、学長が認定を行う。

② 履修方法

「一般・基礎科目」については、教養教育や職業人としての一般的・汎用的能力の重要性に鑑み、30科目（54単位）を配置している。このうち、教養教育科目から合計4単位以上、コミュニケーション、キャリア教育科目の分野から合計8単位以上（必修科目6単位を含む）、ゼミナール8単位（すべて必修）、合計20単位以上を卒業要件とする。なお、必修科目は、「キャリアデザイン」「キャリアデザイン」「キャリアデザイン」「基礎ゼミナール」「基礎ゼミナール」「基礎ゼミナール」「基礎ゼミナール」の7科目（14単位）である。

「職業専門科目」については、44科目（100単位）を配置しているが、必修科目として配置する「経営学総論」「簿記」「統計学基礎」「経営管理論」「ファイナンス」「統計処理とデータマイニング（定量）」「ビジネス情報処理実習」「データベース実習」「デジタルデータ活用」「データサイエンス実習」「統計調査実習」「事業概論」「事業データ概論」「共創・フューチャーセンター」「企業調査実習」「事業計画と資金調達」「プロジェクト実習」「事業の調査と分析」「事業共創」「事業改善実習」「社会共創実習」「専門ゼミナール」「専門ゼミナール」「専門ゼミナール」「専門ゼミナール」「インターンシップ」「長期インターンシップ」「長期インターンシップ」「長期インターンシップ」の29科目（70単位）を含め、合計80単位以上を卒業要件とする。

なお、実際の実務の場面では、履修モデルに対応した知識・能力が幅広く求められるケースも多いことから、職業専門科目に配置する専門ゼミナールでは、個々の学生の、企業経営に関する理解や、デジタルデータの知識技能や、事業の実践の知識の習得状況に応じて、担当教員が履修モデル以外の科目履修を含めた履修指導を行う。

「展開科目」については、13科目（26単位）を配置しているが、豊かな創造力を養成し、地域創生や社会課題に対応し事業の価値創造に向けて、必修科目として配置する「地域文化とまちづくり」「観光地域開発」「地域連携論」「コミュニティ心理学」の4科目（8単位）を含め、20単位以上を卒業要件とする。

「総合科目」については、経営専門職としての知識、能力の定着を図るため、「事業価値創造実習」「事業価値創造実習」の2科目（4単位）を必修科目として配置し、合計4単位を卒業要件とする。

なお、入学前に実務経験を通じて習得した実践的な能力についての単位認定は、企業の実務経験を対象とし、30単位を超えない範囲（本学以外で修得した単位数と合わせて60単位を超えない範囲）で学則の定めるところにより卒業単位として換算する。

卒業単位に換算する科目は、「一般・基礎科目」「職業専門科目」の配置科目のうち、該当学生に対して入学時に提出を求める職務経歴書に基づき、実務経験や取得済資格に応じた判定を教務委員会が実施し、教授会の議を経て、学長が認定を行う。

7. 教育課程連携協議会について

産業界及び地域社会との連携により、教育課程の編成とその円滑かつ効果的な実施を図るため、経営専門職教育課程連携協議会を学則に位置付けるとともに、「名古屋産業大学経営専門職教育課程連携協議会規程(資料34)」を整備し、以下に掲げる事項を審議する。

産業界及び地域社会との連携による授業科目の開設その他の経営専門職学科の教育課程の編成に関する基本的な事項

産業界及び地域社会との連携による授業の実施その他の経営専門職学科の教育課程の実施に関する基本的な事項及びその実施状況の評価に関する事項

具体的には、申請学科の3つのポリシーに基づいて、インターンシップの実施状況を含めた教育課程の運用状況を進行管理し、その点検結果を踏まえて、地域企業の経営実態や経営課題に即した教育課程の見直し等について審議し、学長に具申する。協議会は、 Semesterごとの開催(年2回の開催)を原則とするが、必要に応じて適宜開催することを予定している。

また、同協議会の委員の任期は2年とし、以下の12名の委員によって構成する。

現代ビジネス学部長(学長が指名する教職員)

現代ビジネス学部経営専門職学科長(学長が指名する教職員)

愛知中小企業家同友会副理事(愛知県下で地域企業の経営に携わり、その実務に関し豊富な経験を有する者)

尾張旭市総合推進室長(地方公共団体の職員)

独立行政法人中小企業基盤整備機構・中小企業大学校瀬戸校校長(学長が必要と認める者)

NPO法人G-net 代表理事(学長が必要と認める者)

グリーンシティケーブルテレビ株式会社代表取締役社長(臨地実務実習で連携する事業者)

一般社団法人日本ワーキング・ホリデー協会名古屋オフィスマネージャー(臨地実務実習で連携する事業者)

ユーアイ精機株式会社 代表取締役(臨地実務実習で連携する事業者)

船橋株式会社 代表取締役社長(臨地実務実習で連携する事業者)

サイボウズ株式会社名古屋オフィス所長(臨地実務実習で連携する事業者)

株式会社参謀 s 代表取締役兼株式会社クラッソーネ取締役CFO（臨地実務実習で連携する事業者）

愛知中小企業家同友会副理事は、愛知県下の企業経営者によって構成される団体の責任者であり、本学が幹事校等を務めた文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・体制整備事業」に参画し、産学連携による教育改善に豊富な実績を有する。尾張旭市総合推進室長は、本学との包括的な域学連携に関する総合窓口の責任者である。また、グリーンシティケーブルテレビ株式会社代表取締役社長、一般社団法人日本ワーキング・ホリデー協会名古屋オフィスマネージャー、ユーアイ精機株式会社代表取締役、船橋株式会社代表取締役社長、サイボウズ株式会社名古屋オフィス所長、株式会社参謀 s 代表取締役兼株式会社クラッソーネ取締役CFOは、申請学科における臨地実務実習の受入先の責任者であり、デジタルデータの活用や事業実践への応用など、経営専門職人材として養成する実践的かつ応用的な能力を理解する者を選任している。さらに、中小企業大学校瀬戸校校長とG-net代表理事は、中小企業向けの人材育成事業を通じ地域の活性化に取り組む団体の責任者である。

以上から、同協議会の運営に当たっては、授業科目の開設や見直しに向けて産業界や地域社会との連携という役目を果たす組織として十分に機能しうる外部委員を選任する。また、上記 ~ （臨地実務実習の連携事業者の代表）を除く委員は職指定とすることで、協議会運営の継続性を確保し、産業界や地域社会との連携強化を目指すこととしている。

8．施設、設備等の整備計画

(1) 校地、運動場の整備計画

校地について

本学の学生は、講義・演習の授業を名古屋産業大学校地（尾張旭市）にて受講する。本学は大学院（環境マネジメント研究科）と現代ビジネス学部現代ビジネス学科の教育・研究施設により構成されている。対象校地面積は75,562㎡である。

校地は、名古屋市の東に隣接する尾張旭市にあり、名鉄瀬戸線の尾張旭駅から徒歩7分ほどである。当駅は名古屋の公共交通の要所である栄町駅から20分、名古屋駅から1回の乗り換えを含めて30分とアクセスが良い。そのため、名古屋市内、愛知県内の近隣市町村のみならず、隣県の岐阜県、三重県からも通学している状況であり、名古屋都市圏としての一体的な産業経済圏にある東海3県の学ぶ意欲のある学生の要求に応えることができる。なお、尾張旭市は、2010（平成22）年3月に本学と包括的連携協力に関する協定を締結するなど、大学教育やインターンシップに非常に協力的な自治体で

あり、教育課程連携協議会の設置に当たって委員就任の協力も得られている状況にある。

運動場について

本学は、31,447㎡の運動場を名古屋経営短期大学と共有している。主な運動場として、尾張旭キャンパスには、1,728㎡の多目的グラウンドを設置しており、また、同キャンパスからスクールバスで5分の場所に、本学園の総合運動施設として「キクタケスポーツヒルズ」を設置している。この施設の総面積51,144㎡のうち、本学と名古屋経営短期大学は、25,801㎡を共用し、体育館、サッカーグラウンド、テニスコート等の管理運営を行っている。学生は主に自転車やスクールバス等で移動しており、授業と運動を支障なく両立させることが可能である。また、校地内には、人工芝を敷いた多目的グラウンドおよび体育館、トレーニングルームを設置している。

学生の休息、その他の利用のための適当な空地の整備状況

本学学生の休息等のための空地は十分に確保されている。2号館南側の空地には、デッキテラスを整備、屋外での喫食、休息も可能である。また、1号館1階の学生ホール（ラーニングコモンズ）は約150名の収容が可能で、常時開放している。無料の給茶機と飲料自動販売機を3台設置し、学生の休息場として活用しているほか、可動式の座席やテーブルが自由に移動でき、白い壁面に備え付けた3台のプロジェクターを自由を使用できることから自主学習の場としても活用している。

学生食堂（スチューデントコモンズ）は、休業日を除き常時、開放している。コンビニエンスストアも併設し、学生の利便性にも配慮している。

1号館3階の音楽練習室にはカラオケ機器を備え、学生の休息、余暇の場として常時開放している（予約制）。3号館1階ロビーは、ベンチと可動式のテーブルとイスを設け、休憩スペースとして活用している。

(2) 校舎等施設の整備計画

本学は、面積23,231㎡の校舎を有している。新学科は、教育研究上の特徴に合わせて新たに整備する演習室に加え、既設学科と共用する施設として、講義室25室、ゼミ室15室を備えており、各講義室にはプロジェクター、スクリーン等も設置し必要な学習環境をすでに整えていることから、充実した教育が可能である（資料35）。特にデータ分析に関する科目は、実習環境が整ったPC教室で開講するが、PC教室は、6教室に計248台のPCを整備済みであり、授業以外の時間帯は学生の自主的な学びのスペースとして開放している。さらに、新学科の設置に伴い、40台のPCを備えた演習室（フューチャ

ールーム)を新たに整備する。教員の研究室についても3号館に22.4m²の研究室を11室用意しており、専任教員の人数分を確保している。

また、現代ビジネス学部では、これまでも産学連携、地域連携を通じて、実践教育を重視したカリキュラムの充実と学習環境の整備に取り組んできており、その一環として、2017(平成29)年度には、文部科学省「私立大学等改革総合支援事業」の採択を得て、図書館に隣接する学生ホールを学生の自主的、主体的な学びの場となる「ラーニングcommons」に、食堂を学生交流、地域交流の場としての機能を備えた「スチューデントcommons」にリニューアルした。その有効活用を図ることで、新学科における演習等の教育課程内外における学習活動を積極的に支援する。

なお、同一敷地内に名古屋経営短期大学も併設しているが、同短期大学は介護や保育等の学科も有し、造形や調理、小児保健等、専門分野に沿った短大独自の実習室を使用することが多く、そのため名古屋産業大学との施設併用は両大学の時間割編成により十分可能となっている。

(3) 図書等の資料及び図書館の整備計画

図書館について

本学の図書館は総面積767m²で、平日の午前9時から午後5時、土曜日は午前9時から午後12時30分まで開館し地域市民にも開放している。名古屋産業大学・大学院、名古屋経営短期大学の共同利用図書館であり、各部門から選出された委員によって構成された図書委員会の下で運営している。選書は、各部門の各分野がとりまとめた申請に基づき行い、学生の申請枠も設けている。教育研究上の書籍はもちろんのこと、DVDなどの視聴覚資料やマンガなども擁し学生の余暇の充実、居場所づくりにも寄与している。また蔵書については、公式ホームページよりオンライン検索が可能である。

図書及び雑誌について

図書館の蔵書数は、2020(令和2)年3月末現在、73,316冊であり、このうち分野別の類型にて、ビジネス分野の蔵書数の合計は15,196冊となっている。所属別の類型では、現代ビジネス学部として38,096冊を所蔵している。

新学科の設置に伴う書籍の購入計画は、開設年度の2021(令和3)年度が179冊、翌年度の2022(令和4)年度が82冊としている(資料36)。開設年度以降もデータマイニングやデータ処理、IoT等の情報科学分野や社会統計学や労働社会系や社会心理等の社会学に関係する書籍も追加し、購入する計画である。

また、その選書は、図書委員会が所管し、蔵書の充実と更新を行う。現在の図書委員会の委員長は、新学科の専任教員に就任予定の教員であり、開設前年度(設置認可

後)より、図書委員会に新学科の専任教員も参画し、継続的に教育研究上必要な図書を整備する体制とする。

また、学内では対応できない、本学に所蔵されていない図書等の資料は、愛知県瀬戸市と近隣の5大学(名古屋産業大学、愛知工業大学、金城学院大学、名古屋学院大学、南山大学)との協力にて「大学コンソーシアムせと」を組織化しており、その中で図書の相互貸出など図書館ネットワークを形成している。

電子ジャーナル等について

電子ジャーナルについては、経営専門職学科の設置に合わせて、日経BP記事検索サービスによる専門誌約50誌などの導入を計画している。導入後は、IPアドレス認証により、学内に設置しているすべてのPC端末から検索、閲覧できる環境を整備する。

閲覧席、コンピュータールームについて

図書館には124の閲覧席と視聴覚コーナーがあり、学生は自由に利用することができる。

9. 入学者選抜の概要

(1) 学生受入の方針(アドミッションポリシー)

新学科の学生受入の方針(アドミッションポリシー)は、養成する人材像や卒業認定・学位授与の方針(ディプロマポリシー)、教育課程の編制及び実施の方針(カリキュラムポリシー)を踏まえ、以下のとおりとする。

- AP1 聞く・話す・読む・書くというコミュニケーション能力の基礎を身に付けている人
- AP2 主体性を持ち、コミュニケーションをとりながら協働し、実践的な知識の習得に取り組む意欲がある人
- AP3 デジタルデータ活用の技能技術を身に付けるための基礎学力と統計処理に必要な論理的な思考力を有する人
- AP4 高等学校の教育課程で身に付けた基礎的な知識や技能をもとに、企業経営、デジタルデータの分野に関心を持ち、自らの考えを説明できる人
- AP5 デジタルデータの知識や技能を活用し、豊かな創造力を身につけ、企業・組織の

発展に貢献する意欲がある人

(2) 募集人員

新学科の募集定員は 40 名とする。なお、編入学定員については設定しない。

(3) 入学者の選抜方法、選抜体制

入学者選抜の方法は、推薦入試、一般入試、AO(アドミッションオフィス)入試、社会人入試、帰国生徒入試とする。推薦入試は、指定校推薦入試、公募推薦入試、資格推薦入試、自己推薦入試の 4 つに分類して実施する。

募集定員の割合は、新学科の入学定員 40 名に対し、推薦入試(20 名、50%)一般入試(10 名、25%)、AO 入試(10 名、25%)を計画している。

入試区分ごとの入学者の選抜方法とその募集定員は、[資料 37](#) に示すとおりである。

入学者選抜は、新学科のアドミッションポリシーに沿った学生確保を図るために、願書や調査書、面接などにより、[数学の基礎学力など入学志願者の能力や資質](#)を様々な角度から検証可能な推薦入試、AO 入試が中心となるが、一般入試、社会人入試等を実施することで、入学者の多様性の確保に配慮する。

また、自己推薦入試、社会人入試、帰国生徒入試の募集定員については、過去の入学実績を考慮して若干名としているが、当面、自己推薦入試は公募推薦の募集定員で、また、社会人入試、帰国生徒入試は一般入試の募集定員で対応する。

なお、これまでの本学での留学生の受入状況等を鑑み、留学生を対象とした入学者選抜は行わない。

入学者の選抜は、既設学科と同様、入試広報委員会及び入試広報課室が担うとともに、合否判定は教授会で審議し、その意見を踏まえて学長が責任を果たし得る体制を整え、関係法令等の規定に基づき適正な手続きにより厳正に行う。

(4) 社会人への入学案内などの PR 活動

入学者選抜の対象とする社会人は、企業で実務に携わり、勤務先の承諾を得ることができる者、企業での実務経験を有し、アドミッションポリシーに沿って事業・業務の支援・推進・改善に意欲のある者とする。

また、社会人が学びやすい仕組みづくりとして、入学前に新学科で養成する実践的な能力を習得している場合に、当該実践的な能力の習得を授業科目の履修とみなし、30 単位を超えない範囲で単位認定を行うとともに、実務の経験を重視した入学者選抜を行うが、既設学科において入学実績が無いことを考慮し、まずは科目等履修や聴講や履修証明プログラムへの参加を促すことにより、社会人入学に向けた条件整備を行う。

中小企業大学校瀬戸校（中部地区の中小企業のための専門的な研修機関であり、約400社から経営者や管理者約1,100人が受講）とは、2018（平成30）年2月に締結した包括的連携協定の一環として、同校が実施する中小企業者等研修の参加者に対して、科目等履修生、聴講生として受入を行うことで合意している。科目等履修生、聴講生については、「名古屋産業大学科目等履修生規程（資料38）」「名古屋産業大学聴講生規程（資料39）」による。

また、履修証明については、教育訓練給付と連携した「職業実践力育成プログラム」（短時間型の履修証明プログラム）を2019（令和元）年度に導入している。具体的には、結婚、出産、育児等をきっかけに離職している女性や就業中でキャリアアップを目指す女性に焦点をあて、経営管理を実践的に学ぶ「女性のためのキャリアアップ実践力プログラム」（定員10名）を開講している。その開講に当たっては、愛知中小企業家同友会（愛知県内の中小企業経営者約3,600名が会員登録）と2019（令和元）年度に連携協定を締結し、会員企業の従業員に対し受講を働きかけている。

このため、社会人の学生確保に向けては、当面、社会人にとって勤務と学業の両立に負担のない、科目等履修や聴講、履修証明プログラムへの参加を促すことにより、社会人入学への動機付けを行う仕組みを整える。また、愛知中小企業家同友会や中小企業大学校瀬戸校との連携強化を図りながら、社会人に向けたPR活動とともに、社会人が学びやすい時間割の工夫など受入体制の整備を行い、完成年度には、次年度の学生募集に向けて社会人5名程度の入学定員を設定し、その確保に取り組むことを計画している。

10. 取得可能な資格

新学科の教育課程を履修することで資格取得が可能な資格として、上級ビジネス実務士、ビジネス実務士、実践キャリア実務士の3資格を設定する。この3資格は、民間資格であり、一般財団法人全国大学実務教育協会が大学における実務教育に関する教育課程を認定し、規程に定められた単位を修得した学生に資格認定証を授与している。

3資格の特色は、就業につなぐ精選された教育課程を履修し、総合的な人間力や就業力を身に付けたことを証明する資格であり、新学科の学修内容、育成方針と一致している。

(1) 上級ビジネス実務士

必修科目と選択科目をあわせて24単位以上（資料40）。

希望者のみで、修了要件には含まれない。

資格取得の到達目標は次の3点とする。

- ・ビジネス（事業）に関する知識・スキルの基本を習得し、社会人基礎力と自己管理

力を発揮して個人・協働業務においてビジネス実務を実践し、学びを継続することができる。

- ・専門知識・スキル（ビジネス実務力）を習得し、専門的実務実践力を活用して変化するビジネス環境に対応して成果を出すことができる。
- ・ビジネス実務知識・スキルを活用して取り組む総合的学習活動を通して、多様な職業能力の基盤となる課題発見・解決力と学びの継続力の重要性を理解している。

(2) ビジネス実務士

必修科目と選択科目をあわせて 16 単位以上（資料 41）。

希望者のみで、修了要件には含まれない。

資格取得の到達目標は次の 3 点とする。

- ・ビジネス実務全体に必要な情報業務や対人業務に関する知識・スキル・態度、それを活用する実務実践力の基本とその応用力を身に付けている。
- ・幅広いビジネス実務に対応できる学びの基礎能力や社会と自分を知る力を備えている。
- ・学びの基礎能力や実務実践力を活かして取り組む課題解決の学習活動を通して、多様な職業能力の基盤となる課題発見・解決力の基礎と学びの継続力の重要性を理解している。

(3) 実践キャリア実務士

必修科目と選択科目をあわせて 16 単位以上（資料 42）。

希望者のみで、修了要件には含まれない。

資格取得の到達目標は次の 2 点とする。

- ・働くために必要な基礎能力を身につけ、社会と自分の関係を理解している。
- ・総合的学習の体験を通じて、キャリアと能力開発の方向性を明確にすることができる。

11. 実習の具体的計画

養成する人材像は、「企業経営の知識を基盤に、社会や企業の変化に対応した事業の実践を通じて、価値創造に貢献する専門職人材」である。これを実現するために、卒業認定・学位授与の方針（ディプロマポリシー）、教育課程の編制および実施の方針（カリキュラムポリシー）に沿って、実習要領（資料 43）をもとに、以下のとおり実習の具体的計画を推進する。

(1) 実習科目

新学科では、8日間の臨地実務実習を行う「インターンシップ(2単位)」を2年次の春学期(夏季休暇)に、3か月間の臨地実務実習を構成する「長期インターンシップ(6単位)」「長期インターンシップ(6単位)」「長期インターンシップ(6単位)」を3年次の春学期に配置する。

また、実習科目として、1年次秋学期に「ビジネス情報処理実習(2単位)」、2年次春学期に「データベース実習(2単位)」「企業調査実習(2単位)」、2年次秋学期に「データサイエンス実習(2単位)」「統計調査実習(2単位)」「プロジェクト実習(2単位)」を配置する。さらに、「長期インターンシップ」終了後の3年次秋学期に「事業改善実習(2単位)」「社会共創実習(2単位)」を配置し、4年次には「事業価値創造実習(2単位)」・「事業価値創造実習(2単位)」を配置する。

(2) 実習の目的

実習科目は、デジタルデータ活用に関する実習、事業実践に関する実習、臨地実務実習に分類される。

デジタルデータ活用に関する実習としては、「ビジネス情報処理実習」「データベース実習」「データサイエンス実習」「統計調査実習」の4科目を配置している。また、事業実践に関する実習としては、「企業調査実習」「プロジェクト実習」「事業改善実習」「社会共創実習」「事業価値創造実習」「事業価値創造実習」の6科目を、さらに臨地実務実習としては、「インターンシップ」「長期インターンシップ」「長期インターンシップ」の4科目を配置している。

デジタルデータ活用に関する実習

「ビジネス情報処理実習」「データベース実習」「データサイエンス実習」の3科目を1年次から2年次にかけて段階的に配置し、データの収集・加工・分析に関する基礎となる技能技術を習得する。「統計調査実習」では、統計調査データを活用し、課題解決にアプローチするための実践的能力を養成する。

事業実践に関する実習

企業経営の実態把握のために、2年次に「企業調査実習」「プロジェクト実習」の2科目を実習科目として配置し、企業や工場の現地調査や実務担当者に対するヒアリング調査を実施したうえで、PBLの方法を用いて事業・業務に関する基礎を理解する。その後の実習・臨地実務実習の基礎学習の役割を果たす。

また、「長期インターンシップ」後の3年次秋学期に配置する「事業改善実習」「社会共創実習」では、事業の価値創造に向けた事業改善や事業共創に関する知識技能を身に付けるために、ケーススタディやゲストスピーカーによる話題提供などを通じて、実践的理解を深めるとともに、4年次に総合科目として配置する「事業価値創造実習」「事業価値創造実習」では、企業と連携した実践プロジェクトを通じて、事業の価値創造に向けた高度な職業実践力を養成する。

臨地実務実習

臨地実務実習として位置付ける「インターンシップ」「長期インターンシップ」「長期インターンシップ」「長期インターンシップ」では、職業専門科目の履修を通じて身に付ける知識、能力を応用し、企業経営の知識を基盤とし、デジタルデータの活用と事業実践に関する高度な職業実践力を養成する。

2年次の春学期(夏休み)に8日間の臨地実務実習を行う「インターンシップ」では、企業が直面する事業課題に対する理解を深める。また、3年次春学期に3か月間の臨地実務実習を構成する「長期インターンシップ」「長期インターンシップ」「長期インターンシップ」では、職業専門科目の履修を通じて身に付ける知識、能力を応用し、事業の実態把握、課題発見、課題解決を通じて、デジタルデータの活用と事業の実践に関する知識技能を実践的に応用することで、高度な職業実践力を養成する。なお、長期インターンシップは、原則として3~5名程度のグループで、3か月間の臨地実務実習に参加する。グループの編成については、学生の希望や適性、技術技能と、受入れ先企業が実施可能な実習プログラムを踏まえて大学側がマッチングを行う。

(3) 実習先確保の状況

臨地実務実習の受入先としては、新学科の入学定員40名に対し、愛知県をはじめとする東海3県の地域企業を中心に臨地実務実習に対する承諾書を55社から受領している(資料44)。

臨地実務実習施設ごとの受入予定学生数は、8日間の「インターンシップ」は2~4名程度に対し、受入企業数は55社(受入人数141人)、3か月間の「長期インターンシップ」は3~5名程度に対し、受入企業数は27社(受入人数109人)であり実習の受入先、受入人数としては、十分に確保できている状態である。

「インターンシップ」の受入先については、東海3県(愛知県・岐阜県・三重県)と既設学科でのインターンシップでの実績を有し愛知県に隣接する長野県より企業を選定した。本学の学生の自宅及び下宿先から通える範囲及び、岐阜県高山市近郊の企業や、長野県の企業は宿泊を前提とした臨地実務実習が可能である。

「長期インターンシップ」の受入先については、大学から移動しやすい場所にあるか、3か月間の実習体制が整っているかなどの点を考慮し、愛知県を中心に選定した。なお、最も遠方の企業は、大学から90分程度を要するが、東海3県から通学する学生の自宅からの移動も考慮し選定している。

なお、「長期インターンシップ」については、社会変化や学生ニーズに対応して、企業との間で実習プログラムの見直しを進めることはもとより、企業の受入先開拓にも継続的に取り組んでいくことが必要になる。

本学では、既設学部における「長期インターンシップ」の実施や、産学連携、地域連携による実践教育の充実により、愛知県を中心とする企業との関係性を構築している。今回の新学科の設置に対しても、地域企業や産業界から賛同の声が強く、特に「中小企業大学校瀬戸校」「愛知中小企業家同友会」「NPO法人G-net」の中間支援団体とは個別に連携協定を締結している。

中小企業大学校瀬戸校が実施する人材育成事業には、東海3県の約400社の地域企業が参加している。また、愛知中小企業家同友会には、愛知県内の4,200社が会員となっている。さらに、NPO法人G-netは、東海地域の約100社の企業との間で中長期のインターンシップをアレンジした実績を有している。これらの団体とは、教育課程の見直しや学生ニーズに対応して受入先の確保、充実に取り組んでいく予定である。特にNPO法人G-netの代表理事は、経済産業省の地方創生インターンシップ推進委員のメンバーであり、臨地実務実習を進めるにあたり、企業とのプロジェクト設計に関する知見共有に関する協力について合意が得られている。

(4) 実習水準確保の方策

臨地実務実習については、ワークブックの評価基準に基づく目標管理を通じて学生自らが主体的に知識、能力を獲得することを支援するとともに、本学教員と受入先の実習担当者との連携による実施体制や評価体制を整える。企業と学生・教職員が一緒になって教育プログラムの改善に向けたワークショップを行う「フューチャーセンター」を定期的を開催するとともに、事業の推進を通じて得られた知見を企業に還元することを主目的とする「地域連携研究会」や、大学と企業との関係強化や企業間の交流を目的とした「企業交流会」などを実施する。さらに、教育課程連携協議会による改善の仕組み、FDなどを通じた改善の仕組みを取り入れることにより、大学教育としてふさわしい実習水準を確保する。

デジタルデータ分析に関する実習

デジタルデータ分析に関する実習は、実務家教員が担当する。

事業実践に関する実習

事業実践に関する実習のうち、「企業調査実習」「プロジェクト実習」に関しては、企業の事業調査・分析を大学内で中心的に行う。これ以外の「事業改善実習」「社会共創実習」「事業価値創造実習」「事業価値創造実習」などの実習は、実務家教員が担当し、企業の経営者や担当者をゲストスピーカーとして招聘することにより、事業の価値創造に向けた実践的な知識を養成する。企業にとっては、企業紹介の機会となり、実習の受入れも1日単位と負担が少ないことから、テーマごとにふさわしい企業を選定することが可能である。

臨地実務実習

臨地実務実習に関する実習は、55社より承諾書を受領している(資料44)。養成する人材像の養成を目指し、ディプロマポリシー、カリキュラムポリシーに基づく企業を実習先(資料45)として選定している。前述のとおり、臨地実務実習施設ごとの受入予定学生数は、「インターンシップ」の受入れ企業数は55社(受入人数141人)、「長期インターンシップ」は27社(受入人数109人)であり、受入先と受入人数は十分に確保できている。

(5) 実習先との連携体制

実習先との連携体制を構築するために、企業と学生・教職員が一緒になって教育プログラムの改善に向けたワークショップを行う「フューチャーセンター」を定期的で開催するとともに、事業の推進を通じて得られた知見を企業に還元することを主目的とする「地域連携研究会」や、大学と企業との関係強化や企業間の交流を目的とした「企業交流会」などを実施する。また、上記の取組と教育課程連携協議会の連携を図り、臨地実務実習や実習の改善、充実を図るPDCAの仕組みづくりを行うことで、絶え間なく実習内容の改善を重ねる。

事前協議

臨地実務実習の開始前に、実務家教員が中心となって、受入先企業との間で実習内容に関する綿密なコミュニケーションを図ったうえで、ワークシートを共有する。このことにより、受入先ごとに実習プログラムは個別に異なるが、実習の質を担保することを目指す。

特に臨地実務実習として位置付ける「インターンシップ」「長期インターンシップ」「長期インターンシップ」「長期インターンシップ」では、実習の事前・事

中・事後において、担当教職員が連携し、受入先企業との間での密接なコミュニケーションがとれる仕組みと、実習内容の改善ができる仕組みを取り入れる。

実習中の対応

実習は、あらかじめ大学と受入先企業において実習内容に関する合意の上で始まるが、学生が実習において日報を記載し、電子メールにより担当教員宛に報告することとする。また、適切な間隔で企業と担当教員の間でコミュニケーションを図ることとする。巡回時のコミュニケーションに加え、特に遠方の企業に対しては、電子メールや電話でのやり取りがあらかじめ出来るように調整を行なう。学生の理解度・習熟度・対応状況に応じて、実習内容を微調整しながら、学生の教育効果が最大になるよう配慮する。

指導方針・選任基準

企業経営に関する知識に加え、デジタルデータ活用と事業実践に関する知識技能を応用し、事業の価値創造に向けて高度な職業実践力を養成する臨地実務実習を遂行するのに相応しい教員と、受入企業および受入企業担当者によって実習を実施する。

) 大学側の教員

新学科では、実習科目を担当する教員として、企業経営に必要な国家資格（税理士、公認会計士、中小企業診断士）などを有し、データの収集・加工・分析に関する技能技術や、財務会計・ファイナンス業務やマーケティング・リサーチ業務、計画策定・評価支援業務の経験を有する実務家教員を配置する。

また、臨地実務実習を体系的かつ系統的に実施するため、産学連携、地域連携によるインターンシップ教育の実践と研究実績を有する教員を配置する。この教員が中心となり、実務家教員が臨地実務実習及び実習を担う。

) 企業の受入

企業経営に関する基礎知識に加え、デジタルデータ活用と事業実践に関する知識技能を応用し、事業の価値創造に向けて高度な実践力を養成する臨地実務実習を遂行するのに相応しい企業を選定する。具体的な選定基準は以下のとおりである。

長期インターンシップ ・ ・ については、「デジタルデータ活用」と「事業実践」に関する実務の高度な実践力を身に付けることを目的とし、以下の基準 1、基準 2 を満たす実習先を選定する。

また、インターンシップ（8日間）は、社会人としての「一般的・汎用的能力」、「キャリア形成力」と「コミュニケーション能力」を身に付けることを目的とし、以

下の基準 1、基準 3、基準 4 を満たす実習先を選定する。

基準 1 産学連携による臨地実務実習の体制が整備されている。

- 1) 本学又は他大学において長短期インターンシップの受入実績があるなど、受入体制が整っていると評価できる
- 2) 実習先の担当者が企業経営に関する専門性を有している
- 3) 実習先までのアクセスが容易である（本学から公共交通機関を利用して原則として 90 分以内、これを超える場合は滞在型実習が可能）

基準 2 デジタルデータの活用と事業の実践の実務を経験できる

- 1) デジタルデータの収集・加工・活用に関する実務を経験できる
- 2) 事業の調査・実践に関する実務を経験できる
- 3) その他事業の価値創造に関する実務を経験できる

基準 3 企業での臨地実務実習により、キャリア形成力を伸ばすことが期待できる

- 1) 業界や業種・職種の理解を深める経験ができる
- 2) デジタルデータの活用に関する業界動向の理解を深める経験ができる
- 3) 事業の実践に関する業界動向の理解を深める経験ができる
- 4) 実習先の担当者が、新卒者の採用や採用後の育成に関する実務経験、またはキャリアコンサルタントの資格を有するなど、一定以上の能力を有している

基準 4 社会人としての一般的・汎用的能力やコミュニケーション能力を向上させることができる

- 1) ビジネスマナー教育を行うことができる
- 2) 社会人としての一般的・汎用的能力を向上させる経験ができる
- 3) 社会人としてのコミュニケーション能力を向上させる経験ができる

受入先の実習指導者の選任基準は、原則として実務経験 3 年以上と設定し、実習に係る職業分野の高い識見を有する役職者等の管理監督者の場合は役職における管理能力および実務経験を活かした円滑な実習指導が可能と考え 1 名での配置を許容し、実務担当者の場合は複数名の配置を求める。設定にあたっての考え方としては、社会人経験年数ではなく、あくまでも担当業務における経験年数であることを前提とし、1) 企業等においては担当業務に対し短期間で専門性の習得が求められることから、3 年以上の実務経験であれば十分な実務スキルおよび見識を有すると考えられること、2) 「社会福祉士介護福祉士学校指定規則（第三条第一号ワ）」においても実習指導者

の実務経験年数を3年以上としていることを踏まえたものである。

研修・質の保証

実習に当たっては、「覚書（資料46）」の締結に際して、実習における指導方針や実習計画書（資料47）を共有する。また、受入先企業の実習担当者に対する研究機会として、企業と学生・教職員が一緒になって教育プログラムの改善に向けたワークショップを行う「フューチャーセンター」を定期的を開催する。

また、事業の推進を通じて得られた知見を企業に還元することを主目的とする「地域連携研究会」や、大学と企業との関係強化や企業間の交流を目的とした「企業交流会」などを実施する。

さらに、実習成果の発表会やシンポジウムの開催、論集の発行などを通じて、グッドプラクティスの共有を図る。

以上の取組については、教育課程連携協議会に報告し、実習の課題や改善方向について意見交換を行い、その結果を踏まえて実習プログラムを不断に見直すことで、実習の質を担保する。

また、学内の教職員に対する研修機会として、企業連携や実習効果を高める教育方法などに関する知見を向上させるためのFD/SDを実施するなど、より効果的な実習プログラムに向けた改善が可能な体制を整える。

(6) 実習前の準備状況

臨地実務実習の開始に当たっては、実習先と「覚書（資料46）」を交わし、実習施設、実習指導者の配置、実習中の連絡体制、実習の期間、時間、内容等の事項を協議し合意を得る。加えて、臨地実務実習に参加する学生は、実習に先立って、実習先に誓約書を提出し、実習で知り得た個人情報の保護や守秘義務の遵守(SNSへの情報発信の留意)などについて誓約する。

また、新学科の学生全員には、予め学生教育研究災害保険(Aタイプ：通学中等傷害危険担保特約)を義務付け、臨地実務実習に参加する学生全員には、学生教育研究災害保険付帯賠償保険を義務付ける。学生が損害を負った場合は前者で、学生が実習先に損害を与えた場合は後者で対応する。このほか、学生には感染予防や予防接種を推奨するが、万が一インフルエンザなど学校感染症に感染した場合は、実習への参加停止を原則とし、実習先と連携して対応する。

(7) 事前・事後の指導計画（学生に対する教育）

1年次・2年次には「基礎ゼミナール . . . 」4科目(8単位)を、3年次・4年次

には「専門ゼミナール . . . 」4科目(8単位)を配置し、学生一人一人の状況に応じた実習前後のフォローやサポートを行う。

具体的には、 Semester毎の学修目標の設定、学修内容の振り返りを含めた学修ポートフォリオを作成し、実習を含めた科目履修の指導・支援を行う。

特に3年次春学期に配置する「専門ゼミナール」では、ゼミナール担当教員と長期インターンシップ担当教員が、企業担当者が連携しながら、学生の「長期インターンシップ」を支援する。また、「長期インターンシップ」終了後の3年次秋学期から4年次にかけては「専門ゼミナール」・「専門ゼミナール」・「専門ゼミナール」を配置し、実習での実践経験も踏まえながら、「基礎ゼミナール」と同様、学修ポートフォリオを作成し、学生の指導・支援を行う。

また、「キャリア教育科目」として「キャリアデザイン」・「キャリアデザイン」・「キャリアデザイン」を必修科目として配置し、職業専門科目における実習の教育効果を高め、主体的なキャリア形成を実現するために必要な自己理解や将来のキャリア設計、職業観を醸成する。特に、3年次秋学期に配置する「キャリアデザイン」では、実習を通じた実践活動を踏まえたポートフォリオを作成し、社会に出てから職業キャリアの具体化を図る。

(8) 実習の到達目標

長期インターンシップの最終到達目標としては「事業の価値創造に向けて「デジタルデータ活用」と「事業の実践」に関する実務の職業実践力を身に付ける」ことである。このため、長期インターンシップの到達目標は、「事業の体験と実態把握」、長期インターンシップの到達目標は、「事業調査によるデータ分析と課題解決策の提案」、長期インターンシップの到達目標は、「事業の価値創造に向けた課題解決策の実践」である。長期インターンシップでは、上記の目標を達成するために、企業と実習内容に関して事前に協議を行う。また、企業と大学との間で、実習の進捗状況を確認しながら運用することで、到達目標に向けたプログラムが実現可能となる。

インターンシップの到達目標は、「社会人としての一般的・汎用的能力やコミュニケーション能力に加え、「デジタルデータ活用」と「事業の実践」に関する実務の実態を把握する」こととする。この目標達成のために、課題解決型のインターンシップ実習として、デジタルデータ活用系の科目で学んだ知識技能や、事業実践系の科目で学んだ知識を活かし、事業調査・市場調査などを実施し、収集したデータを分析し、結果を発表する形式を採用する。

(9) 教員の配置・巡回指導計画

3か月間の「長期インターンシップ」は、新学科の専任教員5名が担当する。新学

科の完成年度の春学期における専任教員の時間割は、資料 48 に示すとおりである。

「長期インターンシップ」の巡回指導を担当する専任教員は、産学連携、地域連携によるインターンシップ教育の実践と研究実績を有する教員と、中小企業診断士の国家資格を有し産業界に対するコンサルティング経験が豊富な実務家教員の 2 名が中心となり臨地実務実習先をカバーしながら、他の 3 名の教員がサポートする体制を整える。

さらに、「専門ゼミナール」を開講する月曜日の午後を除き、2 名以上のゼミナール担当教員が巡回可能となっている。この体制を構築することで、企業や学生において障害が生じた際に機動的な対応を図る。

また、8 日間の「インターンシップ」については、専任教員 2 名で担当するが、夏季休業期間中に、集中的なカリキュラムで実施する。この「インターンシップ」は、既存学科においても実施していることから、キャリア支援課の職員が実習に関する事務書類の管理、緊急時の連絡受付などを分担することで十分な支援、指導が可能である。

(10) 成績評価体制及び単位認定方法

実習に関する評価は、ワークブックを活用し、教員が以下を踏まえ、総合的に成績評価を実施する。ワークブックの内容に関しては、資料 49 のとおりである。

- ・学生による事前・事後のワークブックを活用した自己評価、学生による臨地実務実習時の日報、学生による終了後の振り返りレポート、最終発表プレゼンテーションを 30%として評価。
- ・受入先企業からのワークブック評価（学生と同様のものを提示する）及び、最終発表のコメント、事前に担当教員と合意した内容の進捗のフィードバックを 40%として評価。
- ・教員が、臨地実務実習の様子を、学生の日誌、ワークブック、発表資料などと、企業の実習担当者らのレポート、ヒアリング結果などを総合し、第三者評価として総合的に 30%として評価。

以上により、大学が主体となって、企業の実習担当者による実習内容を加味した上で、様々な企業で学生が実習に参加しても統一的な基準で評価する。

なお、実習の内容は、ゼミナール担当教員とも共有することで、ゼミナール内での個別指導を実施し、段階的にワークブックを活用した自己理解、目標設定、リフレクションが可能となるようにしている。

(11) その他

実習中に不慮の事故などが発生した場合は、「インターンシップ危機管理マニュアル」に沿って、実習先から連絡を受け、学科長や担当教職員が連携して対応できる体制を整えている（資料 50）。

臨地実務実習の受入先の多くは、東海 3 県に所在し通学可能であるが、通学困難な岐阜県飛騨地域や長野県などでの滞在型実習に参加する学生には、宿泊費の一部補助や受入先からの従業員宿舍の無償提供など、費用負担の軽減措置を講じる。

12. 管理運営

現代ビジネス学部の教学面における管理運営の体制としては、大学評議会、教授会が毎月定期的で開催されている。大学全体の重要な審議事項は、大学評議会にて審議される。また、教授会の下には学部運営委員会が設置され、大学評議会での審議や教学各分野における委員会の議論を踏まえた組織運営に取り組んでいる。

新学科の運営は、「名古屋産業大学学科会議規程（資料 29）」に基づき、学科長が主宰する学科会議が担う。新学科の教育課程に関する事項については、経営専門職教育課程連携協議会の意見を踏まえて審議・決定し、教授会に報告する。また、全学的な意思決定が必要とされる事項については、学長が主宰する大学評議会に付議する。大学評議会には、学科長も構成員として参画する。

以上から、新学科の運営に当たっては、学科長が主宰する学科会議を基盤とした意思決定の仕組みを整える。

(1) 大学評議会

大学評議会は、学則第 11 条に基づき、全学に係る重要な事項を審議することを目的に設置されている。大学評議会の評議員は、学長、副学長、学部長、学部の学科長、名古屋産業大学大学院の研究科長、事務局長、その他学長が必要に応じ認められた者によって組織され、議事は出席評議員の過半数をもって決する。会議の開催頻度は、毎月 1 回の定例会のほか、構成員の 3 分の 1 以上からの会議開催の要求があるとき、その他学長が必要と認めるときも開催される。

大学評議会にて審議される事項は、「名古屋産業大学評議会規程」で次のように定められている。

学則及び重要な学内規程の制定及び改廃に関すること。

学部、学科、大学院の研究科その他重要な施設の設置及び廃止に関すること。

人事に関すること。

学生の厚生補導及び賞罰に関すること。
収容定員に関すること。
学部、大学院その他の機関の連絡調整に関すること。
その他本学の運営に関すること。

(2) 教授会

学部の教授会は、学則第 12 条に基づき、学部における教育・研究上の重要事項を審議することを目的に設置されている。教授会の構成員は、学長および専任の教授のほか、専任の准教授、講師および助教からなり、審議事項の議決は、これら構成員の過半数によるものとする。会議の開催頻度は、毎月 1 回の定例会のほか、構成員の 3 分の 1 以上からの会議開催の要求があるとき、その他学長が必要と認めるときも開催される。

教授会で審議し、学長に意見を述べる事項は、「名古屋産業大学教授会規程」で次のように定められている。

学生の入学、学位の授与

前号に掲げるもののほか、教育研究に関する重要な事項で、教授会の意見を聴くことが必要であると学長が定めるもの

また、教授会で審議し、学長に意見を述べることができる事項は、同規程で次のように定められている。

教育課程及び履修方法に関すること。

学生の入学、留学、休学、復学、退学、転学及び除籍に関すること。

学生の試験及び卒業に関すること。

学生の厚生補導及び賞罰に関すること。

教員の人事及び非常勤講師委嘱に関すること。

その他学部の教学に関すること。

(3) 学科会議

学科会議は、「名古屋産業大学学科規程」に基づき設置されている。学科会議の構成員は、学科に所属する教員からなり、毎月 1 回の定例会議のほか、学科長が招集した時に開催される。学科会議の所掌事項は、以下の事項を審議し、教授会に提議・報告する。

教育課程に関する事項

学生の入学、退学、休学、復学、留学、除籍及び賞罰等学生の身上に関する事項

学生の試験及び卒業に関する事項

学生指導及び学生生活に関する事項

学生の進路に関する事項

その他本学科の教育研究及び運営に関する事項並びに研究の目的を達成するために必要な事項

また、新学科の学科会議においては、経営専門職教育課程連携協議会の意見を踏まえ、次の事項を審議・決定し、教授会に報告する。

産業界及び地域社会との連携による授業科目の開設とその他の教育課程の編成に関する事項

産業界及び地域社会との連携による授業科目の開設その他の教育課程の実施に関する事項及び実施状況の評価に関する事項

(4) その他の運営管理に関する組織

学部の教学面におけるその他の組織については、「名古屋産業大学組織規程」及び各委員会の設置規程に基づき設置されている。

・学部運営委員会

学長、学部長、学科長および委員長が必要と認める者によって組織され、次の事項について審議を行う。

学部の運営に関する事項

教員の資格審査に関する事項

・中期計画推進委員会

学長より指名された委員長および学長より委嘱された名古屋産業大学の教員により組織され、中期計画の推進・進捗管理に関する事項について審議を行う。

・入試広報委員会

学長より指名された委員長および学長より委嘱された名古屋産業大学の教員により組織され、次の事項について審議を行う。

入学試験に関する事項

学生募集に関する事項

入学試験及び学生募集の広報に関する事項

高大連携に関する事項

・キャリア支援委員会

学長より指名された委員長および学長より委嘱された名古屋産業大学の教員により組織され、次の事項について審議を行う。

学生の進路に関する必要な事項

学生の就職に関する必要な事項

インターンシップの企画、立案、実施に関する必要な事項

地域開放型講座(公開講座等含む)及び資格取得講座の企画、立案、実施に関する

事項

その他進路支援及び地域連携とともにキャリアアップ支援に関する必要な事項

・教務委員会

学長より指名された委員長および学長より委嘱された名古屋産業大学の教員により組織され、次の事項について審議を行う。

教育課程に関する事項

授業科目に関する事項

その他教務に関する必要な事項

・学生支援委員会

学長より指名された委員長および学長より委嘱された名古屋産業大学の教員により組織され、次の事項について審議を行う。

学生の厚生補導に関する事項

学生指導及び学生生活に関する事項

奨学金等福利に関する事項

その他学生に関する必要な事項

・教育研究センター

教育研究センターの運営は、教育研究センター運営委員会が行う。教育研究センターの下に環境経営研究所を置く。環境経営研究所の運営は、環境経営研究所運営委員会が行う。

・IR推進委員会

学長より指名された委員長および学長より委嘱された名古屋産業大学の教員により組織され、次の事項について審議を行う。

大学運営に必要な情報の収集と分析

上記分析に基づく計画の策定及び支援

・国際交流委員会

学長より指名された委員長および学長より委嘱された名古屋産業大学の教員により組織され、次の事項について審議を行う。

海外の姉妹校等との提携に関する事項

海外の大学との学術・教育交流に関する事項

留学生に関する事項

その他国際交流に関する必要な事項

・情報センター運営委員会

情報センター運営委員会は、情報センター長を委員長とし、ネットワーク管理者、選出された専任教員二名、委員長が必要に応じて委嘱した者若干名により組織される。当委員会は、以下の項目について審議を行う。

情報処理教育の環境整備と教育支援に関すること
設置されている機器及びソフトウェアの維持、管理及び運用に関すること
学内外ネットワークの維持、管理及び運用に関すること
センター管理設備に関する予算の編成と執行に関すること
センター運営委員会の事務に関すること
センター運営上必要とされる事務処理全般に関すること

・図書委員会

図書委員会は、図書館長を委員長とし、本学から選出された教員2名と併設する名古屋経営短期大学から選出された教員若干名により構成され、以下の事項を審議する。

図書選定に関する事項

その他図書に関する必要な事項

・個人情報保護委員会

個人情報保護委員会は、学長、学部長、研究科長、事務局長および個人情報保護管理者からなり、次の事項を審議する。

個人情報の保護に関する全学的な事項

個人情報収集の制限の例外事項

個人情報の利用及び提供の制限の例外事項

個人情報の開示請求、訂正請求及び削除請求に対する不服の申し立て事項

その他個人情報の保護に資するために必要な事項

・人権委員会

人権委員会は、学長、学部長、研究科長、事務局長からなり、次の事項を審議する。

学生・教職員のセクシュアルハラスメント対策

学生・教職員のアカデミックハラスメント対策

学生・教職員のパワーハラスメント対策

その他、教職員の人権に関すること

・自己点検・評価委員会

自己点検・評価委員会は、学部長、学部長補佐、研究科長、図書委員長、教育研究センター長、情報センター長、事務局長からなり、次の事項を審議する。

自己点検・評価の項目に関する事項

自己点検・評価の実施に関する事項

自己点検・評価のまとめとその公表に関する事項

その他自己点検・評価に関し必要な事項

13. 自己点検・評価

(1) 実施方法及び評価項目

自己点検・評価は、2年に一度の頻度で実施し、その評価項目は以下のとおりである。これらの評価項目は、これまで第三者評価の審査機関の基準に準じているため、同基準に変更があった場合は、自己点検評価委員会で検討のうえ見直しを行う。

使命・目的等

学修と教授

経営・管理と財務

自己点検・評価

就業力の育成

社会的連携・責務

(2) 実施体制

自己点検・評価委員会が中心となって実施する。委員会は学長が任命した委員長のほか、学部長、学部長補佐、研究科長、図書委員長、教育研究センター長、情報センター長、事務局長、その他学長の委嘱の委員によって構成し、庶務は事務局総務課が担当する。

(3) 結果の活用および公表

自己点検・評価の結果については、自己点検・評価委員会の内規に基づき、自己評価報告書としてまとめ、その内容を公表する。また、その内容は本学ウェブページ上にも掲載する。自己点検・評価の結果を受け、教育研究の水準向上および改善に努め、更なる教育の質の向上を目指す。

14. 情報の公表

(1) 公表の方法

教育研究活動などの状況に関する情報の公表方法については、本学に関する情報等を適性かつ迅速に提供することを目的とし、主として本学の公式ホームページによって行う。公表内容は以下に示す通りである。

名古屋産業大学公式ホームページ <https://www.nagoya-su.ac.jp/>

大学の教育研究上の目的に関すること

「概要・特徴」として本学の目的等を詳細に記載。

<https://www.nagoya-su.ac.jp/guide/overview/>

教育研究上の基本組織に関すること

「沿革・学内組織」として組織図も含めて記載。

<https://www.nagoya-su.ac.jp/guide/organization/>

教員組織，教員の数並びに各教員が有する学位及び業績に関すること

「教員・研究室紹介」として各教員の経歴、学位、担当科目を記載。

<https://www.nagoya-su.ac.jp/guide/teaching-staff/>

入学者に関する受入れ方針及び入学者の数、収容定員及び在学する学生の数、卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職等の状況に関すること

「3つのポリシー」として入学者受入れ方針（アドミッションポリシー）を記載。

<https://www.nagoya-su.ac.jp/guide/3-policy/>

「情報公開 / 教育活動の状況報告書」として入学・卒業者数を記載。

https://www.nagoya-su.ac.jp/manage2019/wp-content/uploads/2019/06/guide_report_nsu_r1.pdf

「情報公開」として就職、進学等の進路状況を記載。

<https://www.nagoya-su.ac.jp/manage2019/wp-content/uploads/2019/09/2019syusyoku-1.pdf>

授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関すること

シラバスを掲載し、科目、開講時期、講義内容、授業計画を公表している。

<http://syb.nagoya-su.ac.jp/>

学修の成果に係る評価及び卒業又は修了の認定に当たっての基準に関すること

学習の成果および評価の基準については、前項のシラバスに記載。卒業・修了の認定基準は、学則を以下のURLにて掲載。

<https://www.nagoya-su.ac.jp/manage2019/wp-content/uploads/2019/09/144ca19ef7bdeab2bfbea540c7eefca9.pdf>

校地・校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境に関すること

「キャンパスマップ」として学校全体図を掲載。

<https://www.nagoya-su.ac.jp/guide/campus-map/>

「名古屋産業大学・名古屋経営短期大学図書館」専用サイト。

<http://www.nagoya-su.ac.jp/library/>

授業料、入学料その他の大学が徴収する費用に関すること

「学費・奨学金」として記載。

<https://www.nagoya-su.ac.jp/campus-life/scholarship/>

大学が行う学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援に関すること

「利用案内」として就職支援に関することを掲載。

<https://www.nagoya-su.ac.jp/guide/carrer-office/overview/>

「求人申し込み（企業様向け）」として一般企業向けの求人申込案内を掲載。

<https://www.nagoya-su.ac.jp/guide/carrer-office/jobinfo/>

「学生相談」として修学支援、定期健診に関することを掲載。

<https://www.nagoya-su.ac.jp/to-students/support/>

その他（教育上の目的に応じ学生が習得すべき知識及び能力に関する情報，学則等各種規程，設置認可申請書，設置届出書，設置計画履行状況等報告書，自己点検・評価報告書，認証評価の結果 等）

「学則」

<https://www.nagoya-su.ac.jp/wp-manage/wp-content/uploads/2019/09/144ca19ef7bdeab2bfbea540c7eefca9.pdf>

「名古屋産業大学憲章」

<https://www.nagoya-su.ac.jp/wp-manage/wp-content/uploads/2015/03/charter.pdf>

「名古屋産業大学 教育活動の状況報告書」

https://www.nagoya-su.ac.jp/manage2019/wp-content/uploads/2019/06/guide_report_nsu_r1.pdf

「第三者評価・授業評価」

<https://www.nagoya-su.ac.jp/guide/voice/>

15. 教育内容等の改善を図るための組織的な研修等

(1) 教育研究センターによるアンケート

授業に対する学生の意見を把握するため、毎年の春学期、秋学期に「学生による授業評価アンケート」を継続して実施する。このアンケートは教育研究センターが所管し、趣旨の説明を除き、学生が自らの意見を反映できるように、学生の代表者がアンケートを回収しており、その集計結果については、全教員の平均値と併せて各教員に示し、授業改善を促す。

また、教育研究センターは、全学生および全教職員を対象に、それぞれ学生アンケート評価と教職員アンケート評価を実施している。このアンケートは、2年ごとに継

続実施することとしており、引き続き学生及び教職員の意識の変化を継続的に把握する。

(2) FD による教員の資質向上・能力向上

2018(平成30)年度は、産学連携によるインターンシップの教育効果の向上、IR(学生の学習時間や学習成果などの情報)を活用した授業改善等をテーマに、計4回のFD研修会を開催した。この研修会には校務を除くすべての教員の参加が義務付けられており、全教員が1回以上の研修会に参加した。研修会を通して教職員間で授業内容の改善を議論し、今後の改善の方向の明確化に取り組んだ。

また、ディプロマポリシーの「(2)現代ビジネスを推進するための社会人基礎力(前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力)」を実現することができるよう研修会を開催してきている。2018(平成30)年度は社会人基礎力グランプリ中部地区予選大会にて、1ゼミが奨励賞を獲得した。

FDによる教員の資質向上・能力向上に向けては、今後とも、授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施する。

具体的には、教育研究センターにおいて、年に4回から5回、全教員を対象に授業の内容及び方法の改善を図るためのFD研修会を開催する。研修のテーマについては、教育研究センターが春学期と秋学期に実施する授業評価アンケートの結果を検討しながら決定する。

特に新学科開設後は、

アクティブラーニング、課題解決型学習(PBL)、企業と連携したプロジェクト学習などの教育方法の習熟と産業界のニーズに対応した授業改善

ポートフォリオの作成

企業連携、地域連携による職業教育の充実

などに関する研修を計画している。

(3) SD による教職員の資質向上・能力向上

SDによる教職員の資質向上・能力向上については、2016(平成28)年4月1日に制定した「SD実施に関する基本方針(資料51)」に基づき、以下の取組を推進している。

学園研修：学園の年間実施計画に基づき実施する。

大学・短大教職員研修：事務局全体で毎年テーマを決め、教職員の情報共有、力量向上を目的として実施する。

職員の職務内容に応じ、外部団体主催の研修に参加し、力量向上や情報収集、資格取得等を行う。研修参加者は、必要に応じ学内の他の職員に向け研修参加報告を実

施し、情報共有を行う。

学園全体の教職員対象研修会が年 5回、新任教職員研修会が年3回行われている。また、大学事務局研修会は毎年8月に実施し、教職員の能力および資質向上を図っている。過去3年間に実施したSDは以下の通り。

2017（平成29）年度は、「高大接続改革の最新動向」「本学の教育内容と3つのポリシーの設定と運用」の共通理解をテーマに研修を開催した。また、「教員と職員との情報共有」をテーマに効果的な広報活動や昨今の就活事情について勉強会を行った。

2018（平成30）年度は、「学園の建学の精神について」「地域連携と情報発信について」をテーマに研修会を開催した。

2019（平成31）年度は、「防災」をテーマに消火訓練や普通救命講習を実施したほか、大学総合改革支援事業、修学支援新制度についての情報共有を行った。

16．社会的・職業的自立に関する指導等及び体制

本学では、2010（平成22）年度に、文部科学省の「大学生の就業力育成支援事業」の採択を受け、カリキュラム全体を通じた系統的なキャリアガイダンスの具体化に取り組んできた。また、2012（平成24）年度からは、文部科学省の「産業界ニーズに対応した教育改善・体制整備事業（テーマA、テーマB）」に参画し、アクティブラーニングを通じた教育力の強化や地域・産業界との連携強化、インターンシップの取組強化等を進めてきた。

以上の取組成果を踏まえ、申請学科では、「職業専門科目」における演習、臨地実務実習に加え、以下のとおり、教育課程内外の取組を通じて、社会的、職業的自立に関する指導等を行う。

(1) 教育課程内の取組

教育課程内では、職業観や勤労観、職業倫理を養う以下の科目を配置する。

自己形成に役立つ就業意識を醸成する

キャリアデザイン　：1年生対象（必修科目）

自己分析や業界研究などを行い、円滑なキャリア形成に繋げる

キャリアデザイン　：2年生対象（必修科目）

進路選択や将来設計に関する意識を醸成する

キャリアデザイン　：3年生対象（必修科目）

(2) 教育課程外の取組

教学組織であるキャリア支援委員会（資料52）と、事務組織であるキャリア支援課が連携し、就職等の進路相談や助言、キャリアアップ支援を行う。キャリア支援委員会では、毎月、会議を開き、就職支援や臨地実務実習の強化・改善、資格検定取得の促進等の検討と方針の具体化を行う。キャリア支援課は、キャリア支援委員会の方針に沿って、以下の業務を行う。

キャリア支援課での指導等

【3年生対象】

- 就職活動の支援講座：一般・基礎科目に配置される「キャリアデザイン」と連携して、就職活動に必要となる各種講座を開催する。
- 個別進路面接（1月）：すべての学生と面談を行い、個々の進路希望等の基礎情報を把握し、キャリア支援委員会と共有する。
- 学内合同企業説明会：企業の広報活動が解禁になるのに合わせて3月に開催する。製造業、サービス業を中心とした企業・団体を招く。

【4年生対象】

- 個別進路面接（6月、10月）：就職希望のすべての学生と面談を行い、就職活動状況を把握したうえでその後の指導方針を検討する。
- 就職ガイダンス（6月）：求人検索講座や求人紹介イベント、新卒応援ハローワーク利用講座などを開催する。
- このほか随時、個々の学生の就職活動状況に応じたマンツーマン指導や求人票の提供、学内求人検索システムの活用指導を行う。また、採用選考の進捗状況に応じて、エントリーシート・履歴書の添削や面接対策の指導を行う。

進路相談室の開設と関連資料等の整備

キャリア支援課に進路相談室を設け、随時、就職活動での悩みや相談に応じる。また、採用試験対策等の就職関連書籍の整備、貸出や、卒業生の受験報告書の開示など積極的な情報提供を行う。

(3) 適切な体制の整備

社会的・職業的自立に関する指導等の実施に向けた学内体制を強化するため、学長直轄組織として「キャリアガイダンス推進委員会」を設置（資料53）し、関係する委員会組織、事務局組織との役割分担のもとにキャリアガイダンスの総合的推進を図る。

学内の役割分担として、教育課程内における科目の管理運営や学生の履修状況等を記録する学生カルテの管理運営は、教務委員会・教務課が担う。また、臨地実務実習の推進と教育課程外の取組については、キャリア支援委員会・キャリア支援課が分担

する。さらに、授業改善や教育課程の見直しについては、教育研究センター・教務課が分担する（資料54）。

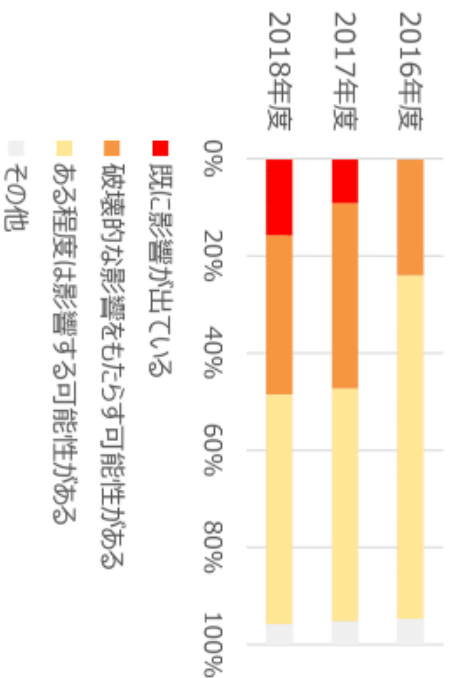
以上を通じて、「キャリアガイダンス推進委員会」を中心に学内関係組織間の有機的・緊密な連携を図る。

第2章 Society 5.0が真価を発揮するために何が必要か①

デジタル経済の特質と デジタル・トランスフォーメーション

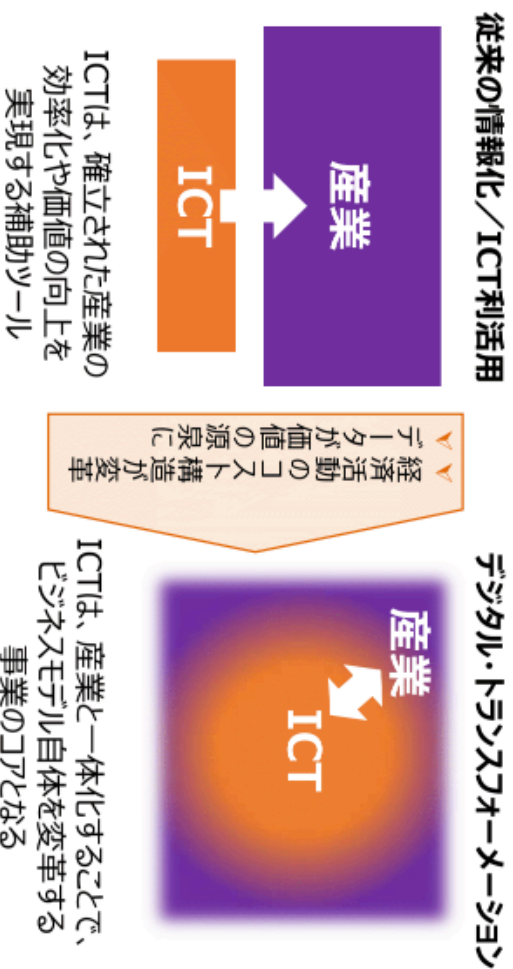
- デジタル経済においては、データが価値創出の源泉となるとともに、ICTが経済活動の根本となるコスト構造を変革。
- 時間・場所の制約を超えた活動を可能とする「市場の拡大化」が進むとともに、規模の制約を超えてニッチ市場を成立させるといふ「市場の細粒化」も進んでいる。
- ICTのみならず新たなコスト構造は、企業の形の変革も求めていく。
- このようなかで、新たなコスト構造に適したビジネスモデルを構築したICT企業があらゆる産業に進出し、従来のビジネスモデルを成り立たなくさせる「デジタル・ディスラプション」(デジタルによる破壊)も引き起こしている(①)。
- あらゆる産業の伝統的なプレイヤーは、このような変化に対応するため、ICTを事業のコアと位置付け、ICTと一体化することでビジネスモデル自体を変革する「デジタル・トランスフォーメーション」が必要となっている(②)。

① 企業におけるデジタル化の影響



出典：日本情報システム・ユーザー協会、野村総合研究所(2019)
「デジタル化の取組の組みに関する調査」

② 変化に対応するためのデジタル・トランスフォーメーション



第2章 Society 5.0が真価を発揮するために何が必要か④ 地方のチャンス／人間とICTの新たな関係

- デジタル経済の中で、ICTの活用による取引先の多様化・商圏の拡大、遠隔地での仕事の受注、機械による人手不足の補完等が可能となっていることは、地方にとってのチャンスとなる。
- このチャンスをつかむためには、ICTインフラの整備やデータの活用が取組が重要。特に、5GはIoTのインフラとなり、暮らしや産業、医療、災害対応等のあらゆる分野において活用することで、地方の課題解決が期待される(①)。
- また、地方独自のニッチな「売り」「強み」「ブランド」が海外からも発見されるようになり、マーケットが成立すること等を踏まえ、このような魅力を一層磨きつつ、新たな連携相手を開拓することにより、更に潜在能力を発揮することが可能。
- AI等の新たなICTを、人間が「できること」を代替して雇用を奪うものと捉えるのではなく、人間の様々な能力を「拡張」(手足の機能、視覚・聴覚、理解・習得能力等を向上)する(②)ことで、「できること」を強化するものと捉える視点が重要。

① 地方における5Gの活用による課題解決



② ICTによる人間の「拡張」

「身体」の 拡張	ICTで制御することで 身体機能を高める機械
「存在」の 拡張	遠隔地からでも あたかもその場に居よう に作業が可能
「感覚」の 拡張	ICTにより 視覚や聴覚などを強化
「認知」の 拡張	AIと人間の協調により 理解・習得のプロセスを 強化

2019年世界デジタル競争力ランキング

FACTORS BREAKDOWN - STRENGTHS AND WEAKNESSES

JAPAN

- ▶ Overall top strengths
▷ Overall top weaknesses

KNOWLEDGE

Subfactors	2015	2016	2017	2018	2019
Talent	31	30	41	36	46
Training & education	27	28	31	14	19
Scientific concentration	14	14	16	12	11

Talent	Rank
Educational assessment PISA - Math	4
▷ International experience	63
Foreign highly-skilled personnel	51
Management of cities	11
▷ Digital/Technological skills	60
Net flow of international students	25

Training & education	Rank
Employee training	15
Total public expenditure on education	55
Higher education achievement	6
▶ Pupil-teacher ratio (tertiary education)	1
Graduates in Sciences	42
Women with degrees	8

Scientific concentration	Rank
Total expenditure on R&D (%)	6
Total R&D personnel per capita	16
Female researchers	54
R&D productivity by publication	15
Scientific and technical employment	36
High-tech patent grants	4
Robots in Education and R&D	4

TECHNOLOGY

Subfactors	2015	2016	2017	2018	2019
Regulatory framework	39	37	37	40	42
Capital	26	29	33	33	37
Technological framework	3	3	6	4	2

Regulatory framework	Rank
Starting a business	42
Enforcing contracts	38
Immigration laws	56
Development and application of techn	37
Scientific research legislation	41
Intellectual property rights	31

Capital	Rank
IT & media stock market capitalization	17
Funding for technological development	32
Banking and financial services	45
Country credit rating	31
Venture capital	36
Investment in Telecommunications	57

Technological framework	Rank
Communications technology	36
▶ Mobile Broadband subscribers	1
▶ Wireless broadband	2
Internet users	5
Internet bandwidth speed	14
High-tech exports (%)	21

FUTURE READINESS

Subfactors	2015	2016	2017	2018	2019
Adaptive attitudes	13	15	14	13	15
Business agility	35	33	57	55	41
IT integration	10	15	18	15	18

Adaptive attitudes	Rank
E-Participation	5
Internet retailing	16
Tablet possession	24
Smartphone possession	19
Attitudes toward globalization	44

Business agility	Rank
▷ Opportunities and threats	63
▶ World robots distribution	2
▷ Agility of companies	63
▷ Use of big data and analytics	63
Knowledge transfer	45

IT integration	Rank
E-Government	10
Public-private partnerships	37
Cyber security	41
▶ Software piracy	2

統合イノベーション戦略2019(概要)

- 昨年末、科学技術イノベーションを巡る国外の進展、変化は顕著（次世代に突入したデジタル化、最先端分野のAI技術、バイオテクノロジー、量子技術の目覚ましい進展など）
- これに対し、我が国の論文の質や量については国際的地位が大幅低下、創業を通じて社会実装の力などにおいては未だ低調
- 一方、統合戦略策定後の1年間、大学改革、戦略的研究開発、政府事業・イノベーション化などの取組に進展。一部の世界競争力ランキングにおいては順位を上昇^{※1}など変化の兆し
- こうした状況を踏まえ、①Society 5.0の社会実装、創業・政府事業のイノベーション化の推進、②研究力の強化、③国際連携の技術的強化、④最先端（重要）分野の重点的戦略の構築を四つの柱に統合イノベーション戦略2019を策定
- 今後、第6期基本計画策定に向け、国民全体を巻き込んだ幅広い議論を惹起すると同時に、イノベーションの司令塔機能をさらに強化

〈世界の動向〉

- ・ 次世代に突入したデジタル化（デジタル化がデジタル分野と深層分野へ移行）
- ・ 多数のベンチャー創出時代（創業カブクリ）からベンチャーの巨大化時代への移行
- ・ 最先端分野であるAI技術、バイオテクノロジー、量子技術は世界中で目覚ましい進展
- ・ デジタル化への不慣れや科学技術全体に対する不安の増大
- ・ イノベーション覇権争いの激化、最先端技術の競争が経済厚層まで発展



- ・ 一部の世界競争力ランキングは上昇したが、起業の力や社会実装の力は低下^{※2}
- ・ 国際的トップ論文数の順位や特許登録件数は世界シェアが大幅低下^{※3}
- ・ 生産性の深刻な停滞と少子高齢化を背景とした本格的な人手不足時代の到来
- ・ 異常気象の頻発など地球温暖化等の問題の実害化
- ・ 我が国の提唱するSociety 5.0とSDG 5が目指す方向性は整合
- ・ 課題先進国として経験が強みに、日本の発展と世界への貢献

〈日本の立ち位置〉

統合イノベーション戦略 2019のポイント

- Society 5.0の社会実装**（スタートアップの創業／政府事業のイノベーション）
- 研究力の強化**
- 国際連携の技術的強化**
- 最先端（重要）分野の重点的戦略の構築**

強化すべき分野での展開

基礎的技術分野

- AI技術
 - ・ すべての中級卒業生（約100万人/年）が基礎的なプログラミング等基本的な教育改革
 - ・ AI研究開発ネットワークの創設
 - ・ AI社会原則の国際枠組み構築
- バイオテクノロジー
 - ・ 市場領域を絞ったロードマップの策定
 - ・ データ駆動型設計・統合化/国際バイオ都市圏形成
 - ・ 大規模コホートバイオバンク構築
- 量子技術
 - ・ 「量子技術イノベーション戦略」策定
 - ・ 重要な技術領域に関する研究開発支援、拠点形成

応用分野

- 環境エネルギー
 - ・ 「革新的環境イノベーション戦略」の策定
- 安全・安心
 - ・ 技術ニース・スズエのマッチングの仕組みの構築
- 重要技術分野の予算、人材等の資源の重点配分
- 農業
 - ・ 「健康に良い食」の創出、スマート農業の実装展開
- その他の重点分野
 - ・ 衛星データ/海洋データ活用、宇宙ベンチャー支援、海洋プラスチックごみ対策

知の源泉

- Society 5.0データ駆動基盤の整備を本格化（分野間の相互接続性、情報の書留防止等を前提）
- 主要アーキテクチャーの構築（スマートシティ、バーチャルリアリティ、地理系データ分野で先行）
- NITを中心とした研究チームの整備、研究者チームの管理・利活用方針
- 政府内利用の開始に向けたITシステム構築（科学技術関係予算の見える化、研究力の分析など）

知の創造

- **イノベーション・エコシステムの創出**
 - 基礎研究を中心とする研究力強化・若手活躍支援
 - 研究力強化・若手研究者支援総合パッケージの策定
 - 大学・国研の共同研究機能等の外部化
 - 大学の経営力強化
 - カイエンロードの策定、将来ビジョンの提示
 - 大学支援プログラムPEAKSの始動
 - 初等中等教育
 - ・ AI/ITリテラシー教育の推進、教育現場におけるICTの活用
- **戦略的な研究開発の推進**
 - 破局的イノベーションを目指した研究開発（ムーンショット型研究開発）
 - 野心的な目標設定、世界中からの英知結集、失敗を許容する革新的な研究成果実装
 - 社会実装を目指した研究開発
 - ・ SIP、PRISMの運用を社会実装ロードマップ

知の社会実装

- **Society 5.0の実装（スタートアップ）**
 - 政府一体の取組と本格的実装
 - 官民連携プログラム・エコシステムの創設
 - スーパーシティ構想の実現
- **創業**
 - 創業環境の徹底強化
 - コミュニティ拠点都市の形成等（大学（起業家教育）、民間組織（アクセラレーター）等）
 - 大学の創業機能の技術強化
 - 政府関連活用を促進し
 - 国際機関との連携、世界標準エコシステムの構築
- **政府事業・制度等におけるイノベーションの推進**
 - 政府事業・制度等イノベーション拡大（公共事業から他分野への展開）
 - 公共調達カイテンの普及・実装

知の国際展開

- **SDGs達成のための科学技術イノベーションの推進**
 - G20を通じたロードマップの策定のための基本的考え方の共有
 - 国際展開に向けたプログラム・エコシステムの本格構築
- **国際ネットワークの強化**
 - 国際スタートアップ連合の枠組み構築
 - 国際研究開発拠点等の形成促進
 - バイオテクノロジー、量子技術（ハイオテクノロジー、量子技術）
 - 国際共同研究の技術的強化
 - 国際的なオープンサイエンスの推進に向けたG7協力（データ相互運用性の確保）

第6期科学技術基本計画の本格検討開始 / イノベーション司令塔機能のさらなる強化

※1）WFP競争力ランキング：8位（2017年）→5位（2018年）（WFP The Competitiveness Report）/ 70位（2015年）→30位（2019年）（WFP World Competitiveness Ranking J）
 ※2）WIPO CII：19位（2015年）→13位（2018年）（WIPO Global Innovation Index）
 ※3）世界500企業業績調査：総量約97億3000万（2015年）→93億（2019年）（世界銀行Doing Business）
 ※4）TOP1年産総産論文数：6位（1994-1996年（平均））→12位（2014-2016年（平均））、総論文数277万篇（総数カブクリ）：9.0%（1994-1996年）→5.5%（2014-2016年）

「我が国産業における人材力強化に向けた研究会」資料

I. 第四次産業革命や人手不足等を背景とした事業環境の変化と「人材戦略」の重要性

- 「AI×データ」に牽引される第四次産業革命や人口動態の変化等を背景として、企業の事業環境が激変している。付加価値の源泉が、「資本」から「人材」へと移行する中、特に中小企業等を中心に、我が国産業界は構造的な「人手不足」に直面しており、今後も、この傾向が継続する可能性が高い。
- また、グローバル化の進展により、事業環境の変化や人材の獲得競争が加速・拡大する可能性があるとともに、人材に求められる能力要件も大幅に変化してくることが予想される。
- 我が国で、企業が今後も持続的に成長していく上では、これまで以上に、付加価値創出の担い手となる「人材」を確保し、活用していくことが生命線となる。
- 企業における「経営戦略」としての「人材戦略」の重要性を再認識し、喫緊の課題として取り組んでいくことが重要であろう。

II. スキルの賞味期限の短期化と「社会人基礎力」の重要性

- 必要となる人材も大幅に変化している。技術の飛躍的・非連続的な進歩により、知識やスキルの「賞味期限」は短期化しており、時代に応じて自ら随時アップデートしていくことができる人材が求められるようになった。加えて、上辺だけのスキルだけでなく、あらゆる環境下（どのような組織・企業等）においても、自らの能力を最大限発揮するための「社会人基礎力」（＝いわゆる人材としての「OS」）を備える必要性が増大している。

III. 「人生100年時代」におけるキャリアや働き方の変化と環境整備の必要性

- 「人生100年時代」の到来により、個人の働き方・社会参加の在り方は変化・多様化してくる。これまで以上に、長期にわたり働くことが前提となり、「働く」として「学ぶ」ことの一体化が重要となる。他方で、企業寿命は短縮傾向にある。そういった状況かで、個人が自らのキャリアを企業に委ねるのではなく、自律的なキャリアを開発できる「キャリア権」の在り方も含め、個人が自らのキャリア・働き方に意思と責任を持つとともに、活躍し続けるための環境の整備が求められるようになってきた。
- 企業としても、個人の働き方の多様化を踏まえ、時間・場所に制約のない勤務やテレワーク、兼業・副業等をはじめとした多様な働き方への柔軟な対応や制度設計を行うとともに、これまでのような、主従関係としての「会社と従業員」の単なる延

「我が国産業における人材力強化に向けた研究会」資料

4. 企業と個人の新たな関係性（人材力強化のために企業がなすべきこと）

- ・ 企業もまた、「人材戦略」とはすなわち「経営戦略」そのものであるという前提に立ちつつ、「人材」に対する考え方をカスタマイズすることが必要である。
- ・ まず、第四次産業革命を背景として、産業構造やビジネスモデルが大きく変化する中で、国際競争に打ち勝つために、日本企業が最も意を配らなければならないのは、非連続的な成長（イノベーション）である。この点、「人材」こそがイノベーションの源泉。
- ・ また、人口動態を背景として、人手不足が今後より顕在化する中で、「労働量」とともに、「質（＝生産性が高い、新たな成長・経営戦略に対応できる等）」の伴った人材を確保・育成し、いわば「人材」のROA（Return On Assets）を最大化することが必要となってきた。

32

- ・ このような背景の下、企業・組織が成長を続け、競争力を維持・強化していくためには、ダイバーシティ&インクルージョンの実現、すなわち、多様な人材を獲得し、かつ、その一人ひとりがそれぞれに成長・活躍できる環境を整えていくことが極めて重要である。これまで以上に、企業には、画一的な人事管理・育成制度ではなく、積極的な人材投資と柔軟な人事制度・公平な評価制度の設計が求められる。
- ・ また、多くの企業では、幅広い人材の交流から生まれるオープン・イノベーションを図ることが重要な経営課題になっており、そのためにも、社内外での兼業・副業（複業）等を通じて、「外の空気」を取り込むことが必要である。
- ・ さらに、環境変化やスキルの賞味期限が早期化・短縮化する中でも、自社の働き手に活躍し続けてもらうためには、対話によって、働き手のキャリアの方向性と自社の方向性とをそろえつつ、働き手自ら積極的に学び・成長するよう促すことが肝要。企業の役目も、成長機会の提供や自律の支援へと変化する必要がある。
- ・ こういった、個の尊重や成長機会の提供等を図る「個人が成長・活躍できる企業」こそが、個人に選ばれる魅力的な企業となり、結果として「エンゲージメント」や「リテンション」も高まり、競争力の基盤が強化されることとなる。
- ・ 従業員のキャリア自律の高まりにより、離職率の向上を恐れる向きもあるかもしれないが、そもそも個人の意識の高まりなしには、企業としても上記のような時代の変化に対応しきれない。自社のビジョンの浸透等とともに進めることで、積極的に選ばれる企業として、むしろリテンションを高める方向を志向すべき。

「我が国産業における人材力強化に向けた研究会」資料

4. 我が国人材力強化に向けたアクションプラン（施策）

I. 個人として取り組むべき方向性

人生100年時代や第四次産業革命の下、変化する時代の中で、個人は変わり（学び）続けることが必要である。「成長主体である個人」として、自らのキャリアプランに応じて、多様な「学びの場」や「活躍の場」を自ら選択し、自らを高め続けることが重要である。

1. 人材のいわゆる「OS」のアップデート

- ・個人が能力を発揮し続けるためには、個別の専門スキル等（いわば「アプリ」）に加え、それらを適切に使いこなしていく基盤である「OS」の絶え間ないメンテナンスが必要である。
- ・「人生100年時代の社会人基礎力」をベースとした、キャリア意識、マインドセット等を常に意識し、見直していくことが期待される。

2. キャリア・オーナーシップの意識

- ・「キャリア」は企業から与えられるものではなく、「自ら作り上げるもの」という主体的な認識の下、自らの働き方、獲得すべきスキルや発揮する場面などを常に意識し続けるとともに、自らに時間やお金を投資（人材資本への自己投資）していく必要がある。
- ・その際、セルフ・キャリアドックを含めキャリアコンサルティングの機会等を活用していくことも有用である。

3. リフレクションの徹底

- ・自らが持つ・持たざる能力や体験を振り返ること（リフレクション）を通じて成長し続けるとともに、自分の強み／弱みを認識（経験／スキルを棚卸し）することで、今後のキャリアの可能性を開いていくことが期待される。
- ・リフレクションについては、単なる自分本位のものでなく、社会や組織の状況を踏まえ、自らがどのように活躍できるかを踏まえたものであり、ライフステージの各段階で行っていく必要がある。
- ・その際、自らを客観視していくためには、いわゆる「壁打ち相手」を確保していくことが有用である。

4. 企業との対話

- ・自らのキャリアに関するビジョンを明確にし、企業との対話（例えば人事面談など）に臨むことが必要である。また、そのためには、日々の業務が、自身の能力開発やキャリア展開においてどのような「意義」を有するのかを意識し続けなければならない。

「我が国産業における人材力強化に向けた研究会」資料

- ・その際、企業の経営理念等と照らして、「自らの成長」と「企業の成長」を結び付けていくことにより、自らの能力開発やキャリア展開の有用性を企業に対して説明できるようにしておくことが有用である。

※企業の対話に向けた環境作り等とともに双方向的に取り組むことが必要

（「Ⅱ. 企業として取り組むべき方向性 3. 対話による成長の方向性のすり合わせ」参照）

5. 「学び続けること」を学ぶ

- ・技術の飛躍的・非連続的な進歩により、スキルの「賞味期限」は短期化しており、活躍し続けるためには、時代に応じてスキルや能力を随時アップデートしていくことが必要である。
- ・その際、教育機関等での「学び」に加え、企業等の現場で「働く」こともまた「学ぶ」こと（経験からの学習）であることも意識し、多様な学びの組み合わせと統合によって、自己を成長させていくことが期待される。

6. 一歩踏み出していく

- ・人生100年時代において、成長・活躍し続けるためには、適切な「ストレッチ」すなわち「背伸び」をすることが求められる活動による経験が重要であり、個人自らそれらの機会を獲得するために行動していくことが必要である。個人が自ら従前と異なる環境へ身を投じ、マインドセットのカスタマイズ、スキルや人脈の複層化を図っていくことが期待される。

ものづくり白書

第2節 人手不足が進む中での生産性向上の実現に向け、「現場力」を再構築する「経営力」の重要性

今日、我が国製造業は2つの大きな環境変化に直面している。その第一が「人材不足の深刻化」である。経済産業省が昨年12月に実施したアンケートによると、94%の企業が人材確保に課題があり、さらに3割強の企業においてはビジネス影響が出ていると回答している。もう一つはデジタル技術の進展に伴う「第四次産業革命」である。ロボット、IoT、AIなどの先進ツールの広範な利活用が可能となりつつあり、それに伴い製造業のあり方も大きく変わり得ると考えられる。

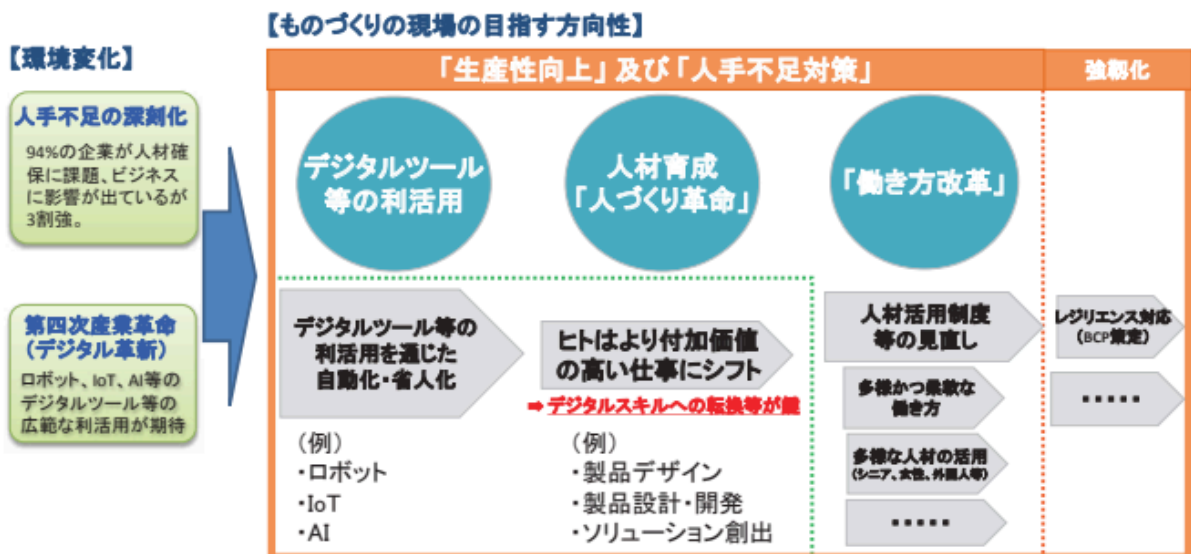
そうした人手不足が深刻化する一方で、デジタル革新により先進的ツールの利活用が重要となる中、我が国の強みとされてきた「現場」を、どのようにして生産性が高く強靱なものとするかは経営の中心的な課題であり、現場任せにせず、経営陣が主導して課題解決にあたるべき、まさに経営力が問われる課題だといえる。

生産性の高い現場を人手不足が進む中で構築するには、一つには「デジタルツールなどの利活用」が鍵を握ると考えられる。今日、高度で高価なツールだけでなく、中小企業などでも使い易い廉価なツールも数多く存在しており、そうしたツールを積極的に活用することが期待される。また、そうしたツールを使いこなし、現場作業の自動化を図りつつ、一方で、人はより付加価値の高い業務に重点化できる職場をつくるべく「人材

育成」も重要となる。デジタル革新が進む中、現場の作業者に期待される能力も従来とは異なるものへと変化しており、そうした変化に対応した人材育成の推進が期待される。あわせて、「働き方改革」を進めることも重要となる。多様かつ柔軟な働き方を実現する人材活用制度などの見直し、労働生産人口が減少する中で、一人一人の持つ能力を最大限発揮できる職場環境の整備が期待される。さらに、強靱な現場力の維持・向上の観点からは、災害をはじめとする緊急事態が発生した際に損害を最小限に抑えるための備えも重要な視点である。

上記を踏まえ、本節では、BCPへの取組なども含め、人手不足が進む中での生産性向上の実現に向け、「現場力」を再構築するにはどのような取組が重要となるか、また、その実現にあたっての「経営力」の重要性について論じる。具体的には、図120-1に示すように、ものづくり現場の「生産性向上」及び「人手不足対策」などに向け、「デジタルツールなどの利活用」とともに、付加価値の高い業務へのシフトを進める「人材育成」や、多様な働き手の潜在能力を引き出す「働き方改革」などの取組が重要と考えられるが、このような取組について先進事例の紹介なども交えて論じるとともに、取組の実現にあたって不可欠となる的確な「経営力」発揮の重要性について論じる。

図120-1 環境変化及び、ものづくり現場が目指す方向性



資料：経済産業省作成

1 人手不足、デジタル革新が進む中での「現場力」を再構築する「経営力」の重要性

(1) 人材確保の状況と人材確保対策

① 人材確保の状況

経済産業省が2017年12月に実施したアンケート調査において、人材確保の状況について調査した。前年調査(2016年

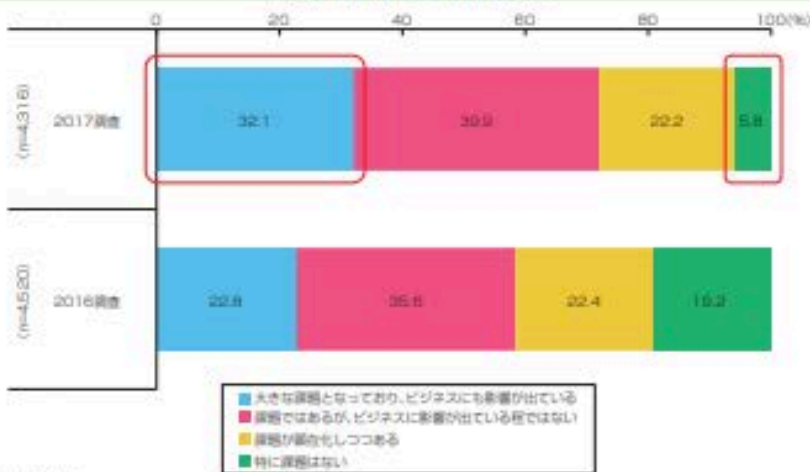
12月調査)と比較すると、「特に課題はない」とする回答が19.2%から5.8%に大幅に減少した一方、「大きな課題となっており、ビジネスにも影響が出ている」との回答が22.8%から32.1%に大幅に増加しており、人材確保の状況が大きな課題として更に顕在化、深刻な課題となっていることがうかがえる((再掲)図114-2)。

第2節

人手不足が進む中での生産性向上の実現に向け、

「現場力」を再構築する「経営力」の重要性

(再掲) 図114-2 人材確保の状況

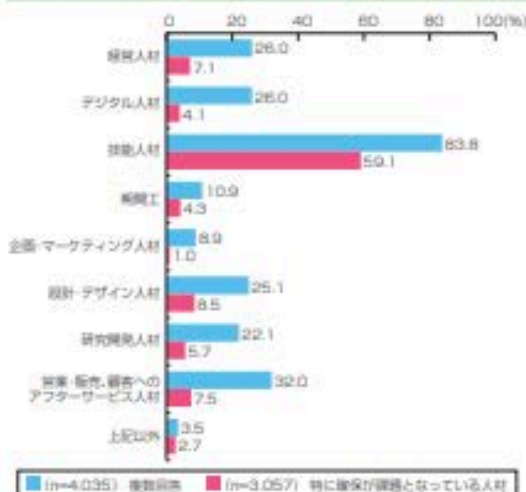


資料：経済産業省調べ(2017年12月)

そうした中、確保に課題のある人材については、複数回答、最重視項目のいずれにおいても、「技術人材」が突出している((再掲)図114-4)。その内訳をみると、特に確保が課題としている単一回答、最重視項目では59.1%、確保に課題のある人材すべてに回答する複数回答をみても83.8%となっている。また、最重視項目について規模別にみると、中小企業ほど

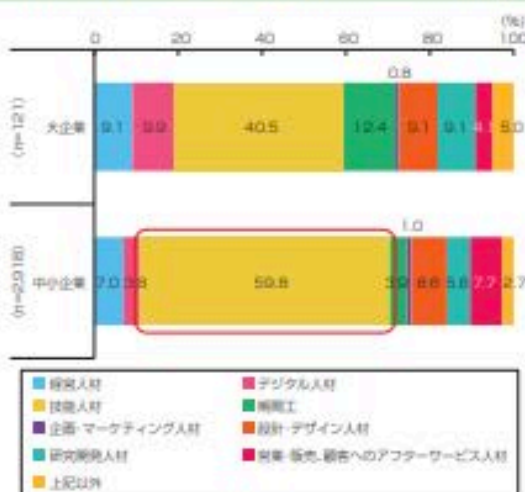
「技術人材」の確保に苦勞している様子が見える((再掲)図114-5)。業種別では全業種において「技術人材」に課題を抱えている点は共通であるが、一般機械で「設計・デザイン人材」、化学工業で「研究開発人材」の確保が他の業種に比べて課題となっている点が特徴的である(図121-1)。

(再掲) 図114-4 確保が課題となっている人材(複数回答、最重視項目)



資料：経済産業省調べ(2017年12月)

(再掲) 図114-5 特に確保が課題となっている人材(規模別)



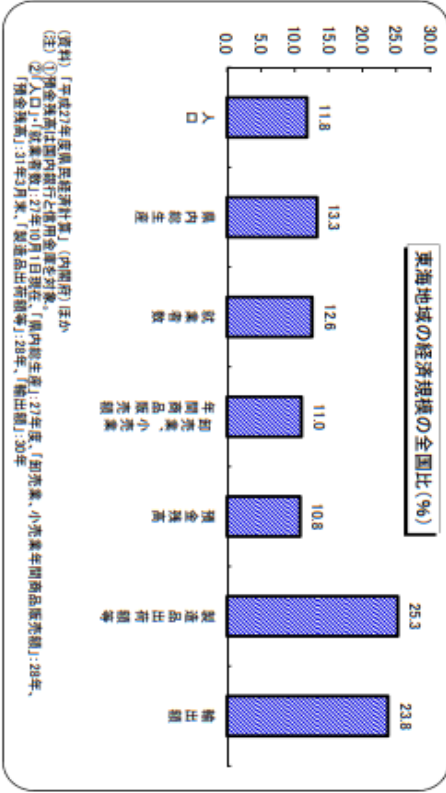
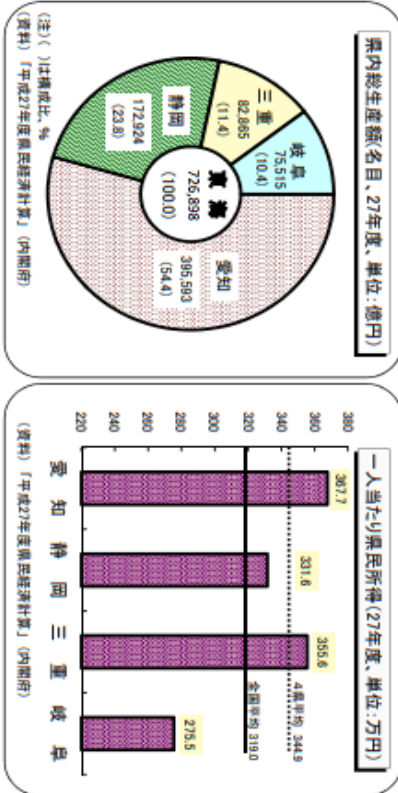
資料：経済産業省調べ(2017年12月)

東海地域の経済構造

東海地域の経済構造

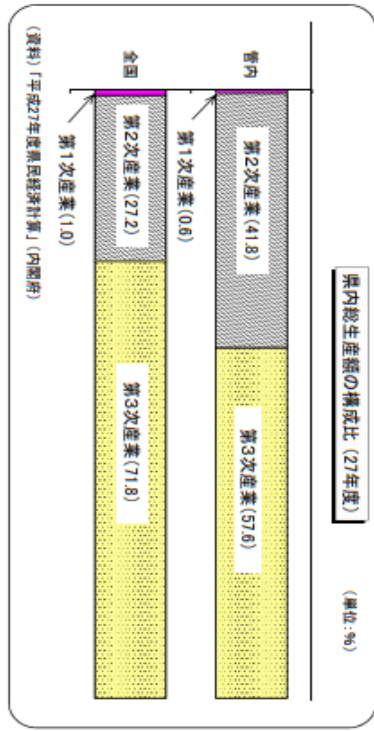
1. 経済規模と所得水準

東海4県の県内総生産額は、72.7兆円(平成27年度)で、全国の13.3%を占めている。
また、一人当たり県民所得は344.9万円で、全国平均(319.0万円)を上回っている。

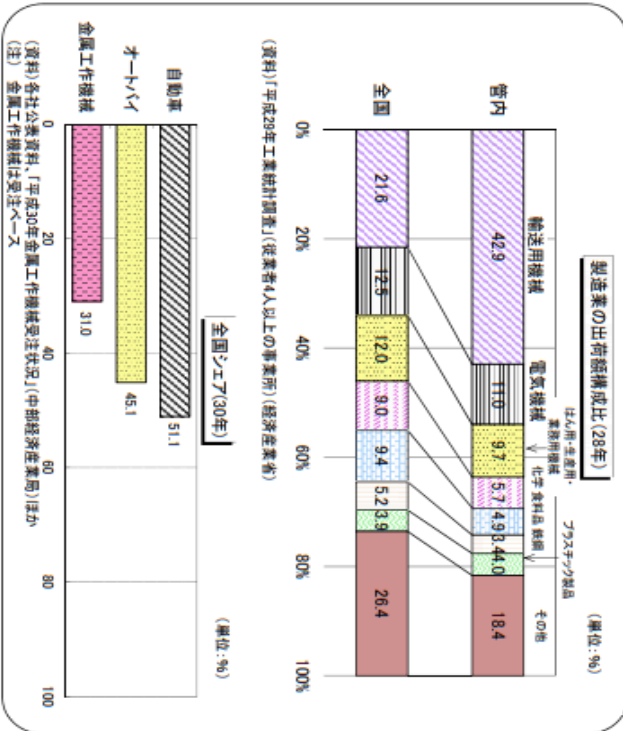


2. 産業構造の特徴

東海4県の県内総生産額(平成27年度)をみると、製造業を中心とする第2次産業の構成比が全国に比べて高く、モノづくり産業の拠点が集積する地域となっていることが見てとれる。



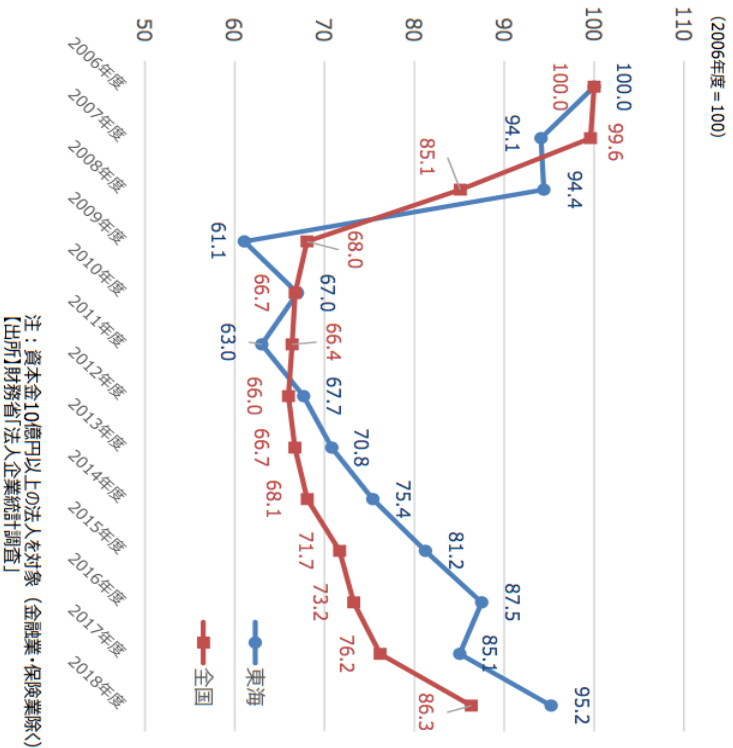
製造業については、とりわけ自動車などの輸送用機械器具製造業が集積していることに加え、全国的に高いシェアを持つ業種が多くなされる。



2. 東海地域における設備投資動向の特徴：設備投資額の推移

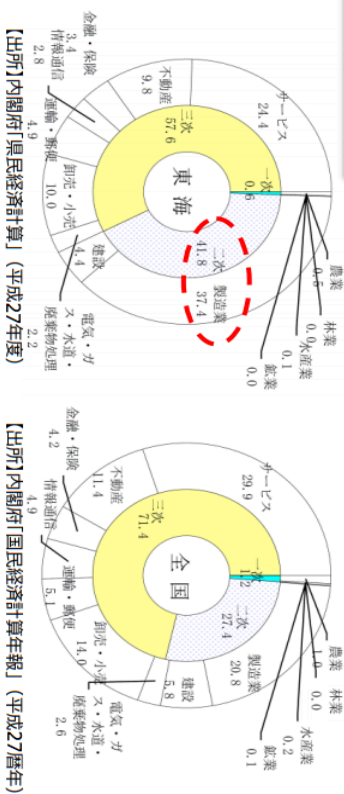
- 東海地域の設備投資額（全産業、大企業）はリーマンショック以降、増加傾向にあり、全国よりも伸びは大きい。
- 特に、東海地域は製造業を中心とする第2次産業の構成比が全国に比べて高い中、製造業の設備投資額（大企業）の伸びは全国に比べて倍以上大きいものとなっている（2012年度と2018年度を対比）。

設備投資額の推移（全産業、大企業）

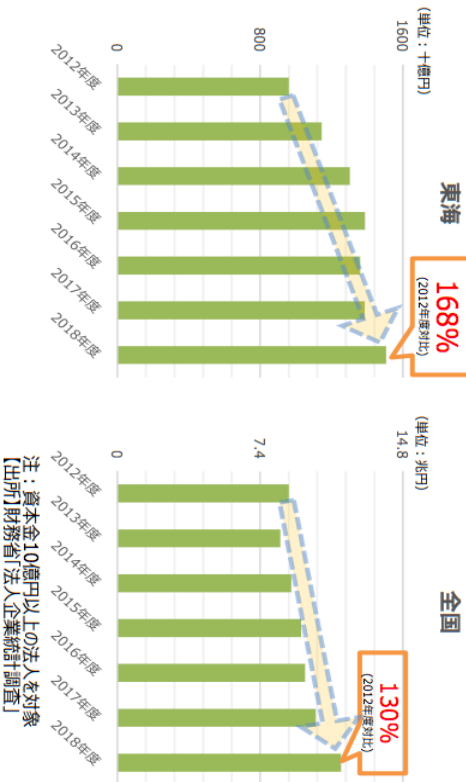


注：資本金10億円以上の法人を対象（金融業・保険業除く）
【出所】財務省「法人企業統計調査」

産業構造



設備投資額の推移（製造業、大企業）



注：資本金10億円以上の法人を対象
【出所】財務省「法人企業統計調査」

中部圏の未来を支える人材の育成 (要約)

はじめに

- ・産業界においては、IoTやAIといった技術革新やビジネスモデルの変化が一層激しく、そのスピードも加速。国際競争力の低下に対する危機感も強い。
- ・今後も中部圏が発展し続けていくためには「ものづくり」の強化、働き力ある「まちづくり」が必要。それを担う、変化に柔軟に対応でき、グローバルあるいは地域で活躍できる「ひとづくり」は更に重要。
- ・そのためにも、時代の変化を踏まえた知識・技術の習得に加え、その礎となる基礎能力においても通用する基礎能力を備えた人材の育成は重要。
- ・中部圏にはものづくりの現地・現物があり、身近に歴史や文化、自然環境も残されており、こうした資源を活かした人材育成を、産学官が連携して実践すべき。

Ⅰ. 現状課題

- 1. 基礎学力の不足**
 - ・約8割の企業が、若手社員の基礎学力に何らかの不安・不足があると回答。文書作成能力に不足感（読解力の不足感が深刻との報告もある）、4分の1の企業が技術系社員の工学系知識が不足と回答。
 - ・約6割の企業が基礎学力不足を補う研修を実施。大学においても約半数が高校レベルの補習授業を実施。
- 2. 社会人基礎力の不足**
 - ・若手社員のコミュニケーション能力、メンタル面の強さ、忍耐力・我慢強さ等に不足があると回答。答えを求めたがる傾向が強く、問題・課題の本質を追求する姿勢が弱いとの声も多い。
- 3. その他**
 - ・海外留学は増加するが、外国人と議論する機会は少ない（そもそも議論出来ない、議論の仕方を知らない）
 - ・約8割の企業が、ある分野に突出した専門性を持つ人材の確保・育成の必要性があると回答
 - ・IT人材の絶対数の不足と東京圏への集中

Ⅱ. その原因

- 1. 若者達が育ってきた社会・教育環境**
 - ・成長過程において困難を自ら克服する経験が減少。社会に出て初めて挫折を経験するケースが増加
 - ・思考力を鍛える学習に重きを置いた教育（ゆとり教育）が理念通りに十分機能せず
 - ・いわゆる大学全入時代となり、大学入試の選抜機能が低下
 - ・人物評価（コミュニケーション能力等）に重きを置いた採用選考
 - ・現地・現物を見る、触れる、体験する機会の減少
- 2. 教員・学校を取り巻く環境**
 - ・教員の長時間勤務、事務処理や保護者対応が増加し、生徒に向き合う時間が不足
 - ・若手教員も、困難な状況を乗り越える経験や、現地・現物を体験する機会が不足
 - ・公財政教育支出は、OECD平均に比べ、就学前段階・高等教育段階において少ない
- 3. 家庭や地域の果たす役割**
 - ・世帯構成の変化等による家庭内コミュニケーションの減少、地域コミュニティの希薄化、貧困問題等
- 4. 地元産業界の弱さ**
 - ・愛知県、岐阜県、三重県は中部圏の大学への進学率が高い。また中部圏の大学は他圏域からの入学者が少ない。内向き志向が強く、変化への対応に慎重（堅実）という声

Ⅲ. 教育界の動き

- ・高大接続システム改革の推進（大学入試、大学教育、高校教育の一体的改革）
- ・学習指導要領の改訂（学力の3要素（知識・技能、思考力・判断力・表現力、主体性・協働）の育成。小学校への外国語教育の義務化、「主体的・対話的で深い学び（アクティブラーニング：ALJ）」の導入等）
- ・理数系分野への関心を高めるための教育（STEM、先進分野の才能を伸ばす教育（高校：スーパーサイエンスハイスクールやスーパーグローバルハイスクール等、大学：グローバルサイエンスキャンパス、博士課程リーダーシッププログラム等）の推進

Ⅳ. 提言

1. 基礎能力の引き上げ

- (1) 基礎学力の中でも特に読解力を強化すべき。学習内容と自らの将来とを結び付け、学びへの動機付けとすべき
- (2) 早い段階からキャリア教育を実施すべき。ALを通じて主体性の発揮、他者との協働を学ぶべき。ALが形式的な取り組みにならないようにすべき
- (3) 教育効果の高いインターネットを推進すべき（低学年、有給化等、産学官連携によるプログラム作成）
- (4) 現地・現物に触れる教育を更に導入すべき（ものづくりや農業等の体験、歴史や文化に親しむ経験等）

2. 多様な体験機会の創出

- (1) 不足していると言われる困難を克服する経験を積むべき
- (2) ALを積極的に実践すべき
- (3) 教育効果の高いインターネットを推進すべき
- (4) 異文化・異分野に触れる機会を通して多様なものの見方や多様性を経験すべき（海外留学、インターネット等）。幅広い教養（リベラルアーツ）を身に付けるべき

3. 教育改革の確実な実行

- (1) 高大接続改革は初等中等教育に与える影響が大きいため、理念に沿って確実に実行すべき
- (2) 産業界は求める人材像や能力を明示すべき。産学の情報共有・協働を強化し大学での学びと社会をつなげるべき
- (3) 教育投資は充実させるべき。大学も自主財源の拡充に努めるべき

4. 教える力の向上と環境整備

- (1) 教育改善に対応できるよう教員の教える力の向上を図るべき。若手教員の社会経験を積む機会を拡充すべき。教員以外の外部人材の活用を進めるべき
- (2) ITを活用した指導方法の普及上げや、学習効果を効率的に高められる新たな教育方法を開発すべき
- (3) 事務作業や部活動の見直し等、教員の多忙を解消し、教育指針に専念できる時間を創出すべき

5. 次世代リーダー、専門人材の計画的育成

- (1) リーダー人材には海外留学を含めた他流試合等、多様な体験機会を与えるべき
- (2) 特定分野の専門能力や一芸に秀でる人材には一流の環境を若いうちから段階的に与えるべき
- (3) IT人材を育成する体制・環境を早急に構築すべき
- (4) 国内外から優秀な人材が中部圏に集まるような魅力ある教育・生活環境、産業を形成し、発信すべき

6. 教育に対する家庭・地域の関与拡大

- (1) 家庭において親自身が学ぶ姿勢を見せるべき。家庭教育の重要性を啓発すべき
- (2) 地域イベント等への参画によりコミュニケーション機会を増加させ、地域の教育力を高めるべき
- (3) 教育格差の解消に向けた支援策を充実させるべき

7. 産業界の積極的な支援

- (1) 学校教育への講師派遣、インターネットや教員研修の受け入れ、企業人が地域の学校教育に協力する等の人的支援を積極的に行うべき
- (2) 自社の研修・教育・宿泊施設等の貸し出し、地域の教育活動への支援等の物的支援をするべき
- (3) 学生の海外留学や経済的に困難する学生等をサポートする金銭的支援等をするべき

V. 提言の実現に向けて

- 提言を実現するために、中部圏らしい人材育成モデルとして、①他地域の手本となるような産学官の連携、②中部圏が誇る「ものづくり」、身近にある「歴史・文化」、「自然」等の活用を2本柱を重視した具体的な活動を展開

以上

中部圏の未来を支える人材の育成

中央教育審議会「個人の能力と可能性を開花させ全員参加による課題解決」

【中央教育審議会答申】

個人の能力と可能性を開花させ、全員参加による課題解決社会を実現するための教育の多様化と質保証の在り方について

〔第一部〕

社会・経済の変化に伴う人材需要に即応した質の高い専門職業人養成のための新たな高等教育機関の制度化について <概要>

第Ⅰ章 21世紀を生きる職業人を取り巻く状況と今後の職業人材養成

産業・職業と職業人の状況

- 【産業・職業をめぐる状況】 生産年齢人口の減少、日本型雇用慣行の変容(企業内教育訓練の縮小)
- 【職業人をめぐる状況】 職業人に求められる能力の高度化・複雑化、雇用の流動化 など

今後の職業人材養成の在り方

- 我が国の経済競争力の維持・向上のためには、
 - * 成長分野等への人材シフトとともに、
 - * 事業の現場における様々な変化への対応等(労働生産性の向上、商品・サービスの質向上、グローバル化への対応など)の推進が不可欠。

➡ **変化への対応が求められる中で、事業の現場の中核を担い、現場レベルの改善・革新を牽引できる人材の養成強化が必要。**

第Ⅱ章 高等教育における職業人養成の現状と課題

現状

- 大学進学率の上昇(多様な学生が同一の尺度で大学選び→入学後、意欲をもって学修に取り組めないなどのミスマッチ)
- 大学における社会人学生の受入れは、OECD諸国で最低の水準。
- 大学等は、制度上は、教養教育と学術に基づく専門教育を行うもの。
※ 職業実践知に基づく技能等の教育については、制度上、明確な位置付けなし。

課題と求められる対応

- 職業教育が一段低く見られ、大学への進学自体を評価する風潮
→ **スペシャリスト志向の若者にとって魅力ある進学先となる、実践的な職業教育に最適化した仕組みが必要**
- 産業競争力の維持・強化のため、現場レベルでの改善・革新の牽引役を担うことのできる人材の養成が重要
→ **高度な専門技能等に加え、変化への対応等に必要な基礎・教養や、理論にも高付けられた実践力等を兼ね備えた、質の高い専門職業人の層を確保していく必要**
→ **職業実践知の教育に軸を置きつつ、学術知の教育にまで至る、実践的な職業教育に最適化した高等教育機関の創設が必要**
- 職業人が自らのキャリアを主体的に切り拓いていけるよう、社会人の学び直し環境の整備が課題
→ **社会人の学び直しニーズに対応した機関の整備が必要**

➡ **技能と学問の双方の教育を行うことを明確にし、技能の教育に強みを持った新たな高等教育機関を制度化**

※ 当該機関は、質の高い実践的な職業教育を行うことを制度的にも義務付けられた機関として明確化
※ 既存の各高等教育機関においても、その強みと特性を活かした職業教育を充実。これらが相まって、我が国の職業人材養成の格段の強化を期待。

第Ⅲ章 新たな高等教育機関の制度化の方向性

大学体系への位置付け

新たな機関は、教養や理論に裏付けられた実践力を育成するものであること等を踏まえ、大学体系に位置付け、大学等と同等の評価を得られるようにする。

出典：文部科学省「個人の能力を開花させ、全員参加による課題解決社会を実現するための教育の多様化と質保証の在り方について(答申)」(平成28年5月中央教育審議会)

成長戦略実行計画

2. 地方への人材供給

日本全体の生産性を向上させるためにも、地域的にも業種的にもオールジャパンでの職業の選択がより柔軟になることが必要である。

特に、疲弊が進む地方には、経営水準を高度化する専門・管理人材を確保する意義は大きい。一方、人生100年時代を迎える中で、大都市圏の人材を中心に、転職や兼業・副業の場、定年後の活躍の場を求める動きは今後更に活発化していく。これら2つのニーズは相互補完の関係にあり、これらを戦略的にマッチングしていくことが、今後の人材活躍や生産性向上の最重点課題の1つである。

しかしながら、地方の中小・小規模事業者は、往々にしてどのような人材が不足しているか、どのような機能を果たして貰うべきかが明確化できておらず、適切な求人ができないか、獲得した人材を適切に処遇できていないのが現状である。

また、結果として地方での人材市場が未成熟なため、人材紹介事業者も、地方での事業展開は消極的で、地方への人材流動は限定的である。

こうした現状に鑑み、①受け手である地域企業の経営戦略や人材要件の明確化を支援する機能の強化（地域金融機関の関与の促進等）、②大都市圏の人材とのマッチング機能の抜本的強化、③大都市圏から地方への人材供給の促進を促す仕組みを構築し、大都市圏から地方への専門・管理人材の流れを一気に加速させていくこと、に重点的、集中的に取り組む。

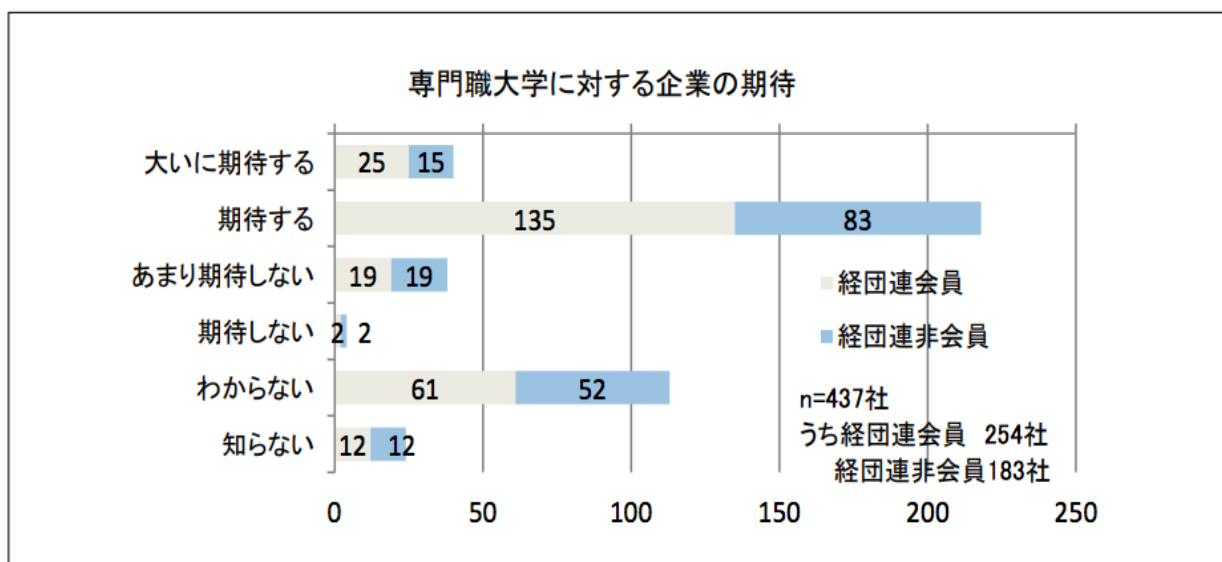
今後の我が国の大学改革の在り方に関する提言

① 専門職大学・専門職大学院への期待

社会や経済の変化に対応した質の高い職業人を育成するために、実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関として 2019 年 4 月に「専門職大学」が設置される。経団連のアンケート調査¹⁴では、回答企業の約 6 割が、専門職大学について「大いに期待」「期待」していると答えており、注目度の高さがうかがえる（【図表 6】）。また、専門職大学に最も期待する分野として「システム・エンジニア、プログラマー」や「情報セキュリティ人材」の育成を望む声が多く（【図表 7】）、Society 5.0 時代に向けてこれらの人材の確保を求めていることがうかがえる。

一方で、2019 年 4 月の開校に向けて申請されている専門職大学の分野は、医療・保健、介護関連が多く、現状では企業のニーズとのミスマッチ感が否めず、企業ニーズに沿った分野での開校が期待される。

【図表 6】



出典：一般社団法人日本経済団体連合会「今後のわが国の大学改革のあり方に関する提言」2018年6月

2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン

I. 2040 年の展望と高等教育が目指すべき姿—学修者本位の教育への転換—

2040 年に必要とされる人材と高等教育の目指すべき姿

予測不可能な時代を
生きる人材像

- 普遍的な知識・理解 + 汎用的技能 / 文理横断
- 時代の変化に合わせて積極的に社会を支え、論理的思考力を持って社会を改善していく資質を有する人材

学修者本位
の教育への転換

- 「何を学び、身に付けることができたのか」 + 個々人の学修成果の可視化
(個々の教員の教育手法や研究を中心にシステムを構築する教育からの脱却)
- 多様な高等教育機関(大学、短大、高専、専門学校、大学院)

2040 年を見据えた高等教育と社会の関係

高等教育は「知識の共通基盤」から更に進んで
「知と人材の集積拠点」としての機能を継続的
に発展させていくことが重要

- 「建学の精神」「ミッション」は変わるべきものと変わらないものがある
➡ 「強み」と「特色」を社会に分かりやすく発信
- 教育と研究を通じて、新たな社会・経済システム等を提案
➡ 社会からの評価と支援を得る好循環の確立
- 教育研究の自由が保障されていること
➡ 新しい「知」を生み出し、国力の源泉

2040年に向けた高等教育のグランドデザイン(答申)【概要】

平成30年11月26日
中央教育審議会

I. 2040年の展望と高等教育が目指すべき姿 … 学修者本位の教育への転換 …

必要とされる人材像と高等教育の目指すべき姿

- 予測不可能な時代を生きる人材像
- 学修者本位の教育への転換
- 普遍的な知識・理解と汎用的技能を文理横断的に身に付けていく
- 時代の変化に合わせて継続的に社会を支え、論理的思考力を持って社会を改善していく資質を有する人材
- 「何を学び、身に付けることができるのか」十個々人の学修成果の可視化(個々の教員の教育手法や研究を中心にシステムを構築する教育からの脱却)
- 学修者が生涯学び続けられるための多様で柔軟な仕組みと流動性

2040年頃の社会変化
 国連「SDGs」全ての人が平和と豊かさを享受できる社会
 Sustainable Goals
 Society5.0 第4次産業革命 人生100年時代 グローバル化 地方創生

高等教育と社会の関係

- 「知識の共通基盤」
- 研究力の強化
- 産業界との協力・連携
- 地域への貢献
- 教育と研究を通じて、新たな社会・経済システムを提案、成果を還元
- 多様で卓越した「知」はイノベーションの創出や科学技術の発展にも寄与
- 雇用の在り方や働き方改革と高等教育が提供する学びのマッチング
- 「個人の価値観を尊重する生活環境を提供できる社会」に貢献

II. 教育研究体制 … 多様性と柔軟性の確保 …

多様な学生

- 18歳で入学する日本人を主な対象として想定する従来のモデルから脱却し、社会人や留学生を積極的に受け入れる体質転換
- リカレント教育、留学生交流の推進、高等教育の国際展開

多様な教員

- 実務家、若手、女性、外国籍などの様々な人材を登用できる仕組みの在り方の検討
- 教員が不断に多様な教育研究活動を行うための仕組みや環境整備(研修、業績評価等)

多様で柔軟な教育プログラム

- 文理横断・学修の幅を広げる教育、時代の変化に応じた迅速かつ柔軟なプログラム編成
- 学位プログラムを中心とした大学制度、複数の大学等の人的・物的資源の共有、ICTを活用した教育の促進

多様性を受け止める柔軟なガバナンス等

- 各大学のマネジメント機能や経営力を強化し、大学等の連携、統合を円滑に進められる仕組みの検討
- 国立大学の一法人複数大学制の導入、経営改革に向けた指導強化・撤退を含む早期の経営判断を促す指導、国公立の枠組みを越えて、各大学の「強み」を活かした連携を可能とする「次大学等連携推進法人(仮称)」制度の導入、学外理事の登用

大学の多様な「強み」の強化

- 人材養成の観点から各機関の「強み」や「特色」をより明確化し、更に伸ばす

III. 教育の質の保証と情報公表 … 「学び」の質保証の再構築 …

- 全学的な教学マネジメントの確立
 - 各大学の教学面での改善・改革に資する取組に係る指針の作成
- 学修成果の可視化と情報公表の促進
 - 単位や学位の取得状況、学生の成長実感・満足度、学修に対する意欲等の情報
 - ・ 学修成果や大学教育の質に関する情報の把握・公表の義務付け
 - 全国的な学生調査や大学調査により整理・比較・一貫化
- 設置基準の見直し
 - (定員管理、教育手法、施設設備等)について、時代の変化や情報技術、教育研究の進展等を踏まえた抜本的な見直し
- 認証評価制度の充実
 - (法令違反等に対する厳格な対応)
 - 教育の質保証システムの確立

IV. 18歳人口の減少を踏まえた高等教育機関の規模や地域配置 … あらゆる世代が学ぶ「知の基盤」 …

高等教育機関への進学者数とそれを踏まえた規模

- 将来の社会変化を予想し、社会人、留学生を含めた「多様な価値観が集まるキャンパス」の実現
- 学生の可能性を伸ばす教育改革のための適正な規模を検討し、教育の質を保証できない機関へ厳しい評価

【参考】2040年の推計
 ・18歳人口：120万人(2017)
 ・進学者数：89万人(現在の74%の規模)
 ・大学進学者数：69万人(2017)
 →51万人(現在の80%の規模)

地域における高等教育

- 複数の高等教育機関と地方公共団体、産業界が各地域における将来像の議論や具体的な連携・交流等の方策について議論する体制として「地域連携プラットフォーム(仮称)」を構築

国公私役割

- 歴史的経緯と、再整理された役割を踏まえ、地域における高等教育の在り方を再構築し、高等教育の発展に国公私全体で取り組む
- 国立大学の果たす役割と必要な分野・規模に関する一定の方向性を検討

V. 各高等教育機関の役割等 … 多様な機関による多様な教育の提供 …

- 各高校種(大学、専門職大学・専門職短期大学、短期大学、高等専門学校、専門学校、大学院)における特有の課題の検討
- 転入学や編入学などの各高等教育機関の間の接続を含めた流動性を高め、より多様なキャリアパスを実現

VI. 高等教育を支える投資 … コストの可視化とあらゆるセクターからの支援の拡充 …

- 国力の源である高等教育には、引き続き、公的支援の充実が必要
- 社会のあらゆるセクターが経済的效果を含めた効果享受することを踏まえた民間からの投資や社会からの寄附等の支援も重要(財源の多様化)
- 教育・研究コストの可視化
- 高等教育全体の社会的・経済的效果を社会へ提示

公的支援も含めた社会の負担への理解を促進
 → 必要な投資を得られる機運の醸成

日本経済団体連合会の提言

I. Society 5.0³時代に産業界が求める人材の資質・能力

経団連が実現を目指す Society 5.0 では、革新的技術により、これまでの産業・就業構造が大きく変わると言われている。例えば、10～20 年後にわが国の労働人口の約 49%が就いている職業は、AI やロボットにより代替可能となるとの研究結果がある⁴。また、情報技術や AI の進展により、従業員のスキルが陳腐化するまでの期間が短くなり、新たなスキルを身につける必要性和頻度が増す一方、テレワークやクラウドソーシングなど、時間や空間に縛られない新たな働き方や、新たな事業分野・産業が生まれる、と指摘する研究者もいる⁵。

Society 5.0 という超スマート社会において、われわれの働き方や産業構造が大きく変わる中、わが国産業界は、人材にどのような資質・能力を求めているか。経団連の直近のアンケート結果⁶と、2014 年度に実施した前回調査の結果⁷を比べると、文科系では「課題設定・解決能力」、理系では「創造力」を求める回答が増えている（【図表 1】）。技術革新が急速に進む中、自らの問題意識に基づいて課題を設定し、その解決に向けて主体的に取り組む能力を有する人材、また、文系・理系を問わず、多様で幅広い知識と教養、リベラル・アーツを身につけ、それを基礎として自ら深く考え抜き、自らの言葉で解決策を提示することのできる人材、すなわちイノベーション人材が求められている。さらに、大学等が優先的に推進すべき教育改革として、「日本人学生の海外留学の奨励」を指摘する意見も多く、あらためてグローバル人材へのニーズが示されている⁸。

他方、これらすべての資質、能力を全員が身につけることは難しいため、企業の側も、ダイバーシティ&インクルージョンを重視する経営の実践により、多様な個性やスキル・能力、可能性を持つ人材を適材・適所で育成・活用する必要がある。

中間とりまとめと共同宣言

3. 地域活性化人材の育成

(1) Society 5.0 時代の地域を支える人材像

Society 5.0 時代に地域が求める人材像は、国レベルでも地域レベルでも大きな差異はない。他方、地域を支える観点からは、地域が抱える多様かつ難解な課題を、グローバルな視野を持ちながら地域の視点に立って的確に把握・理解するとともに、地域固有の資源と専門知識を活用しながら、地域の持続可能な将来像をデザインしつつ解決に向けて取り組み、新たな価値を創造し、国内外に発信できる人材が求められる。また、様々な地域間の連携を進めるためのコーディネーター的な人材が必要である。

名古屋産業大学現代ビジネス学部経営専門職学科（仮称）の
卒業生に対する企業等の採用意向に関する
アンケート調査報告

令和2年2月

一般財団法人 日本開発構想研究所

名古屋産業大学現代ビジネス学部経営専門職学科（仮称）の卒業生に対する 企業等の採用意向に関するアンケート調査報告

1. 調査概要

(1) 調査目的

2021年4月に予定している名古屋産業大学現代ビジネス学部の入学定員を増やし、新たに経営専門職学科（仮称）を設置する計画にあたり、名古屋産業大学卒業生の採用実績のある企業等、または卒業生の就職が見込まれる、1都2府3県（愛知県、岐阜県、三重県、東京都、大阪府、京都府）に所在する企業等の採用担当者にアンケートを実施し、名古屋産業大学現代ビジネス学部経営専門職学科（仮称）の卒業生に対する企業等の採用意向を把握することを目的とする。

(2) 調査対象

名古屋産業大学卒業生の採用実績のある企業等、または卒業生の就職が見込まれる企業等 2,500社の採用担当者にアンケートへの協力を依頼し、500件の有効回答があった。

(3) 調査方法

名古屋産業大学卒業生の採用実績のある企業、または卒業生の就職が見込まれる企業等 2,500社の採用担当者にアンケート用紙及び名古屋産業大学現代ビジネス学部経営専門職学科（仮称）の概要を示したリーフレットを送付し、アンケートを実施した。回答は一般財団法人日本開発構想研究所へ企業等から直接郵送。

集計結果より、名古屋産業大学現代ビジネス学部経営専門職学科（仮称）の卒業生に対する採用意向を分析した。

(4) 調査実施期間

令和2年1月～令和2年2月

(5) 有効回収率等

配布数 : 2,500社

有効回答数 : 500件

有効回収率 : 20.0%

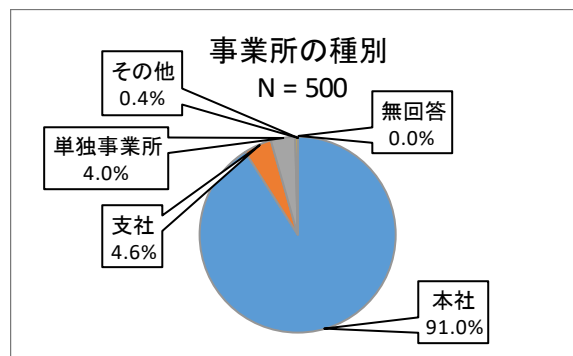
※名古屋産業大学にて設置を構想している現代ビジネス学部経営専門職学科は仮称であるが、本文中ではその旨の表示を省略した。

2. 調査結果

(1) 事業所の種別について

事業所の種別について調査した結果、回答のあった企業等 500 件のうち、「本社」が 455 件 (91.0%) と最も多く、次いで「支社」23 件 (4.6%)、「単独事業所」20 件 (4.0%)、「その他」2 件 (0.4%) の順になっている。

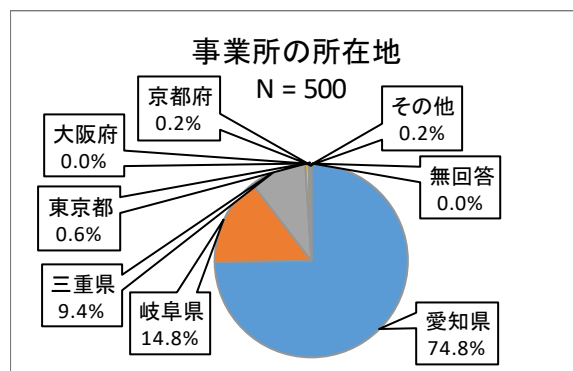
No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	本社	455	91.0
2	支社	23	4.6
3	単独事業所	20	4.0
4	その他	2	0.4
	無回答	0	0.0
	N (%ベース)	500	100



(2) 事業所の所在地について

事業所の所在地について調査した結果、回答のあった企業等 500 件のうち、「愛知県」が 374 件 (74.8%) と最も多く、次いで「岐阜県」74 件 (14.8%)、「三重県」47 件 (9.4%)、「東京都」3 件 (0.6%)、「京都府」1 件 (0.2%)、「その他」1 件 (0.2%) の順になっている。

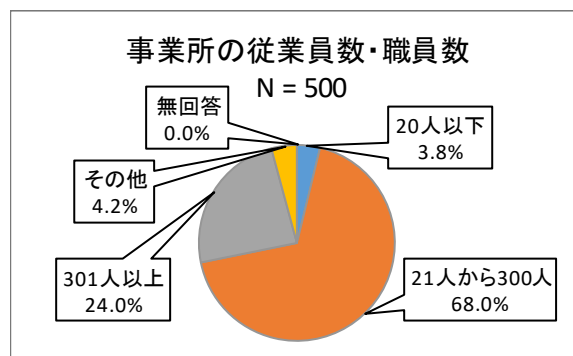
No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	愛知県	374	74.8
2	岐阜県	74	14.8
3	三重県	47	9.4
4	東京都	3	0.6
5	大阪府	0	0.0
6	京都府	1	0.2
7	その他	1	0.2
	無回答	0	0.0
	N (%ベース)	500	100



(3) 事業所の従業員数・職員数について

事業所の従業員数・職員数について調査した結果、回答のあった企業等 500 件のうち、「21 人から 300 人」が 340 件（68.0%）と最も多く、次いで「301 人以上」120 件（24.0%）、「その他」21 件（4.2%）、「20 人以下」19 件（3.8%）の順になっている。

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	20人以下	19	3.8
2	21人から300人	340	68.0
3	301人以上	120	24.0
4	その他	21	4.2
	無回答	0	0.0
	N (%ベース)	500	100

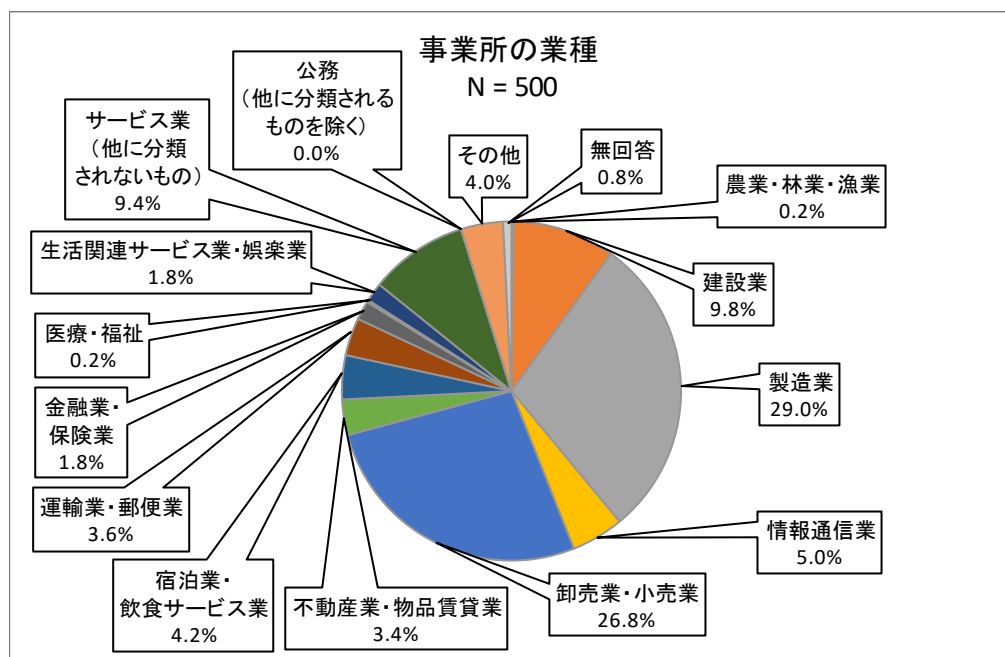


(4) 事業所の業種について

事業所の業種について調査した結果、回答のあった企業等 500 件のうち、3.0%以上の回答を得られたものを挙げると、「製造業」が145件 (29.0%) と最も多く、次いで「卸売業・小売業」134件 (26.8%)、「建設業」49件 (9.8%)、「サービス業 (他に分類されないもの)」47件 (9.4%)、「情報通信業」25件 (5.0%)、「宿泊業・飲食サービス業」21件 (4.2%)、「その他」20件 (4.0%)、「運輸業・郵便業」18件 (3.6%)、「不動産業・物品賃貸業」17件 (3.4%) の順になっている。

※「無回答」4件 (0.8%)

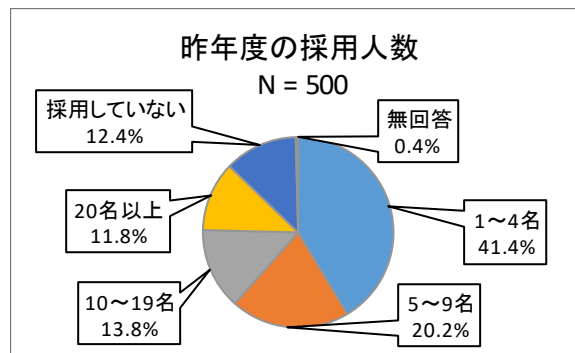
No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	農業・林業・漁業	1	0.2
2	建設業	49	9.8
3	製造業	145	29.0
4	情報通信業	25	5.0
5	卸売業・小売業	134	26.8
6	不動産業・物品賃貸業	17	3.4
7	宿泊業・飲食サービス業	21	4.2
8	運輸業・郵便業	18	3.6
9	金融業・保険業	9	1.8
10	医療・福祉	1	0.2
11	生活関連サービス業・娯楽業	9	1.8
12	サービス業 (他に分類されないもの)	47	9.4
13	公務 (他に分類されるものを除く)	0	0.0
14	その他	20	4.0
	無回答	4	0.8
	N (%ベース)	500	100



(5) 昨年度の採用人数について

昨年度の採用人数について調査した結果、回答のあった企業等 500 件のうち、「1～4 名」が 207 件 (41.4%) と最も多く、次いで「5～9 名」101 件 (20.2%)、「10～19 名」69 件 (13.8%)、「採用していない」62 件 (12.4%)、「20 名以上」59 件 (11.8%) の順になっている。 ※「無回答」2 件 (0.4%)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	1～4名	207	41.4
2	5～9名	101	20.2
3	10～19名	69	13.8
4	20名以上	59	11.8
5	採用していない	62	12.4
	無回答	2	0.4
	N (%ベース)	500	100

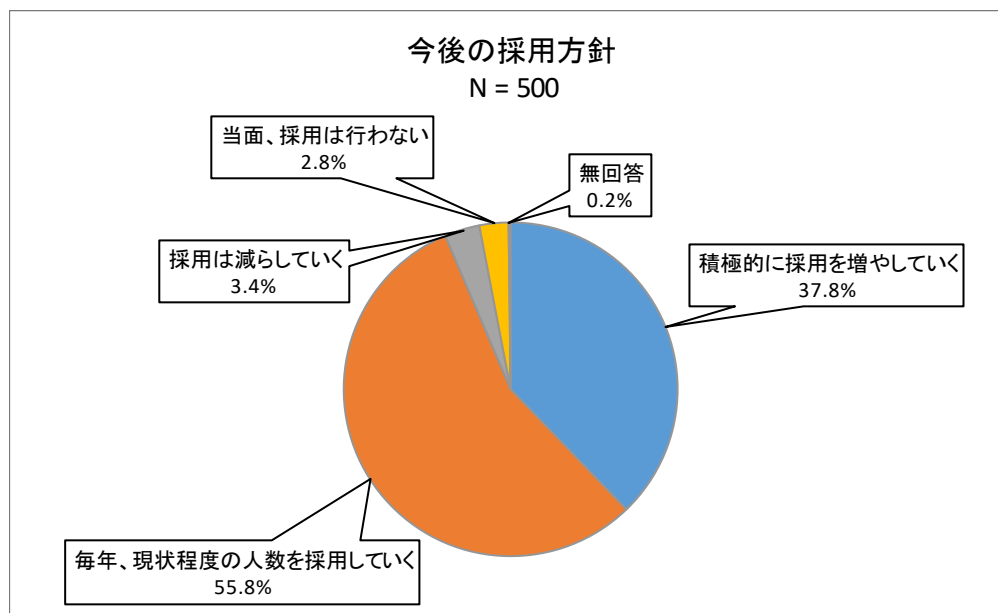


(6) 今後の採用方針について

今後の採用方針について調査した結果、回答のあった企業等 500 件のうち、「毎年、現状程度の人数を採用していく」が 279 件 (55.8%) と最も多く、次いで「積極的に採用を増やしていく」189 件 (37.8%)、「採用は減らしていく」17 件 (3.4%)、「当面、採用は行わない」14 件 (2.8%) の順になっている。 ※「無回答」1 件 (0.2%)

今後の採用方針

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	積極的に採用を増やしていく	189	37.8
2	毎年、現状程度の人数を採用していく	279	55.8
3	採用は減らしていく	17	3.4
4	当面、採用は行わない	14	2.8
	無回答	1	0.2
	N (%ベース)	500	100

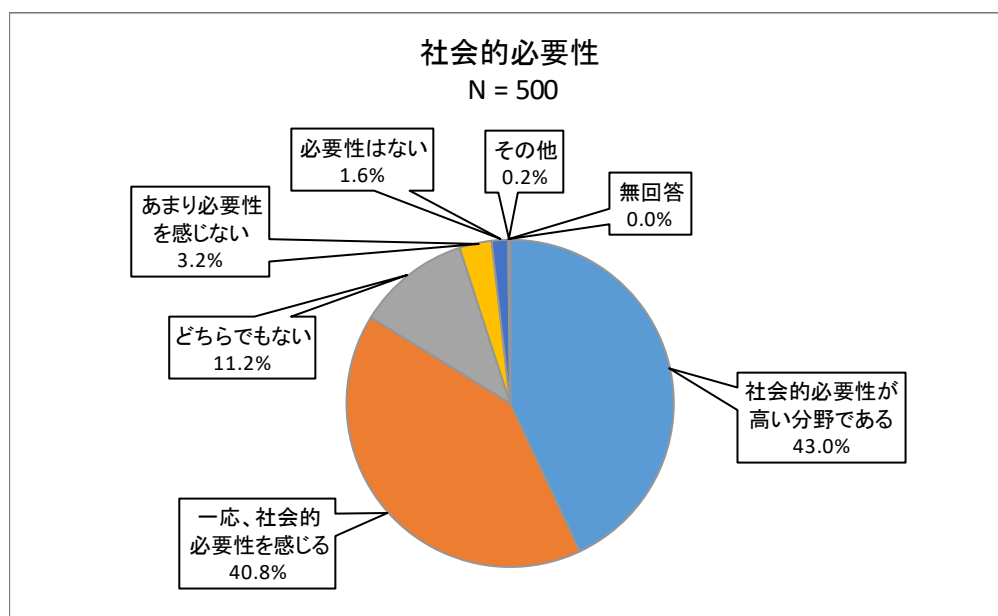


(7) 社会的必要性について

名古屋産業大学現代ビジネス学部経営専門職学科で育成をめざす人材の社会的必要性について調査した結果、「社会的必要性が高い分野である」が 215 件 (43.0%) と最も多く、次いで「一応、社会的必要性を感じる」204 件 (40.8%)、「どちらでもない」56 件 (11.2%)、「あまり必要性を感じない」16 件 (3.2%)、「必要性はない」8 件 (1.6%)、「その他」1 件 (0.2%) の順になっている。

なお、名古屋産業大学現代ビジネス学部経営専門職学科で育成をめざす人材の社会的必要性について、「社会的必要性が高い分野である」、「一応、社会的必要性を感じる」の肯定的な回答を合算すると、419 件 (83.8%) となっている。

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	社会的必要性が高い分野である	215	43.0
2	一応、社会的必要性を感じる	204	40.8
3	どちらでもない	56	11.2
4	あまり必要性を感じない	16	3.2
5	必要性はない	8	1.6
6	その他	1	0.2
	無回答	0	0.0
	N (%ベース)	500	100



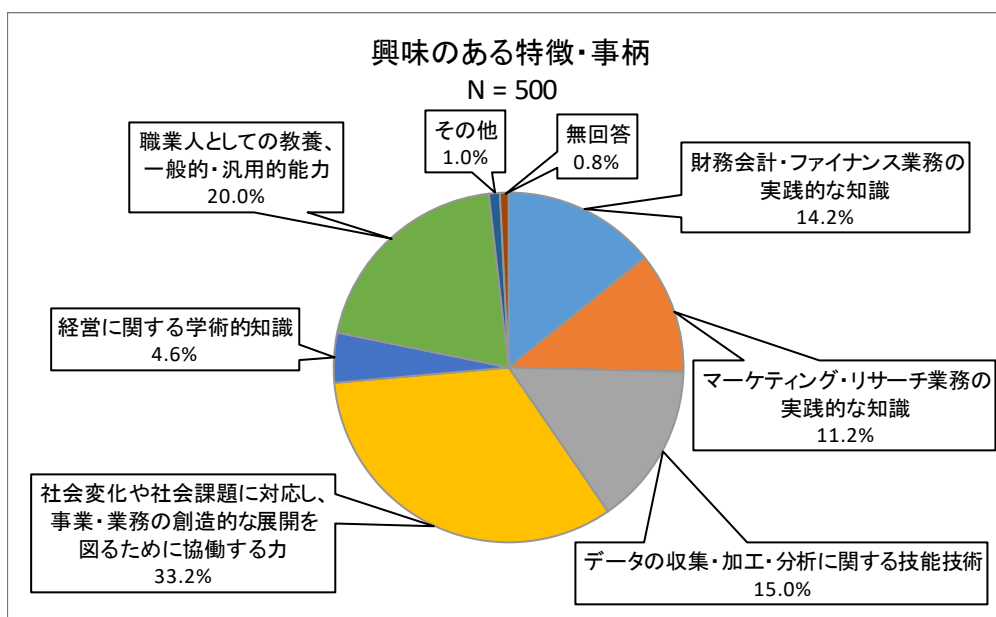
(8) 興味のある特徴・事柄について

名古屋産業大学現代ビジネス学部経営専門職学科の興味のある特徴・事柄について調査した。

その結果、「社会変化や社会課題に対応し、事業・業務の創造的な展開を図るために協働する力」が 166 人 (33.2%) と最も多く、次いで「職業人としての教養、一般的・汎用的能力」100 人 (20.0%)、「データの収集・加工・分析に関する技能技術」75 人 (15.0%)、「財務会計・ファイナンス業務の実践的な知識」71 人 (14.2%)、「マーケティング・リサーチ業務の実践的な知識」56 人 (11.2%)、「経営に関する学術的知識」23 人 (4.6%)、「その他」5 人 (1.0%) の順になっている。
 ※「無回答」4 人 (0.8%)

興味のある特徴・事柄

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	財務会計・ファイナンス業務の実践的な知識	71	14.2
2	マーケティング・リサーチ業務の実践的な知識	56	11.2
3	データの収集・加工・分析に関する技能技術	75	15.0
4	社会変化や社会課題に対応し、事業・業務の創造的な展開を図るために協働する力	166	33.2
5	経営に関する学術的知識	23	4.6
6	職業人としての教養、一般的・汎用的能力	100	20.0
7	その他	5	1.0
	無回答	4	0.8
	N (%ベース)	500	100



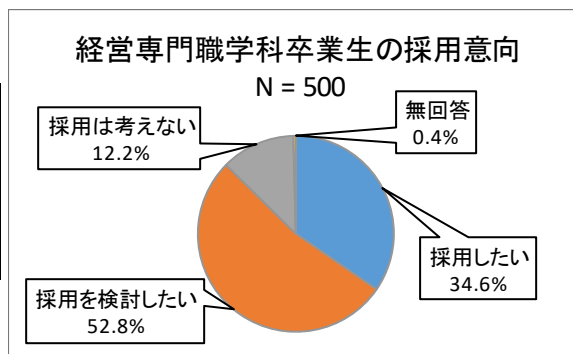
(9) 経営専門職学科卒業生の採用意向について

名古屋産業大学現代ビジネス学部経営専門職学科の卒業生の採用意向について調査した結果、回答のあった企業等 500 件のうち、「採用したい」が 173 件 (34.6%) と最も多く、次いで「採用を検討したい」264 件 (52.8%)、「採用は考えない」61 件 (12.2%) の順になっている。 ※「無回答」2 件 (0.4%)

なお、「採用したい」、「採用を検討したい」の肯定的な回答を合算すると、437 件 (87.4%) となっている。

経営専門職学科卒業生の採用意向

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	採用したい	173	34.6
2	採用を検討したい	264	52.8
3	採用は考えない	61	12.2
	無回答	2	0.4
	N (% [^] -s)	500	100

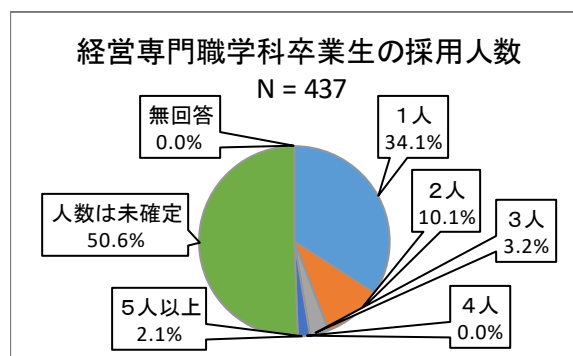


(10) 経営専門職学科卒業生の採用人数について

「(9) 経営専門職学科卒業生の採用意向について」で肯定的な採用意向を示した 437 件に対して、名古屋産業大学現代ビジネス学部経営専門職学科の卒業生の将来的な採用人数について調査したところ、「人数は未確定」が 221 件 (50.6%) と最も多く、次いで「1 人」149 件 (34.1%)、「2 人」44 件 (10.1%)、「3 人」14 件 (3.2%)、「5 人以上」9 件 (2.1%) の順になっている。

経営専門職学科卒業生の採用人数

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	1 人	149	34.1
2	2 人	44	10.1
3	3 人	14	3.2
4	4 人	0	0.0
5	5 人以上	9	2.1
6	人数は未確定	221	50.6
	無回答	0	0.0
	N (% [^] -s)	437	100



3. 調査結果のまとめ

名古屋産業大学現代ビジネス学部経営専門職学科の卒業生に対する将来的な採用意向人数の集計にあたっては、「(9) 経営専門職学科卒業生の採用意向について」の肯定的な回答数と、「(10) 経営専門職学科卒業生の採用人数について」の将来的な採用人数の各選択肢（「1人」、「2人」、「3人」、「4人」、「5人以上」、「人数は未確定（※）」）を乗じ、これを合計し、算出した。

※「人数は未確定」とは、「(9) 経営専門職学科卒業生の採用意向について」にて、「採用したい」、「採用を検討したい」と回答し将来的な採用意向は示すが、アンケートの時点では将来的な採用人数について確定していないものである。したがって、本調査では「人数は未確定」の将来的な採用人数を最低数である「1人」として計算した。

下記の表より、名古屋産業大学現代ビジネス学部経営専門職学科の卒業生に対する採用意向人数は「採用したい」のみで合計した場合、256人となる。入学定員は40名であるため、6.4倍の採用意向を確保できている。

また、「採用したい」、「採用を検討したい」を合計した場合、採用意向人数は545人となり、これは、入学定員40名に対して、約13.6倍となる。

採用意向 × 採用人数

回答数(件) 人数(人)	「採用したい」 のみ		合計
1人(A)	57	(a)	(A) × (a) 57
2人(B)	31	(b)	(B) × (b) 62
3人(C)	12	(c)	(C) × (c) 36
4人(D)	-	(d)	(D) × (d) -
5人以上(E)	7	(e)	(E) × (e) 35
人数は未確定(F)	66	(f)	(F) × (f) 66
無回答	-		

合計採用意向 256人

回答数(件) 人数(人)	「採用したい」 「採用を検討し たい」の合計		合計
1人(A)	149	(a)	(A) × (a) 149
2人(B)	44	(b)	(B) × (b) 88
3人(C)	14	(c)	(C) × (c) 42
4人(D)	-	(d)	(D) × (d) -
5人以上(E)	9	(e)	(E) × (e) 45
人数は未確定(F)	221	(f)	(F) × (f) 221
無回答	-		

合計採用意向 545人

以上の調査結果と、今回の調査対象以外の進路も考えられることから、名古屋産業大学現代ビジネス学部経営専門職学科の卒業生の進路は十分に確保できるものとする。

調查票

名古屋産業大学 経営専門職学科（仮称）の設置に係るアンケート調査

- このアンケート調査は、名古屋産業大学が現代ビジネス学部にて経営専門職学科（仮称）を設置する計画の基礎資料とするため、貴社・貴施設の採用状況・意向についてお聞きするものです。
- このアンケート結果は、統計資料としてのみ用い、目的以外に利用することはありません。
- 回答は、該当する番号を回答欄の の中へ直接記入してください。

★調査回答締め切りのお願ひ★

2020年1月31日（金）までに、同封の返信用封筒にてご投函頂きますようお願いいたします。

【 貴社・貴施設についてお伺ひします 】

問1. 本社・支社・事業所等について、お聞きします。 【回答欄】

次の中から該当する番号を1つお選びください。

1. 本社 2. 支社 3. 単独事業所 4. その他（ ）

問2. 所在地についてお聞きします。次の中から該当する番号を1つお選びください。

1. 愛知県 4. 東京都 7. その他（ ）
 2. 岐阜県 5. 大阪府
 3. 三重県 6. 京都府

問3. 従業員数・職員数についてお聞きします。次の中から該当する番号を1つお選びください。

1. 20人以下 3. 301人以上 ※番号でご回答ください
 2. 21人から300人 4. その他（ ）

問4. 業種について、お聞きします。次の中から最も当てはまる番号を1つだけお選びください。

- | | | |
|----------------|--------------------------------------|--------------------------|
| 1. 農業・林業・漁業 | 8. 運輸業・郵便業 | <input type="checkbox"/> |
| 2. 建設業 | 9. 金融業・保険業 | |
| 3. 製造業 | 10. 医療・福祉 | |
| 4. 情報通信業 | 11. 生活関連サービス業・娯楽業 | |
| 5. 卸売業・小売業 | 12. サービス業(他に分類されないもの) | |
| 6. 不動産業・物品賃貸業 | 13. 公務(他に分類されるものを除く) | |
| 7. 宿泊業・飲食サービス業 | 14. その他(具体的に:) | |

問5. 今年度（平成31年4月入社）に新卒採用された人数について、次の中から該当する番号を1つお選びください。

（支社または単独事業所でお答えいただいている場合は、そちらでの採用数をお願いします）

1. 1～4名 4. 20名以上 ※番号でご回答ください
 2. 5～9名 5. 採用していない
 3. 10～19名

問6. 今後の人材採用について、どのようにお考えですか。お考えに近い番号を1つお選びください。

1. 積極的に採用を増やしていく
 2. 毎年、現状程度の人数を採用していく
 3. 採用は減らしていく
 4. 当面、採用は行わない

➡ 次のページへお進みください ➡

ここからは、同封の「経営専門職学科（仮称）の概要（リーフレット）」を
ご覧になりながらお答えください。

【 名古屋産業大学が設置を構想している経営専門職学科（仮称）について 】

問7. 設置を計画している経営専門職学科（仮称）の社会的必要性について、どのようにお考えになりますか。次の中から該当する番号を1つお選びください。

- | | | |
|-------------------|----------------------|--------------------------|
| 1. 社会的必要性が高い分野である | 4. あまり必要性を感じない | <input type="checkbox"/> |
| 2. 一応、社会的必要性を感じる | 5. 必要性はない | |
| 3. どちらでもない | 6. その他（具体的に: _____) | |

問8. 設置を計画している経営専門職学科（仮称）の特徴や目指している事柄について、興味のあるものはどれですか。最も興味の高い番号を一つお選びください。

- | | |
|--|--------------------------|
| 1. 財務会計・ファイナンス業務の実践的な知識 | <input type="checkbox"/> |
| 2. マーケティング・リサーチ業務の実践的な知識 | |
| 3. データの収集・加工・分析に関する技能技術 | |
| 4. 社会変化や社会課題に対応し、事業・業務の創造的な展開を図るために協働する力 | |
| 5. 経営に関する学術的知識 | |
| 6. 職業人としての教養、一般的・汎用的能力 | |
| 7. その他（具体的に: _____) | |

問9. 設置を計画している経営専門職学科（仮称）卒業生の将来的な採用意向についておたずねします。次の中から該当する番号を1つお選びください。

- | | |
|-------------|--------------------------|
| 1. 採用したい | <input type="checkbox"/> |
| 2. 採用を検討したい | |
| 3. 採用は考えない | |
- 1、2 を選ばれた方は問 10へお進みください
3 を選ばれた方は問 11へお進みください

問 10. 設置を計画している経営専門職学科（仮称）の卒業生を毎年何人程度採用したいと考えますか。次の中から該当する番号を1つお選びください。

- | | | |
|-------|-----------|--------------------------|
| 1. 1人 | 4. 4人 | <input type="checkbox"/> |
| 2. 2人 | 5. 5人以上 | |
| 3. 3人 | 6. 人数は未確定 | |
- ※番号でご回答ください

問 11. 経営専門職学科（仮称）の設置計画にあたり、ご意見・ご要望がありましたら、ご自由にお書きください。

計画概要

名古屋産業大学が、あなたを育てるフィールドに。



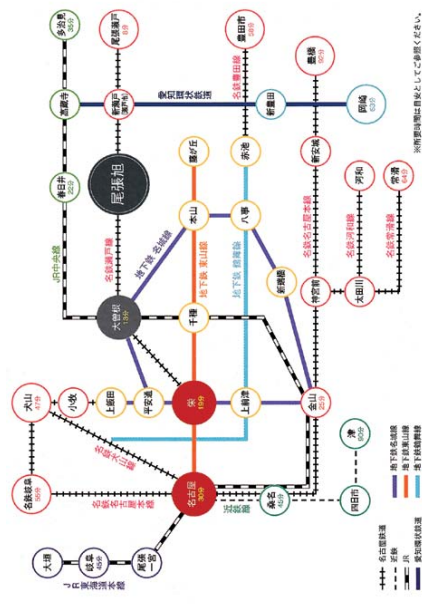
社会で必要な
実践力を養成!!



名古屋産業大学
現代ビジネス学部
経営専門職学科 (仮称)
(定員40名予定)
令和3年設置構想中

NSU
Nagoya Sangyo University
名古屋産業大学
NAGOYA SANGYO UNIVERSITY

設置構想中のため、掲載内容は予定であり、変更する場合があります。



岐阜方面

- 岐阜から45分
- JR東海道本線岐阜駅から尾張旭駅まで45分
- 多治見から35分
- JR中央本線多治見駅から大曽根駅まで35分

三重方面

- 桑名から45分
- JR、近鉄の総合ターミナル桑名駅から尾張旭駅まで45分

名古屋方面

- 栄から19分
- 栄町駅から尾張旭駅まで名鉄瀬戸線で19分
- 大曽根駅から15分
- JR、近鉄、地下鉄の総合ターミナル大曽根駅から尾張旭駅まで15分
- 名古屋から30分
- 名古屋駅から乗り換えを含めて30分

学校法人 菊武学園
名古屋産業大学 NAGOYA SANGYO UNIVERSITY
〒488-8711 尾張旭市新居町山の田3255-5
お問い合わせは、名古屋産業大学入試広報室 ☎0120-546-160

設置構想中のため、掲載内容は予定であり、変更する場合があります。

経営専門職学科 (仮称)

専門職大学・専門職短期大学とは？

2019年4月から新たに創設された実践的な職業教育を行う高等教育機関として、深く専門の学芸を教授研究し、専門性が求められる職業を担うために必要な実践的かつ応用的な能力を展開させることを目的とする大学です。

新たな高等教育機関 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科



専門職学科とは？

専門職業人材を養成する実践的な教育のニーズが高まる中で、実践的な職業教育を行う高等教育機関として、専門職を担うための実践的かつ応用的な能力の育成・展開を目指す学科です。従来の学科の長所を取り入れて、理論にも裏付けられた「高度な実践力」と「豊かな創造力」を身に付けることができます。

本学の建学の精神：「職業教育」を通して社会で活躍できる人材の育成

- ・グローバル化や技術革新の影響で、東海地域を牽引する自動車業界は100年来の変革期といわれ、ビジネスモデル変革が求められる。
- ・第4次産業革命・AI/IoTの進化により、人間が行うべき業務が変化する可能性が高い。
- ・中小企業においては採用難が顕著、経営資源が乏しいと一般的に言われる中でも特に人材不足の継続が予測される。女性や高齢者の活躍推進や、業務改善・効率化が求められている。
- ・豊かな教養と人間性、判断力を有し、経営に関する学術的知識を踏まえ、データの収集・加工・分析に関する技能技術と、ファイナンス業務、マーケティング・リサーチ業務、計画策定・評価支援業務を通じて、サービス業・製造業における事業・業務の支援・推進・改善を担える専門職人材を養成する。

社会・
産業界の
ニーズ

養成する
人物像

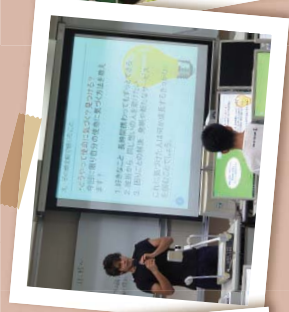
教育課程

データ分析に関する技能技術と、財務会計・ファイナンス業務 マーケティング・リサーチ業務について修得が可能です

企業・地域における様々な事業・業務の支援・推進・改善に必要な経営に関する学術的知識を踏まえ、データ分析の知識と財務会計・ファイナンス業務、マーケティング・リサーチ業務の知識を学修し、3年次には臨地実務実習による実践的な学習を通して、専門知識・技能・能力の定着を目指します。

一般・基礎科目	職業専門科目			総合科目
経営に関する学術的知識	(1) 専門基礎科目	(2) 専門科目	(3) 臨地実務実習	企業と連携した実践プロジェクト
	データに関する学術的知識	データの収集・加工・分析 マーケティング・ファイナンス・リサーチ	高度な職業実践力	
			地方創生・組織外との外部連携・対人関係能力養成	

学年40名に対する
少人数教育
高度な職業実践力と
豊かな創造力を養成



経営に関する系統的知識とデータ
分析、財務会計・ファイナンス業務、
マーケティング・リサーチ業務を複
合的に修得できる

事業・業務の支援・推進・改善
するために600時間程度の
インターンシップで実践力を
養う



愛知中小企業家同友会や中
小企業大学校瀬戸校などの
産業界や経済団体などと連
携し、実践的な教育を実現

名古屋産業大学の経営専門職学科(仮称)は日本で初めて誕生する専門職学科です

「経営学」+「コミュニケーションスキル」+「財務会計・ファイナンス」+「マーケティング・リサーチ」+「データ分析の知識と技能」を実践的な指導により修得します

次の考えを持つ人を求めています

- 高等学校の教育課程で身に付けた基礎的な知識や技能をもとに、企業が抱える課題について関心をもち、考え、説明ができる人。
- 聞く・話す・読む・書くというコミュニケーション能力の基礎を身に付けている人。
- 事業・業務の推進・支援・改善を図るための基礎的能力として、「情報処理」「情報技術」「簿記」などの基礎学力を有している人。

次の知識とスキルを身につけられます

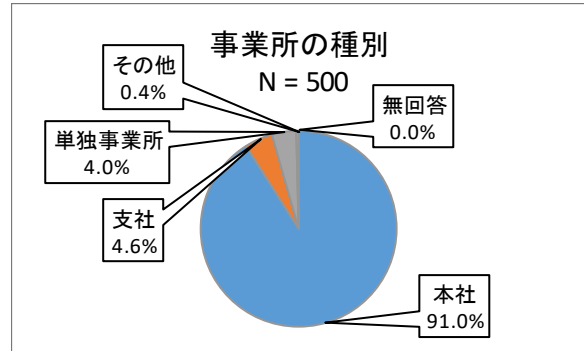
- ・職業人としての教養、一般的・汎用的能力とコミュニケーション能力や社会変化や社会課題に対応し、事業・業務の創造的な展開を図るための協働する力を身につけます。
- ・経営に関する学術的知識と、データの収集・加工・分析に関する技能技術と、財務会計・ファイナンス業務、マーケティング・リサーチ業務を身につけます。
- ・企業と連携した実践教育(臨地実務実習)を通じて、事業・業務の支援・推進・改善を担うための高度な職業実践力を身につけます。

※設置構想中のため、掲載内容は予定であり、変更する場合があります。

単純集計表

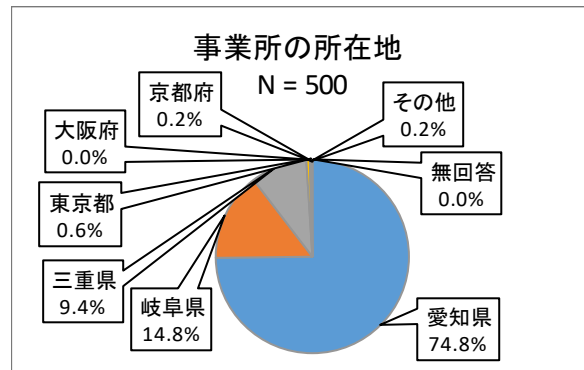
事業所の種別

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	本社	455	91.0
2	支社	23	4.6
3	単独事業所	20	4.0
4	その他	2	0.4
	無回答	0	0.0
	N (%ベース)	500	100



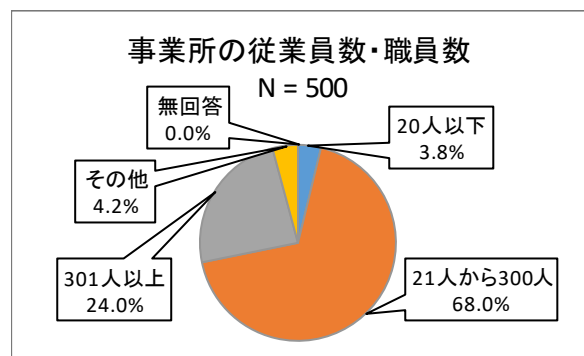
事業所の所在地

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	愛知県	374	74.8
2	岐阜県	74	14.8
3	三重県	47	9.4
4	東京都	3	0.6
5	大阪府	0	0.0
6	京都府	1	0.2
7	その他	1	0.2
	無回答	0	0.0
	N (%ベース)	500	100



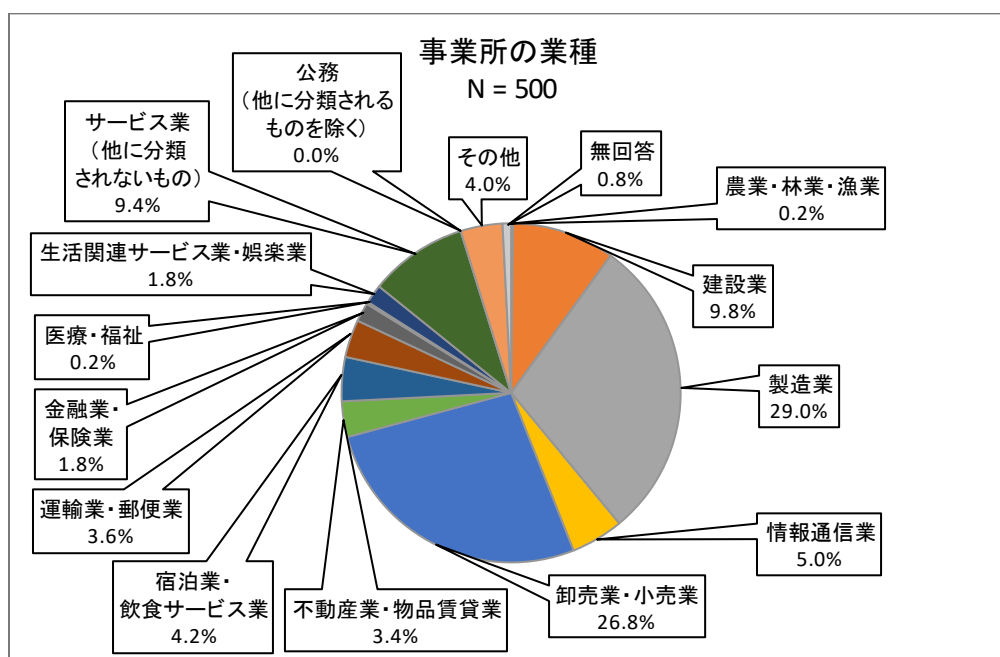
事業所の従業員数・職員数

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	20人以下	19	3.8
2	21人から300人	340	68.0
3	301人以上	120	24.0
4	その他	21	4.2
	無回答	0	0.0
	N (%ベース)	500	100



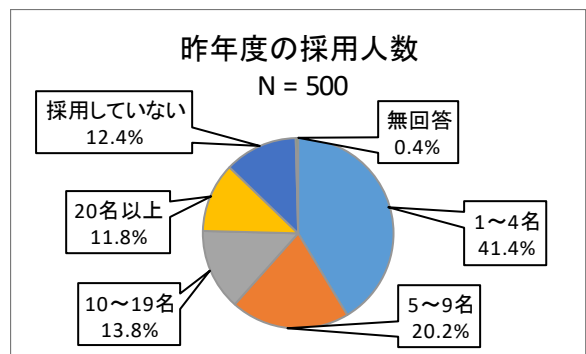
事業所の業種

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	農業・林業・漁業	1	0.2
2	建設業	49	9.8
3	製造業	145	29.0
4	情報通信業	25	5.0
5	卸売業・小売業	134	26.8
6	不動産業・物品賃貸業	17	3.4
7	宿泊業・飲食サービス業	21	4.2
8	運輸業・郵便業	18	3.6
9	金融業・保険業	9	1.8
10	医療・福祉	1	0.2
11	生活関連サービス業・娯楽業	9	1.8
12	サービス業（他に分類されないもの）	47	9.4
13	公務（他に分類されるものを除く）	0	0.0
14	その他	20	4.0
	無回答	4	0.8
	N（%ベース）	500	100



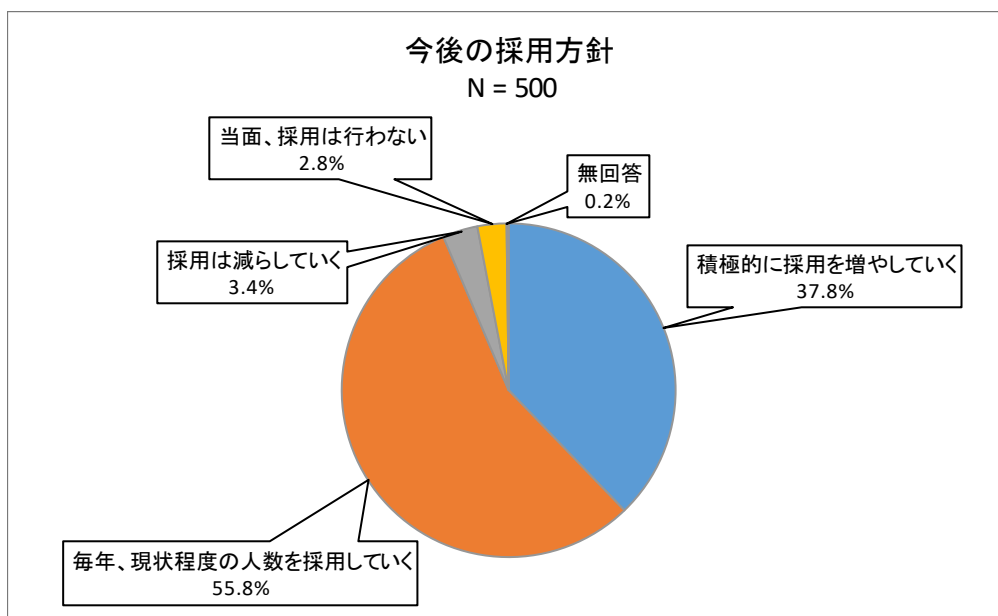
昨年度の採用人数

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	1～4名	207	41.4
2	5～9名	101	20.2
3	10～19名	69	13.8
4	20名以上	59	11.8
5	採用していない	62	12.4
	無回答	2	0.4
	N (%ベース)	500	100



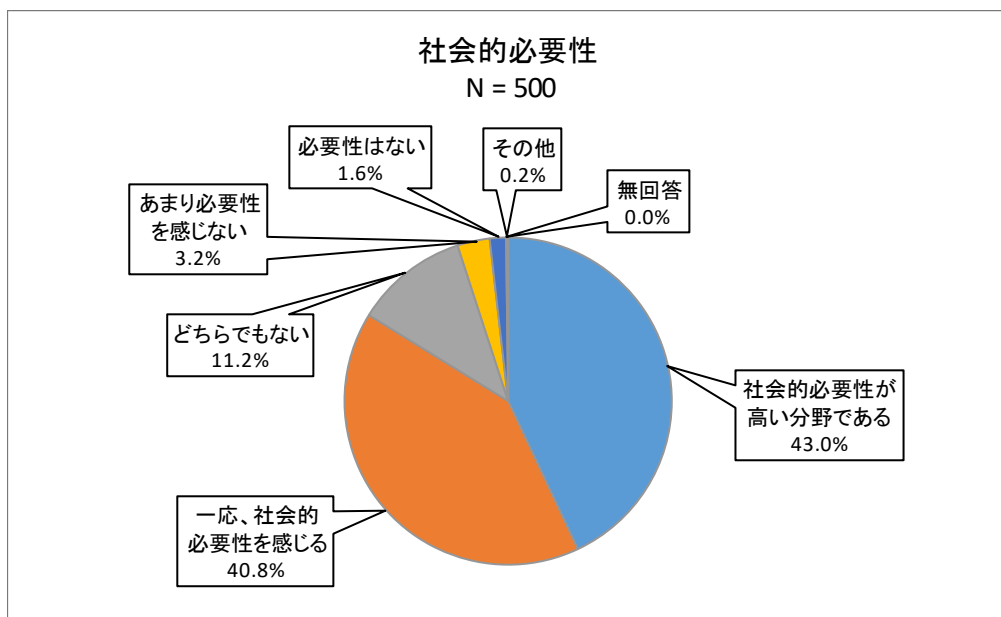
今後の採用方針

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	積極的に採用を増やしていく	189	37.8
2	毎年、現状程度の人数を採用していく	279	55.8
3	採用は減らしていく	17	3.4
4	当面、採用は行わない	14	2.8
	無回答	1	0.2
	N (%ベース)	500	100



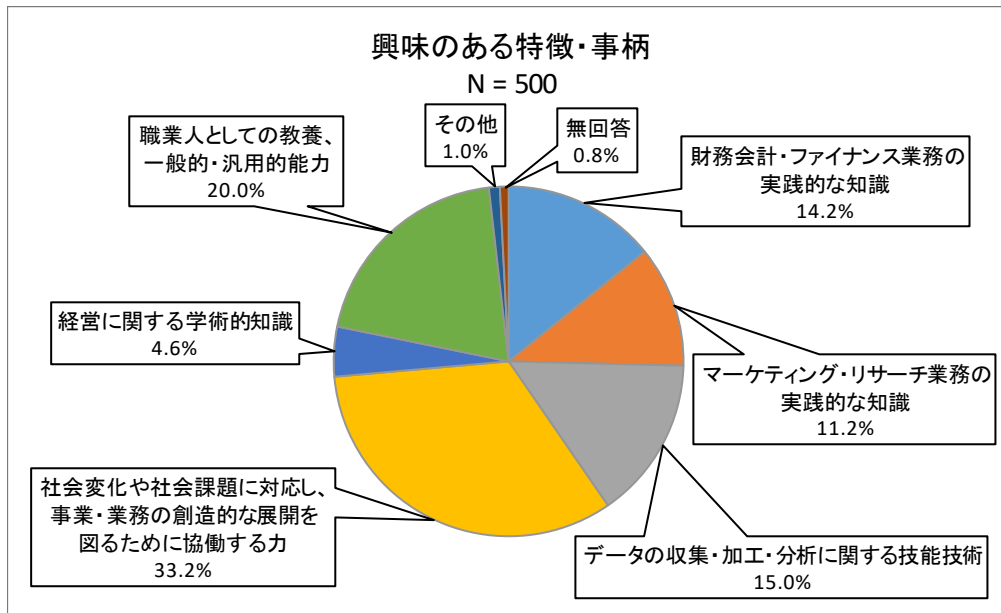
社会的必要性

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	社会的必要性が高い分野である	215	43.0
2	一応、社会的必要性を感じる	204	40.8
3	どちらでもない	56	11.2
4	あまり必要性を感じない	16	3.2
5	必要性はない	8	1.6
6	その他	1	0.2
	無回答	0	0.0
	N (%ベース)	500	100



興味のある特徴・事柄

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	財務会計・ファイナンス業務の実践的な知識	71	14.2
2	マーケティング・リサーチ業務の実践的な知識	56	11.2
3	データの収集・加工・分析に関する技能技術	75	15.0
4	社会変化や社会課題に対応し、事業・業務の創造的な展開を図るために協働する力	166	33.2
5	経営に関する学術的知識	23	4.6
6	職業人としての教養、一般的・汎用的能力	100	20.0
7	その他	5	1.0
	無回答	4	0.8
	N (%ベース)	500	100

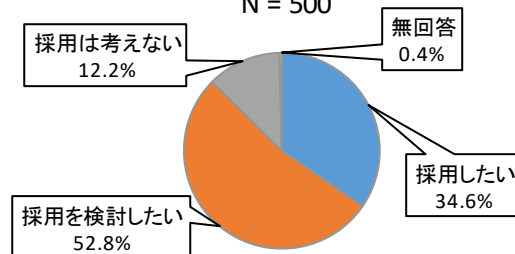


経営専門職学科卒業生の採用意向

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	採用したい	173	34.6
2	採用を検討したい	264	52.8
3	採用は考えない	61	12.2
	無回答	2	0.4
	N (%ベース)	500	100

経営専門職学科卒業生の採用意向

N = 500

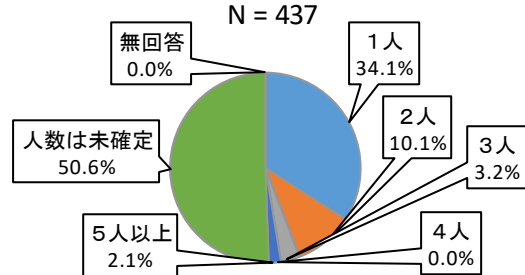


経営専門職学科卒業生の採用人数

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	1人	149	34.1
2	2人	44	10.1
3	3人	14	3.2
4	4人	0	0.0
5	5人以上	9	2.1
6	人数は未確定	221	50.6
	無回答	0	0.0
	N (%ベース)	437	100

経営専門職学科卒業生の採用人数

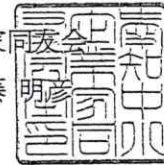
N = 437



令和2年3月3日

学校法人菊武学園
理事長 高木 弘恵 様

愛知中小企業家同友会
会長 加藤



経営専門職学科の設置を求める要望書

謹啓 時下ますますご清祥の段、お慶び申し上げます。平素は本会の運営につきまして、格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、学校法人菊武学園は、1948（昭和23）年に名古屋市東区に菊武タイピスト養成所を創立されて以来、社会のニーズや時代の変化を先取りして、「職業教育を通して社会で活躍できる人材の育成」を建学の精神に掲げ、名古屋産業大学をはじめ、名古屋経営短期大学、菊華高等学校、菊武ビジネス専門学校、専門学校名古屋ウェディング&フラワー・ビューティ学院、菊武幼稚園を擁する総合学園として発展されておられます。名古屋産業大学とは、これまでもインターンシップの受け入れや貴学への講師派遣などの連携を深めてきましたが、地域活性化をめざして、2019（令和元）年11月に人材育成や新事業創出のための各種施策の推進などを産学地域連携に関する基本協定を締結し、今後もより一層の連携を進めることで、地域社会の発展につながることを期待しているところであります。

この度、貴学が2019（平成31）年4月に創設された専門職大学等の制度の下で、専門職大学等の趣旨を既存の現代ビジネス学部の中に活かし、実践的・創造的な専門職業人を養成する専門職学科を新設（令和3年4月予定）されるという計画は、地域社会の発展に貢献できる豊かな教養や確かな学問的知識と技術を有する人材を養成されてきた実績を踏まえ、さらに専門職業人の養成に取り込まれることは、地域の産業経済の発展に大きく後押しいただけるものと確信する次第であります。

本会は、自立型企業づくりを推進し、新しい時代に適応できる企業革新と経営者自身の自己革新をめざす学び・交流の場となり、あいち経営フォーラムや諸活動、社員教育を通して、「経営体質の強化」、経営者の能力向上」や「経営改善者の改善」をめざして活動しています。

こうした中、経営専門職学科で養成する、特定の職業能力を重視した企業の採用ニーズに対応し、社会が大きく変革する中で、データの収集・加工・分析に関する技能・技術と、財務会計・ファイナンス業務、マーケティング・リサーチの3つのスキルを学修し、隣地実務実習を通して、サービス業、製造業の事業・業務の支援・推進・改善を担うことができる人材は、これら地域の中小企業が求め続けている人材と合致するものであります。

経営専門職学科の新設につきましては、是非とも早期に実現していただけるよう、切に要望いたす次第でございます。

謹白

令和2年2月12日

学校法人菊武学園

理事長 高木 弘恵 様

尾張旭市商工会

会長 佐藤 勝美



経営専門職学科の設置を求める要望書

平素は格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます。

「職業教育をとおして社会で活躍できる人材の育成」を建学の精神に掲げておられる学校法人菊武学園におかれては、1948（昭和23）年に名古屋市東区に菊武タイピスト養成所を創立されて以来、社会のニーズや時代の変化を先取りして、企業・社会が求める人材の育成に取り組まれておられ、同じ愛知県尾張旭市内に位置する本商工会といたしても、地域経済の発展に多大なご貢献をいただいておりますことに心より感謝申し上げます。

貴学園は、尾張旭市で唯一の私立学校である名古屋産業大学、名古屋経営短期大学をはじめ、名古屋市内にある菊華高等学校、菊武ビジネス専門学校、専門学校名古屋ウェディング&フラワー・ビューティ学院と、愛知県春日井市にある菊武幼稚園を擁する総合学園へと発展されました。貴学と名古屋経営短期大学は、2010（平成22）年3月に尾張旭市と幅広い分野において連携協力し地域社会の発展に寄与するため、包括的連携協力に関する協定を締結されておられます。

この度、貴学が、2019（平成31）年4月に専門職大学等の制度が創設されたことを受けて、専門職大学等の趣旨を既存の現代ビジネス学部の中に活かし、実践的・創造的な専門職業人を養成する専門職学科を開設（令和3年4月予定）する準備を進めておられることをお聞きしました。実践的・創造的な専門職業人の養成に取り組まれることは、さらに地域の産業振興に大きく後押しいただけるものと確信する次第であります。

本商工会は、公共的団体として、地域の産業振興、地域交流活動を通じた相互理解と親善の推進を目的に掲げる中で、地域での経営者同士のネットワーク形成のために諸事業を開催したり、尾張旭市内で事業を営んでおられる経営者、小規模事業者の相談機関としてさまざまな相談に応じるなど、企業・団体の活動を支援しております。

こうした中、経営専門職学科で養成する、特定の職業能力を重視した企業の採用ニーズに対応し、社会が大きく変革する中で、データの収集・加工・分析に関する技能・技術と、財務会計・ファイナンス業務、マーケティング・リサーチの3つのスキルを身につけ、サービス業、製造業の事業・業務の支援・推進・改善を担うことができる人材は、企業や社会が求める人材の養成に欠かせない条件を満たすものと高く評価いたします。

貴学が実践的・創造的な専門職業人を養成する経営専門職学科を設置されることは、時宜を得た構想であり、是非とも実現していただきたいと強く要望いたします。

令和2年/月29日

学校法人菊武学園

理事長 高木 弘恵 様

特定非営利活動法人 G-net

代表理事 南田 修司



経営専門職学科設置の期待と要望について

平素より本法人の運営につきまして、ご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、学校法人菊武学園におかれましては、1948（昭和23）年に名古屋市東区に菊武タイピスト養成所を創立したことから始まり、社会のニーズや時代の変化を先取りして、企業・社会が求める人材の育成に取り組み、地域社会の発展にご尽力されていることに心より感謝申し上げます。

この度、貴学園が設置される名古屋産業大学では、2019（平成31）年4月に専門職大学等の制度が創設されたことを受けて、専門職大学等の趣旨を既存の現代ビジネス学部の中に活かし、実践的・創造的な専門職業人を養成する専門職学科を開設（令和3年4月予定）する準備を進めておられることをお聞きしました。「職業教育を通して社会で活躍できる人材の育成」を建学の精神として、経済や経営に関するキャリア教育・職業教育を実践され、地域社会の発展に貢献できる豊かな教養や確かな学問的知識と技術を有する人材を養成する貴学が、さらに専門職業人の養成に取り組みされることは、本法人にとり非常に有意義であり、大いに期待するところです。本法人は、本年1月に幅広い分野において連携協力し地域社会の発展に寄与するため、包括的連携協力に関する協定を締結いたしました。

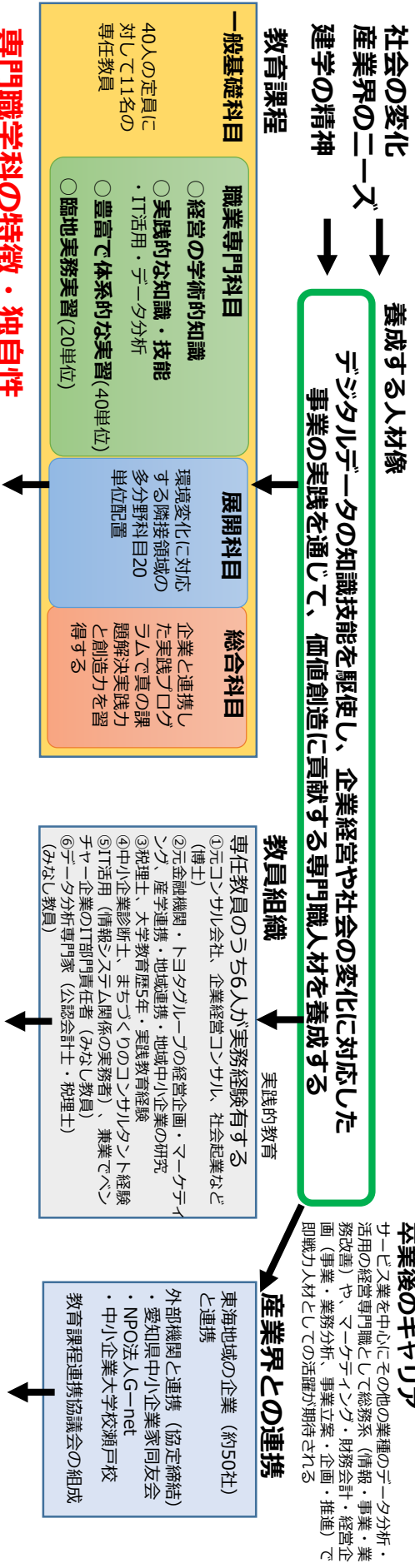
本法人は、思いを言葉にして、言葉を行動に変えていく起業家的・創造的人材の育成を活動の目的として、大学との連携事業を進めており、長期実践型インターンシップ事業や創業支援事業等のサポートを通じて、地域活性化のネットワークを広げ、今後、東海3県を中心とした多くの若者に対して成長の機会を提供し、様々な地域プロデューサーを輩出したいと考えております。こうした中、貴学が設置構想されている経営専門職学科では、特定の職業能力を重視した企業の採用ニーズに対応し、社会が大きく変革する中で、データの収集・加工・分析に関する技能・技術と、財務会計・ファイナンス業務、マーケティング・リサーチの3つのスキルを学修し、隣地実務実習を通して、サービス業、製造業の事業・業務の支援・推進・改善を担うことができる人材を養成するという取り組みが、本法人が地域を担う主体的・積極的な人材の育成と地域に根ざした中小企業の振興が欠かせないと考える趣旨とも合致するものであり、産業・経済の発展をより一層推進するものと確信する次第です。

本法人にとって、これら地域に密着した活動の拠点としても、地域と連携した教育活動を続けられている貴学の存在は非常に重要であり、その役割にも期待するものです。是非とも実現していただきたいと念願しています。貴学が実践的・創造的な専門職業人を養成する経営専門職学科を設置されることを強く要望するものです。

2学科の相違点

名古屋産業大学が育成する「経営専門職人材」

- 1) デジタルデータの知識技能を備えた高度な実践力
- 2) 事業に関する高度な知識と豊かな創造力を有し、事業の価値創造に貢献できる人材



卒業後のキャリア

卒業後を中心にその他の業種のデータ分析・活用の経営専門職として総務系(情報会計・経営企画改善)や、マーケティング、財務会計・経営企画(事業・業務分析、事業立案・企画・推進)で即戦力人材としての活躍が期待される

専門職学科の特徴・独自性

- ・現代から未来の**社会の状況・産業界のニーズ**を踏まえた新時代に向け、**事業の価値創造などを担う「養成する人材」**である
- ・**企業経営の知識とデジタルデータに関する高度な実践力と社会の変化に対応する豊かな創造性を備える専門職人材**
- ・**卒業後即戦力として「経営専門職」として事業の価値創造を担うために、約3分の1の「実習」と理論学習の体系的プログラム**を構築し、実現するための**教員組織(専任教員の4割以上が実務経験を有する教員)と、産業界との連携**ができています。

既設学部との本質的な違い

「産業界と協働し、社会が求める職業能力に関する高度な実践力の養成に特化する点」で本質的に異なる。「職業専門教育の職業専門科目・実習・臨地実務実習・総合学習により、デジタルデータ分析の知識・技能を、産業界と連携し、実務家教員、実践者が教授し、事業の価値創造に向けた高度な専門性を身につけることができる点」で明確な違いがある。

既存学部の特徴・強み

限界(既存学部)

- ・幅広い教養と学術的な知識・汎用的な能力を養成する。
- ・卒業後は、ジョブローテーションを通じて幅広い職種を経験し、中
- ・長期的視点でゼネラリストとして活躍
- ・デジタルの基礎知識を有する人材を養成
- ・長期インターンシップを選択科目で設置、一般的・汎用的能力を養成する。
- ・大学時代に学んだ知識・経験・技能を直接卒業後の進路として紐付けできない
- ・幅広い教養や汎用的能力の養成が中心、高度な専門性や技能・技術の習得が困難
- ・選択制のインターンシップで、学生の参加率向上、産業界との継続的連携が課題
- ・理論学習に加え、体系的実践プログラムによる技能・技術の習得ができていない

現代ビジネス学科

経営専門職学科

<p>養成する人材像</p>	<p>ビジネスの基礎知識を修得し、環境、情報、医療情報管理、スポーツ、心理に関する知識を活かして、産業・経済の発展に寄与する人材</p>	<p>デジタルデータの知識技能を駆使し、企業経営や社会の変化に対応した事業の実践を通じて、価値創造に貢献する専門職人材を養成する</p>
<p>卒業後の進路</p>	<p>事務職、営業職として、主に企業内のジョブローテーションによるキャリア形成を想定する。</p>	<p>サービス業を中心に、デジタルデータ活用の業務を担う事業創造系の職種や、事業を実践するマーケティング、財務会計、経営企画などの職種として、幅広い業種・職種において、経営専門職としての知識・技能・技術を活用して活躍することが期待される。</p>
<p>教育課程の特徴</p>	<p>ビジネス分野の専門基礎教育科目を基盤に、履修上のコースに沿って「環境」「情報」「医療情報管理」「スポーツ」「心理」の専門教育科目を配置</p>	<p>一般基礎科目、職業専門科目、展開科目、総合科目の配置。「産業界と協働し、社会が求める職業能力に関する高度な実践力」の養成に特化</p>
<p>職業能力</p>	<p>職業人としての一般的・汎用的能力の養成と定着を主眼に置く</p>	<p>企業経営に関する知識と、「デジタルデータの活用」および「事業の実践」の実務の高度な実践力を身につけるための体系的な科目群で構成し、事業の価値創造に向けた高度な専門性を身につける点が最大の特徴</p>
<p>教学組織</p>	<p>専門基礎教育に位置付けるビジネス分野と、専門教育分野である環境、情報、医療情報管理、スポーツ、心理の各分野の研究者教員が中心</p>	<p>実務家教員、実践者が教授。ビジネス分野の研究者教員と実務家教員が中心</p>
<p>2学科の共通項目</p>	<p>どちらの学科も現代ビジネスに貢献する人材を養成する。職業教育を掲げる本学は、双方に長期のインターンシップの枠組みは配置。(ただし、養成する職業能力は異なる) 特長ある2学科により社会の多様なニーズと、学生の学修ニーズに対応している</p>	

現代ビジネス学科

専門ゼミナール

教員の専門分野に応じた問題解決能力の養成を支援・指導

専門教育科目

履修上のコースに沿った専門分野

- (1) 環境領域
環境分野の専門知識
- (2) 情報領域
情報分野の専門知識
- (3) スポーツ領域
スポーツ分野の専門知識
- (4) 心理領域
心理分野の専門知識
- (5) 医療情報管理領域
医療情報分野の専門知識

ビジネス トレーニング プログラム

- (1) 長期イン
ターンシップ
I・II・III
14～16単位を
配置（職業体
験・社会人基礎
力を習得する）
- (2) 現代ビジネ
ス演習 I・II（6
単位）（選択）

専門基礎教育科目

ビジネス分野の専門基礎
(経営戦略・マーケティング・財務会計ほか)

教養教育科目

職業人としての一般的・汎用的能力と、履修上の5つのコースに沿って現代ビジネスに対する幅広い視野と理解力、専門能力を修得

経営専門職学科

総合科目

企業と連携した実践プロジェクトを通じて、真の課題解決力と、事業を価値創造するために必要とされる高度な職業実践力を身につける。

職業専門科目

デジタルデータと事業の実践的な知識技能を応用し、職業実践力を養成する

- (3) 臨地実務実習
600時間、20単位の臨地実務実習

(2) 専門科目

デジタルデータの活用
事業の実践

(1) 専門基礎教育科目

企業経営に関する基礎知識を修得

展開科目

企業経営の知識を基盤としたデジタルデータの活用と事業の実践に関する実務の隣接他分野の応用的な知識・能力を習得する。

一般・基礎科目

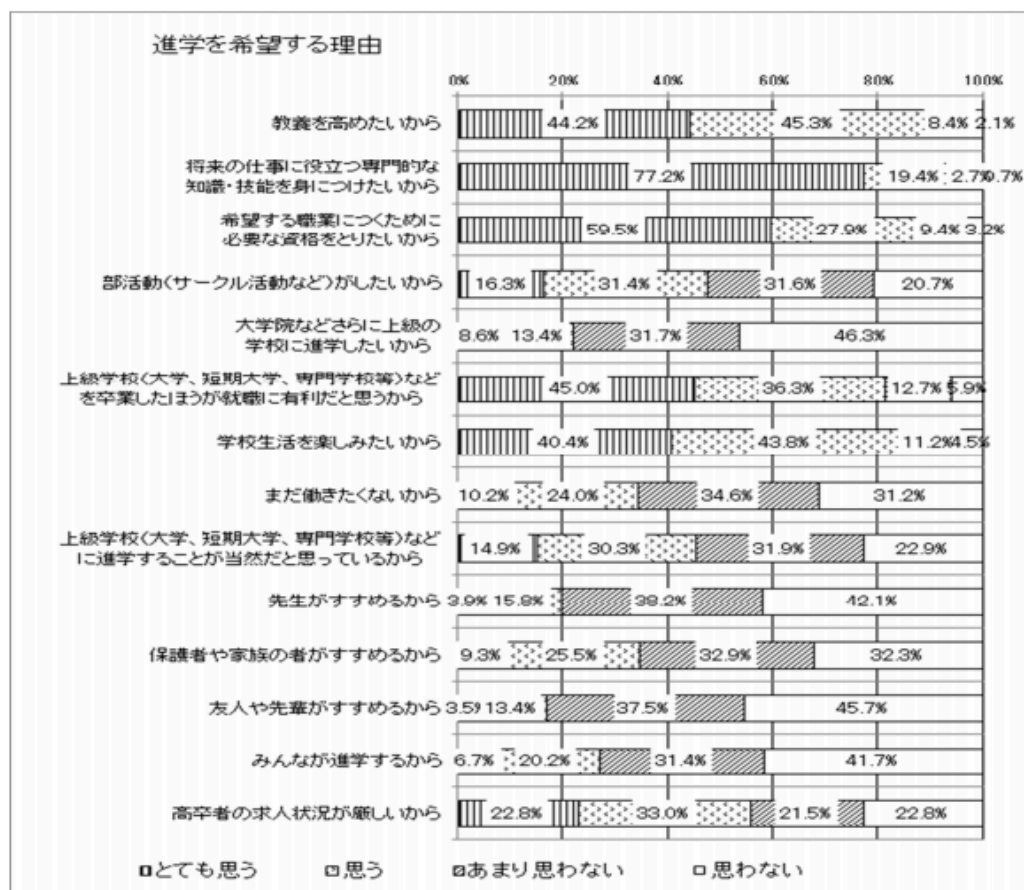
職業専門科目に加え、展開科目、総合科目を配置することで、デジタルデータと事業の実践的な知識技能を応用し、職業実践力を養成する

2 学科の相違点

キャリア教育・職業教育に関する総合的実態調査第一次報告

問 6 問 4 で、「1 進学希望」と答えた人にお尋ねします。

(1) あなたが進学を希望する理由は何ですか。次の①～⑭のそれぞれについて、当てはまるものを 1～4 の中から一つずつ選んでください。



「とても思う」と答えた割合を見ると、最も高い項目が「将来の仕事に役立つ専門的な知識・技術を身につけたいから」で 77.2%。「思う」も合わせると 96.6%と、非常に高い数値を示している。次が「希望する職業に就くために必要な資格をとりたいから」で 59.5%、「上級学校(大学、短期大学、専門学校等)などを卒業したほうが就職に有利だと思うから」45.0%、「教養を高めたいから」が 44.2%、「学校生活を楽しまたいから」40.4%の順である。「学校生活を楽しまたいから」は「思う」も合わせると 84.2%に上る。

前回調査では、今回と異なり、理由を三つまで選択する形式だったため、単純に数値比較をすることはできないが、「将来の仕事に役立つ専門的な知識・技術を身につけたいから」が 56.5%で最も高く、次いで「希望する職業に就くために必要な資格をとりたいから」39.4%、「教養を高めたいから」26.4%、「学校生活を楽しまたいから」18.1%、「上級学校などを卒業したほうが就職に有利だと思うから」16.9%と、今回と比較して顕著な違いは見られない。

出典：国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター

「キャリア教育・職業教育に関する総合的実態調査第一次報告」(2013年3月)

経営専門職学科の特徴

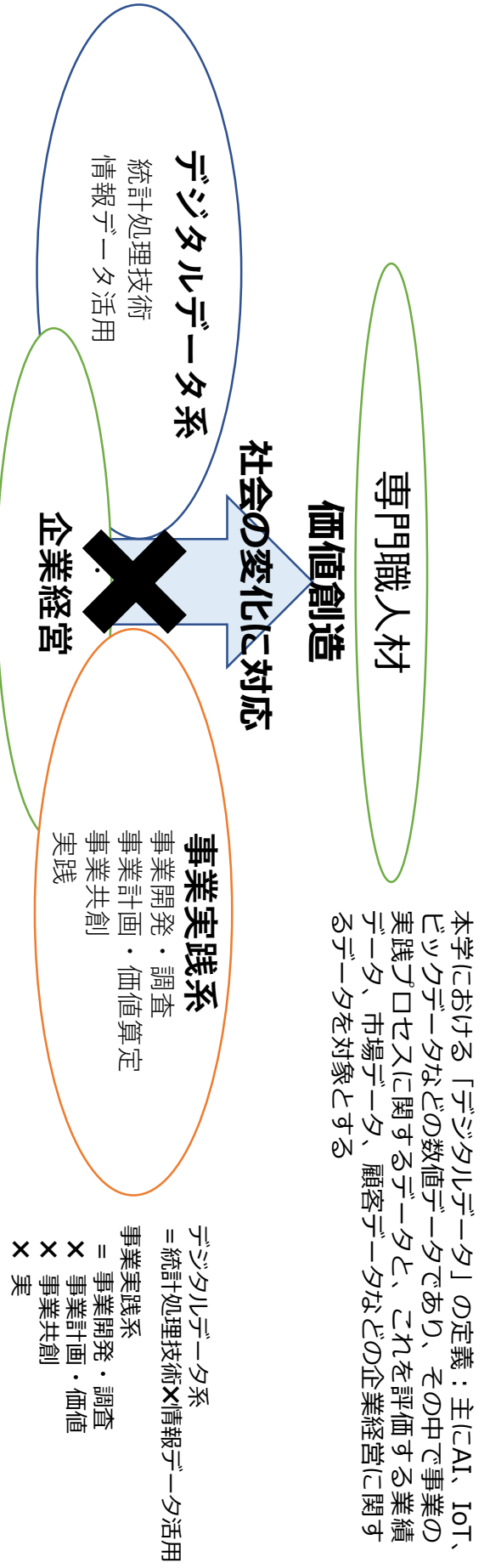
不確実な時代を迎え、経済や文化の活動を通して持続的に社会を支えることが求められる中で、特にAI/IoTの進展に対応し、その利活用を通じて企業の課題解決や成長を目指すためには、**デジタルリテラシーやデータ活用能力**が必要とされている。

中部圏が発展し続けていくためには、持続的な**イノベーションの創造**や**新しいビジネスモデルの創出**など、新しい価値を生み出していく必要がある。

このような状況の中で、事業の現場の中核を担い、現場レベルの改善やイノベーションを牽引していただける人材として**Society5.0**で必要な**技術や数理データ処理**に関する素養を備え、**経営水準の高度化に貢献できる経営の専門職人材**が求められている。

名古屋産業大学は、「1）デジタルデータの知識技能を備えた高度な実践力と、2）事業に関する高度な知識と豊かな創造力を有し、事業の価値創造に貢献できる人材」を**経営専門職人材**と定義する。

養成する人材は「デジタルデータの知識技能を駆使し、企業経営や社会の変化に対応した事業の実践を通じて、価値創造に貢献する専門職人材を養成する」である。



卒業後は、事業の価値創造に貢献する高度な実践力を備えた経営専門職として事業を担う。データ活用の実践的な知識技能を生かした事業の実践、事業の価値創造に貢献し、所属する組織や企業、地域、社会の発展に寄与することが期待される

社会の変化と養成する人材像

社会・経済を取り巻く状況

・不確実な時代を迎え、経済や文化の活動を通して持続的に社会を支えることが求められる中で、特にAI/IoTの進展に対応し、その利活用を通じて企業の課題解決や成長を目指すためには、デジタルリテラシーやデータ活用能力が必要とされている

中部圏を取り巻く状況

・中部圏が発展し続けていくためには、持続的なイノベーションの創造や新しいビジネスモデルの創出など、新しい価値を生み出していく必要がある

経営専門職人材の必要性

・事業の現場の中核を担い、現場レベルの改善やイノベーションを牽引していける人材としてSociety5.0で必要な技術や数理データ処理に関する素養を備え、経営水準の高度化に貢献できる経営の専門職人材

養成する人材像

デジタルデータの知識技能を駆使し、企業経営や社会の変化に対応した事業の実践を通じて、価値創造に貢献する専門職人材を養成する

本学における「デジタルデータ」の定義：主にAI、IoT、ビッグデータなどの数値データであり、その中で事業の実践プロセスに関するデータと、これを評価する業績データ、市場データ、顧客データなどの企業経営に関するデータを対象とする

名古屋産業大学が育成する「経営専門職人材」

- 1) デジタルデータの知識技能を備えた高度な実践力
- 2) 事業に関する高度な知識と豊かな創造力を有し、事業の価値創造に貢献できる人材

本学の建学の精神：「職業教育」をとおして社会で活躍できる人材の育成

カリキュラムポリシー

養成する人材像

デジタルデータの知識技能を駆使し、企業経営や社会の変化に対応した事業の実践を通じて、価値創造に貢献する専門職人材を養成する

ディプロマポリシー

- | | |
|---|---|
| DP1 社会人としての教養、一般的・汎用的能力とキャリア形成力、コミュニケーション能力を身に付けている | DP4 事業に関する実践的な知識技能を身に付けている |
| DP2 専門職業人としての基盤となる企業経営に関する知識を身に付けている | DP5 デジタルデータと事業の実践的な知識技能を応用し、事業の改善や価値創造を担うための職業実践力を身に付けている |
| DP3 デジタルデータの活用に関する実践的な知識技能を身に付けている | DP6 社会の変化に対応し、デジタルデータの活用や事業の実践に隣接する応用的な能力を修得している |

カリキュラムポリシー

1.教育内容

- CP1 一般・基礎科目は、社会人としての豊かな人間性やキャリア形成力、コミュニケーション能力を重視した一般的・汎用的能力を養成する教育内容で構成する
- CP2 職業専門科目の専門基礎教育科目は、企業経営に関する知識を養成する教育内容で構成する
- CP3 職業専門科目の専門教育科目は、デジタルデータの活用に関する実践的な知識技能を養成する教育内容で構成する
- CP4 職業専門科目の専門教育科目は、事業に関する実践的な知識技能を養成する教育内容で構成する
- CP5 職業専門科目の臨地実務実習、および総合科目では、デジタルデータと事業の実践的な知識技能を応用し、職業実践力を養成する教育内容で構成する
- CP6 展開科目では、社会の変化に対応し、事業の実践に隣接する応用力を養成する教育内容で構成する

2.教育方法

1. 学習ポートフォリオの作成

1年次から必修科目として配置するゼミナールでは、セメスターごとに学修ポートフォリオを作成し、学修の成果と今後の目標設定を行うとともに、その書き方についてはキャリアデザイン講義で習得する。学修ポートフォリオでは、学修記録と、学修成果の振り返り、自己の今後の目標設定に関する記録をセメスターごとに4年間作成し、学修成果の可視化を図る。

2. ミラバスとオプラインの活用

講義科目については、ミラバスを活用して、講義の到達目標や学習成果などをあらかじめ提示し、教科書・参考書を活用するとともに、オプラインでの設定を通じて学習支援体制を整える。

3. 発表会の開催

実習・臨地実務実習・総合科目については、学修の成果を振り返り、知識・技能を定着させ、さらに将来の学修課題を認識させるために、発表会を実施し、産業界と連携して、教育効果を高める工夫を施す

4. PBLの実施

実習を中心としてグループによる少人数のディスカッションやグループワークなどのPBLを実施し、学生自らが主体的に学ぶ力を高める

3.学習成果

1. 成績評価

授業の成績評価の基準等をミラバスに明示し、一般・基礎科目、職業専門科目の専門基礎教育科目・専門教育科目、展開科目の講義科目は原則としてレポート試験とし、職業専門科目の実習科目、臨地実務実習、総合科目は、原則としてレポート試験及び発表（プレゼンテーション）を中心に行う。

2. クーラツクに基づく評価

臨地実務実習については、上記の成績評価に当たり、クーラツクを用いて外部評価、教員評価、自己評価を含めた総合評価とする。

3. GPAの活用

各授業の成績評価をともに単位あたりの成績評価の平均値を示す総合成績評価GPA (Grade Point Average)を算出し、履修指導等に活用する。

4. 発表会の活用

セメスターごとに、各学年の学習成果を共有する発表会を開催し、産業界と連携して、成果や課題を共有しあひながら、学習効果を高め合う工夫をする。4年間の学習成果の評価については、「事業価値創造実習」「専門ゼミナール」で発表機会を設け、最終成果は複数教員で審査する。

本学の建学の精神：「職業教育」をとおして社会で活躍できる人材の育成

養成する人材像

デジタルデータの知識技能を駆使し、企業経営や社会の変化に対応した
事業の実践を通じて、価値創造に貢献する専門職人材を養成する

下線は必修

u>

合計124単位以上 (必修100単位)	1	2	3	4	5	6	7	8
一般・基礎科目 (必修14単位)	・教養科目・コミュニケーション科目 ・キャリアデザインI ・基礎ゼミナールI	・基礎ゼミナールII	・キャリアデザインII ・基礎ゼミナールIII	・基礎ゼミナールIV		・キャリアデザインIII		
職業専門科目 (必修70単位)	・経営学総論 ・簿記 ・マーケティング ・会社法 ・統計学基礎	・経営管理論 ・フラインチンズ ・地域経済論 ・ビジネスエコノミクス						
専門基礎科目 (必修10単位)	・12単位以上 (必修10単位)							
専門科目 (必修48単位以上 (必修40単位))	・データベース	・ビジネス情報処理実習 ・統計処理とデータ サイエンスI ・統計処理とデータ サイエンスII	・データベース実習 ・デジタルデータ活用	・データベース実習 ・ビッグデータの活用 ・人工知能とIoT ・統計調査実習			(応用(インバースョン)選択) 3科目から1科目以上 (2単位以上) ・人工知能とIoTの活 用のインバースョン	
事業実践系	・事業観論	・事業データ観論	・企業調査実習 ・事業計画と資金調達 ・事業採算分析	・プロジェクト実習 ・事業の調査と分析 ・商品開発実践 ・事業計画実践 ・事業価値算定 ・事業共創		・事業改善実習 ・社会創造実習	・ソーシャルインバースョン ・サービスインバースョン	
専門ゼミナール	必修8単位				・専門ゼミナールI	・専門ゼミナールII	・専門ゼミナールIII	・専門ゼミナールIV
臨地実務実習	必修20単位		・インタビュー		・長期インター ンシップI-III (18単位)	・環境生態学 ・人材育成と組織開発		
展開科目 (20単位以上 (必修5単位))	・地域文化とまち づくり ・ダイバーシティイと 女性活躍推進	・観光地域開発 ・モラルと共感の心理学 ・地域スポーツコミュニケーション	・地域連携論 ・地域公共政策 ・コーポラティブプランと コーポラティブション	・共生社会福祉 ・ヘルスケアマネジメント			・事業価値創造実習I	・事業価値創造実習II
総合科目 必修4単位								

cp1 社会人としての教養、一般的・汎用的能力とキャリア形成力、コミュニケーション能力を養成する教育内容で構成している

cp2 専門職業人としての基礎となる企業経営に関する知識を身に付けている

cp3 デジタルデータの活用に関する実践的な知識技能を身に付けている

cp4 事業に関する実践的な知識技能を身に付けている

cp5 デジタルデータと事業の実践的な知識技能を応用し、事業の改善や価値創造を担うための職業実践力を身に付けている

cp6 社会の変化に対応し、デジタルデータの活用や事業の実践に隣接する応用的な能力を修得している

pp1 一般・基礎科目は、社会人としての豊かな人間性やキャリア形成力、コミュニケーション能力を重視し(一般的・汎用的能力を養成する教育内容で構成する

pp2 職業専門科目の専門基礎教育科目は、企業経営に関する知識を養成する教育内容で構成する

pp3 職業専門科目の専門教育科目は、デジタルデータの活用に関する実践的な知識技能を養成する教育内容で構成する

pp4 職業専門科目の専門教育科目は、事業に関する実践的な知識技能を養成する教育内容で構成する

pp5 職業専門科目の臨地実務実習、および総合科目では、デジタルデータと事業の実践的な知識技能を応用し、職業実践力を養成する教育内容で構成する

pp6 展開科目では、社会の変化に対応し、事業の実践に隣接する応用能力を養成する教育内容で構成する

総合能力

創造力

実務力

専門知識・技能

教養

3つのポリシーの関係性

養成する人材像

デジタルデータの知識技能を駆使し、**企業経営**や**社会の変化**に対応した**事業の実践**を通じて、**価値創造に貢献する専門職人材**を養成する

社会人としての
一般的・汎用的能力

× **企業経営**

× **デジタル
データ**

× **事業**

× **実践**

× **社会の変化**

ディプロマ・ポリシー

DP1 社会人としての教養、一般的・汎用的能力とキャリア形成力、コミュニケーション能力を身に付けている

DP2 専門職業人としての基礎となる企業経営に関する知識を身に付けている

DP3 デジタルデータの活用に関する実践的な知識技能を身に付けている

DP4 事業に関する実践的な知識技能を身に付けている

DP5 デジタルデータと事業の実践的な知識技能を応用し、事業の改善や価値創造を担うための職業実践力を身に付けている

DP6 社会の変化に対応し、デジタルデータの活用や事業の実践に隣接する応用的な能力を修得している

教育課程

一般・基礎科目

職業専門科目
専門基礎教育科目

職業専門科目
専門教育科目

職業専門科目
専門教育科目

職業専門科目・総合科目
臨地実務実習

展開科目

カリキュラム・ポリシー

CP1 社会人としての教養、一般的・汎用的能力とキャリア形成力、コミュニケーション能力を養成する

CP2 企業経営に関する知識を養成する

CP3 デジタルデータの活用に関する実践的な知識技能を養成する

CP4 事業に関する実践的な知識技能を養成する

CP5 デジタルデータと事業の実践的な知識技能を応用し、職業実践力を養成する

CP6 社会の変化に対応し、事業の実践に隣接する応用力を養成する

アドミッション・ポリシー

聞く・話す・読む・書くというコミュニケーション能力の基礎を身に付けている人

AP1 主体性を持ち、コミュニケーションをとりながら協働し、実践的な知識の習得に取り組み意欲がある人

AP2 デジタルデータ活用の技能技術を身に付けるための基礎学力と統計処理に必要となる論理的な思考力を有する人

AP3 高等学校の教育課程で身に付けた基礎的な知識や技能をもちに、企業経営、デジタルデータの分野に関心を持ち、自らの考えを説明できる人

AP4 デジタルデータの知識や技能を活用し、豊かな創造力を身につけ、企業・組織の発展に貢献する意欲がある人

ディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーとの関係性

ディプロマポリシー

DP1 社会人としての教養、一般的・汎用的能力とキャリア形成力、コミュニケーション能力を身に付けている

- ・ 社会人として様々な教養や知識を有し、多様な人とながり、相互に良好な人間関係が形成できる
- ・ 自己の現状を把握し、将来の目標設定と、達成に向けた行動計画を立て、達成に向け主体的に行動すること、自分のキャリアを主体的に形成できる
- ・ コミュニケーション能力の基礎となるツールとしての語学力を身に付け、様々な人と交流することができる

DP2 専門職業人としての基盤となる企業経営に関する知識を身に付けている

- ・ 経済の仕組みや動きを理論的に理解できる
- ・ 経営学や経営管理などの企業経営の仕組みを理論的に理解できる

DP3 デジタルデータの活用に関する実践的な知識技能を身に付けている

- ・ デジタルデータの活用に必要な情報リテラシーや技能リテラシーを身に付け、統計データを利活用できる
- ・ 企業経営や社会の変化をデジタルデータ分野の知見から理解できる

カリキュラムポリシー (教育内容)

1. 教育内容

CP1 一般・基礎科目は、社会人としての豊かな人間性やキャリア形成力、コミュニケーション能力を重視した一般的・汎用的能力を養成するために、以下のような教育内容で構成する

- ・ 社会変化に対応し、論理的な考えや、豊かな人間性を養い、良好な人間関係を形成するために教養科目として数的処理や社会学などの内容を学ぶ
- ・ キャリアに関連した学習や自己理解、目標設定の能力を身につけ主体的に行動するために、キャリアデザインなどの内容を学ぶ
- ・ コミュニケーション能力を高め、様々な人と交流するために、プレゼンテーションや語学に関する内容を学ぶ

CP2 職業専門科目の専門基礎教育科目は、企業経営に関する知識を養成するために、以下のような教育内容で構成する

- ・ 経済を取り巻く環境を理解するため、経済の仕組みに関する知識を修得する
- ・ 企業経営を理論的に理解するため、経営学や経営管理に関する学術的知識を修得する
- ・ 企業経営を実践的に理解するため、事業価値の算定や事業計画の策定の基礎となる簿記やファイナンスなどの知識を修得する

CP3 職業専門科目の専門教育科目は、デジタルデータの活用に関する実践的な知識技能を養成するために、以下のような教育内容で構成する

- ・ ITを実践的に活用するために必要となる基礎的な技能・技術として統計処理の知識技能を修得する
- ・ デジタルデータを活用するための基盤となるAI/IoT、データサイエンス、ビッグデータなどデジタルデータの収集と活用に関する知識技能を修得する

デザインプロセス

DP4 事業に関する実践的な知識技能を身に付けている

- ・ 事業や企業を調査分析することができる
- ・ 事業の実践や改善・事業計画、価値算定に必要な知識を理解することができる
- ・ 所属組織の内外の利害関係者と協働し、事業計画の改善や立案ができる



カリキュラムポリシー（教育内容）

CP4 職業専門科目の専門教育科目は、事業に関する実践的な知識技能を養成するために、以下のような教育内容で構成する

- ・ 事業の課題や事業を取り巻く市場を理解するため、事業や市場に関する情報収集や調査にかかわる知識技能を学ぶ
- ・ 事業の価値創造の基礎となる事業計画策定や事業価値算定に関する知識技能を学ぶ
- ・ 事業の価値創造に向けて必要な知識技能を学ぶ

DP5 デジタルデータと事業の実践的な知識技能を応用し、事業の改善や価値創造を担うための職業実践力を身に付けている

- ・ 産業界と連携した実践教育により、事業の実践の経験値を得ることができ
- ・ 修得した知識・技能を活用して、事業の実践や改善・事業計画、価値算定に向けて、実現性を考慮した総合的な提案をすることができる



CP5 職業専門科目の臨地実務実習、および総合科目では、デジタルデータと事業の実践的な知識技能を応用し、職業実践力を養成するために、以下のような教育内容で構成する

- ・ 事業を実践する現場体験を通じて社会人としての一般的・汎用的能力やコミュニケーション能力、企業経営に関する知識を基盤として、「デジタルデータの活用」と「事業の実践」の専門性を発揮するための実務の高度な職業実践力を修得する
- ・ 総合科目の事業価値創造実習では、企業と連携した実践プロジェクトを通じて、真の課題解決力と事業を価値創造するために必要な高度な職業実践力を修得する

DP6 社会の変化に対応し、デジタルデータの活用や事業の実践に隣接する応用的な能力を修得している

- ・ 事業に隣接する地域創生の知識を理解できる
- ・ 事業に隣接する社会課題の知識を理解できる



CP6 展開科目では、社会の変化に対応し、事業の実践に隣接する応用力を養成するために、以下のような教育内容で構成する

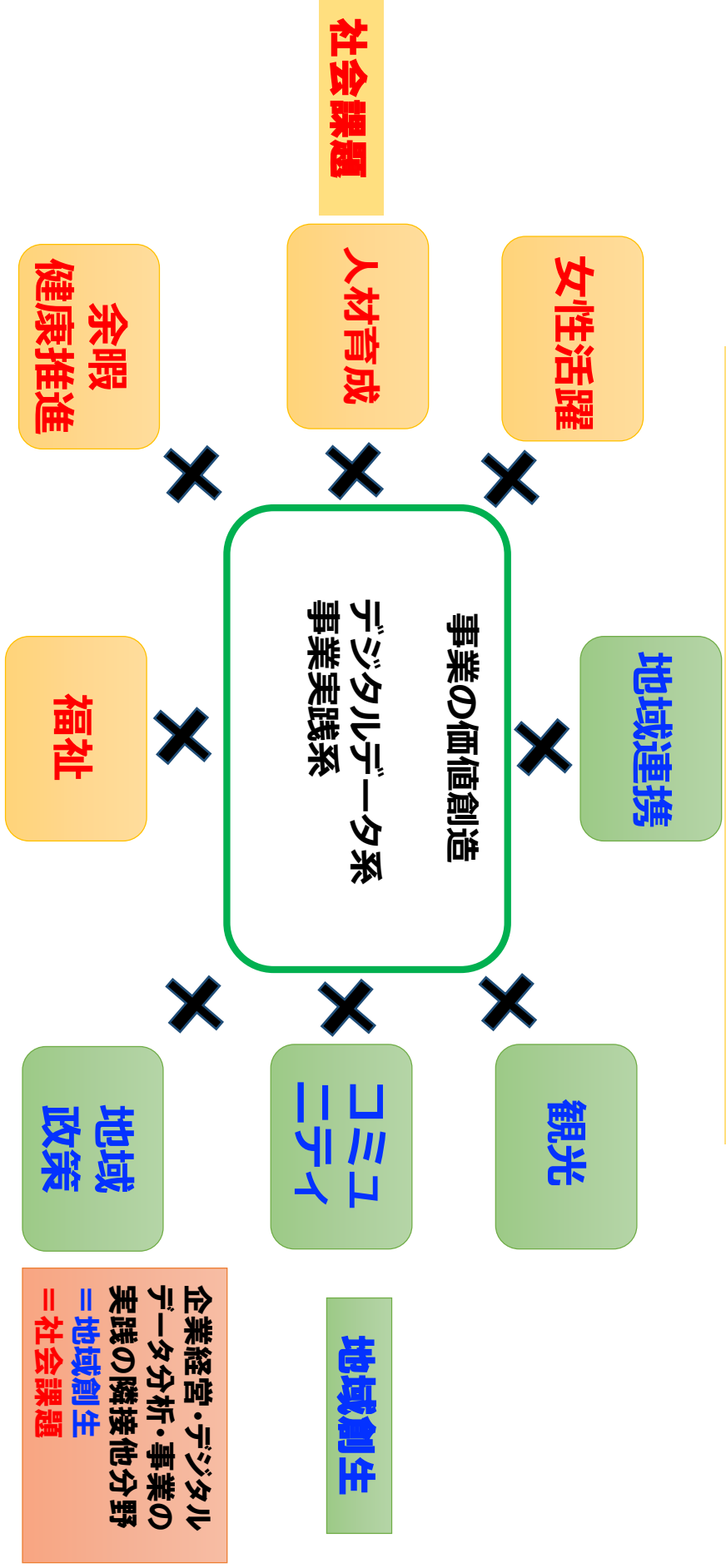
- ・ 企業経営の知識を基盤とした「デジタルデータの活用」と「事業の実践」に関する実務の隣接他分野の応用的な知識として、地域創生と社会課題に関する知識を修得する
- ・ 事業の価値創造に向けて、企業経営や社会の変化に対応し、事業の価値創造に繋がっていくための豊かな創造力と応用力を修得する

展開科目について

デジタルデータの知識技能を駆使し、企業経営や社会の変化に対応した事業の実践を通じて、価値創造に貢献する専門職人材を養成する

DP6 社会の変化に対応し、デジタルデータの活用や事業の実践に隣接する応用的な能力を修得している
CP6 展開科目では、社会の変化に対応し、事業の実践に隣接する応用力を養成する教育内容で構成する

展開科目 = 「地域創生」と「社会課題」



展開科目

専門とする「事業の価値創造におけたデジタルデータ分析」の職業分野に関連した他分野で、他分野の知識と結びつけることで、新たなモノやサービスを生み出すことのできる豊かな創造力と応用力を養成する授業科目

名古屋産業大学 学科会議規程（案）

（趣旨）

第1条 この規程は、名古屋産業大学現代ビジネス学部配置している学科（現代ビジネス学科、経営専門職学科）における教員の会議（以下、「学科会議」という。）に関する必要事項を定める。

（所掌事項）

第2条 学科会議は、当該学科の次の事項について審議し、教授会に提議・報告する。

- （1）教育課程に関する事項
- （2）学生の入学、退学、休学、復学、留学、除籍及び賞罰等学生の身上に関する事項
- （3）学生の試験及び卒業に関する事項
- （4）学生指導及び学生生活に関する事項
- （5）学生の進路に関する事項
- （6）その他本学科の教育研究及び運営に関する事項並びに研究の目的を達成するために必要な事項

（経営専門職教育課程連携協議会との連携）

第3条 経営専門職学科においては前条（1）に関し、別に定める経営専門職教育課程連携協議会の意見を踏まえ、経営専門職学科の学科会議において次の事項について審議・決定し、教授会に報告する。

- （1）産業界及び地域社会との連携による授業科目の開設その他の教育課程の編成に関する事項
- （2）産業界及び地域社会との連携による授業科目の開設その他の教育課程の実施に関する事項及び実施状況の評価に関する事項

（組織）

第4条 学科会議は、当該学科の専任教員により構成する。

（議長）

第5条 議長は当該学科の学科長とする。

（会議の開催）

第6条 学科会議は次のとおり開催する。

- （1）毎月1回定例会議
- （2）学科長が召集した時

（会議の記録）

第7条 学科会議における協議事項及び報告事項は記録して保管する。

（構成員以外の出席）

第8条 議長が必要と認めた場合には、構成員以外の者を出席させ、意見を述べさせることができる。

（庶務）

第9条 学科会議の庶務は、教務課が行う。

2 学科会議の記録は教務課職員が書記として行う。

(改廃)

第10条 この規程の改廃は、理事長の承認を得て行う。

附 則 この規程は、平成14年4月1日から施行する。

附 則 この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則 この規程は、平成29年4月1日から施行する。

附 則 この規程は、令和3年4月1日から施行する。

専任教員の年齢構成

職 位	30 歳 以 下	31 ～ 40 歳	41 ～ 50 歳	51 ～ 60 歳	61 ～ 65 歳	66 歳 以 上	合 計
教 授	人	人	1人	3人	1人	1人	6人
准教授	人	1人	1人	3人	人	人	5人
講 師	人	人	人	人	人	人	人
助 教	人	人	人	人	人	人	人
合 計	人	1人	2人	6人	1人	1人	11人

学校法人 菊武学園
教職員の再雇用に関する規程

(趣 旨)

第1条 この規程は、学校法人菊武学園就業規則（以下「就業規則」という。）第13条第2項の規定に基づき、学校法人菊武学園（以下「学園」という。）を定年により退職した教職員の再雇用に関する事項を定めることを目的とする。

(対象者)

第2条 再雇用の対象となる教職員は、就業規則第13条第1項の規定により定年退職した者とする。

2 名古屋産業大学定年規程第2条及び名古屋経営短期大学定年規程第2条の規定により定年退職した者は対象としない。ただし、特に必要があると学園が認めた者はこの限りではない。

(再雇用の手続)

第3条 学園を定年退職した後、引き続き学園に勤務することを希望する者は、所定の様式により、定年退職日の6か月前までに所属長を経て、理事長にその旨を申し出なければならない。

2 前項の規定による申出を行い、再雇用の適用を受けた後、就業規則第15条（退職）、第17条（解雇）又は第56条（懲戒事由）及び第57条第7号（懲戒解雇）に該当することとなった場合には、再雇用の適用を取り消すものとする。

(有期雇用契約)

第4条 学園に勤務することになった教職員は、4月1日から翌年3月31日までの1年を超えない範囲内で雇用契約（以下「有期雇用契約」という。）を締結する。

(有期雇用契約の更新)

第5条 学園と有期雇用契約を締結した教職員（以下「高年齢有期雇用教職員」という。）が、雇用期間満了後も更に勤務の継続を希望し、就業規則第15条（退職）、第17条（解雇）又は第56条（懲戒事由）及び第57条第7号（懲戒解雇）に該当する事由のない場合には、フルタイム勤務教職員又は短時間勤務教職員として有期雇用契約を更新する。

2 就業規則第13条第4項の規定に定める基準適用年齢に達した以後の更新については、労使協定の定めるところにより、更新前の雇用期間満了日において、各号のいずれの基準を満たす者のみを対象とする。

(1) 引き続き継続勤務を希望していること

(2) 過去2年間で出勤率が80%以上であること

(3) 直近の健康診断において勤務に差し支えない健康状態であること

3 更新の上限は、大学、短大の教育職員は満70歳（実技を伴う教科担当の教育職員は満65歳）、高校、専門学校及び幼稚園の教育職員並びに事務職員は満65歳に達する日以後の最初の3月31日以前とする。ただし、特に必要であると学園が認めたときは、有期雇用契約を更新することがある。

- 4 雇用期間の途中であっても、勤務成績等が良くないと認められたときは、解任することができる。その場合においては、少なくとも30日前までに本人に予告する。
- 5 所属長及びこれに準ずる管理職は、理事長によりその職を解かれるまで有期雇用契約を更新するものとする。
- 6 第3条の規定は、本条の規定により有期雇用契約を更新する場合に準用する。

(職名)

第6条 高年齢有期雇用教職員の職名は、次の各号に掲げるものとする。

- (1) 教育職員 特任教員(特任教授、特任准教授、特任講師)、期限付教員、嘱託教員
- (2) 事務職員 期限付職員、嘱託職員、短時間勤務職員

(勤務時間)

- 第7条 フルタイム勤務教職員の勤務時間は、月曜日から土曜日までにおいて、休憩時間を除き、1週間当たり38時間30分以内及び1日につき7時間以内とする。
- 2 短時間勤務教職員については、月曜日から金曜日までにおいて、休憩時間を除き、1日につき7時間及び1週間当たり35時間を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。
 - 3 始業及び終業の時刻は別に定める。

(専門業務型裁量労働制)

- 第7条の2 大学及び短期大学の教育職員(特任教授、特任准教授、特任講師)のうち、主として教授研究の業務に従事する者については、専門業務型裁量労働制を適用する。
- 2 前項の規定により、専門業務型裁量労働制の適用となる教育職員については、その業務遂行の手段及び労働時間の配分等を本人の裁量により行うことができるものとする。
 - 3 本条第1項の規定による専門業務型裁量労働制の適用に関し必要な事項については、労使協定の定めるところによる。

(週休日)

- 第8条 日曜日は、週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。)とする。
- 2 短時間勤務教職員については、日曜日及び土曜日を週休日とし、これらの日の他に月曜日から金曜日までの5日間において、各人ごとに週休日を設けることができる。

(休日及び休暇)

第9条 高年齢有期雇用教職員の休日及び休暇等に関する事項については、就業規則の定めるところによる。

(年次休暇)

第10条 高年齢有期雇用教職員となった者の年次休暇は、当該退職時において、その者が有していた年次休暇の日数とする。ただし、再雇用された後、新たに付与される年次休暇は、基準日時点での労働契約の内容により、次のとおりとする。なお、継続勤務期間においては、定年退職する前の期間も通算する。

週所定 労働 時間	週所定 労働 日数	1年度の 所定労働日数	継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数						
			1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目 以上
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時 間 未 満	5日以上	217日以上							
	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日		8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日		5日	6日		7日
	1日	48日～72日	1日	2日			3日		

- 2 第1項の規定により、10日以上年次有給休暇を付与したときは、当該年次有給休暇の日数のうち5日については、当該雇用期間内に、学園が、時季を指定することにより付与するものとする。ただし、5日のうち、本人が取得し、又は計画的付与が行われたときは、学園は、その日数分については、時季を指定して付与しない。
- 3 前項の規定により、年次有給休暇の時季を指定するときは、学園は、その時季について基準日から3か月以内を目安に所定の書面により当該教職員の意見を聴くものとし、当該意見を尊重するよう努めるものとする。
- 4 第5条第1項の規定に基づき、有期雇用契約が更新された場合の年次休暇は、当該更新された日の前日において、その者が有していた年次休暇の日数とする。

(給与)

第11条 高年齢有期雇用教職員の給与は、年間俸給額及び通勤手当とする。

- 2 年間俸給額は、俸給月額の内16か月分以内で理事長の定める額とする。
- 3 俸給月額は、有期雇用契約締結後の職務に応じて決定される級に応じた額とし、別に定める高年齢有期雇用者給与表による。教育職員については、一般財団法人日本人事行政研究所が作成する教育職俸給表(一)・(二)・(三)、事務職員については、人事院勧告の行政職俸給表(一)の再任用職員の欄に掲げる俸給月額を準用する。
- 4 フルタイム勤務教職員・短時間勤務教職員の俸給月額は、週5.5日(月曜日から土曜日までとする。)に対する1週間当たりの所定勤務日数に応じて、次の各号に掲げる割合を乗じて得た額とする。
 - (1) 週5.5日の場合 俸給月額の100分の100に相当する額
 - (2) 週5日の場合 俸給月額の100分の90に相当する額
 - (3) 週4日の場合 俸給月額の100分の75に相当する額
 - (4) 週3日の場合 俸給月額の100分の60に相当する額
 - (5) 週2日の場合 俸給月額の100分の45に相当する額
 - (6) 週1日の場合 俸給月額の100分の30に相当する額
- 5 通勤手当の支給については、学園給与規程の定めるところによる。
- 6 高年齢有期雇用者給与表の改定については、人事院勧告に準じて行うものとする。

(昇給)

第12条 高年齢有期雇用教職員には、昇給制度を適用しないものとする。

(退職金)

第13条 高年齢有期雇用教職員には、退職金を支給しない。

(就業規則の適用)

第14条 この規程に定めのない高年齢有期雇用教職員の就業に関する事項については、学園就業規則を適用する。

(規程の適用範囲)

第15条 第1条の規定にかかわらず、就業規則第13条第1項に定める定年年齢を超えて、新たに学園に採用された教職員の雇用に関する事項については、本規程を準用する。ただし、第2条(対象者)、第3条(再雇用の手続)、第5条第3項(有期雇用契約の更新の上限)及び第10条(年次休暇)の規定は適用しない。

2 前項の教職員においては、更新の上限は、当該有期雇用契約が通算で5年を超えない範囲内で、満70歳に達する日以後の最初の3月31日とする。ただし、特に必要であると学園が認めたときは、有期雇用契約を更新することがある。

3 第1項の教職員においては、採用された日から起算して6か月間継続勤務し、全就業日の8割以上出勤したときは、週所定労働日数に応じた日数の年次有給休暇を与える。なお、当該年次有給休暇の日数のうち5日については、基準日から1年以内に、学園が、時季を指定することにより付与するものとし、当該時季の指定については、第10条第3項の規定を準用する。ただし、5日のうち、本人が取得し、又は計画的付与が行われたときは、学園は、その日数分については、時季を指定して付与しない。

4 第1項の教職員においては、有期雇用契約が更新された場合の年次休暇の日数については、第10条第4項の規定と同様の取扱いとする。

(規程の改廃)

第16条 この規程の改廃は、理事長が行う。

附 則

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

1 この規程は、平成25年4月1日から施行する。

2 この規程の施行前に定年退職し、再雇用の適用を受けている者については、なお従前の例による。

附 則

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

1 教育職員

(1) 名古屋産業大学・名古屋経営短期大学

再雇用時の 職務の級・職名		俸給月額					
		週5.5日	週5日	週4日	週3日	週2日	週1日
6級	学長	542,500円	488,300円	406,900円	325,500円	—	—
5級	特任教授	405,400円	364,900円	304,100円	243,300円	182,500円	121,700円
4級	特任准教授	319,700円	287,800円	239,800円	191,900円	143,900円	96,000円
3級	特任講師	297,400円	267,700円	223,100円	178,500円	133,900円	89,300円

(2) 菊華高等学校・菊武ビジネス専門学校・専門学校名古屋ウェディング&フラワー・ビューティ学院

再雇用時の 職務の級・職名		俸給月額					
		週5.5日	週5日	週4日	週3日	週2日	週1日
4級	校長	421,200円	379,100円	315,900円	252,800円	—	—
3級	副校長・教頭	335,400円	301,900円	251,600円	201,300円	—	—
特2級	主任	306,800円	276,200円	230,100円	184,100円	138,100円	92,100円
2級	その他	277,500円	249,800円	208,200円	166,500円	124,900円	83,300円
1級		234,000円	210,600円	175,500円	140,400円	105,300円	70,200円

(3) 菊武幼稚園

再雇用時の 職務の級・職名		俸給月額					
		週5.5日	週5日	週4日	週3日	週2日	週1日
4級	園長	411,000円	369,900円	308,300円	246,600円	—	—
3級	副園長	328,600円	295,800円	246,500円	197,200円	—	—
特2級	主任	301,800円	271,700円	226,400円	181,100円	135,900円	90,600円
2級	その他	274,200円	246,800円	205,700円	164,600円	123,400円	82,300円
1級		225,200円	202,700円	168,900円	135,200円	101,400円	67,600円

2 事務職員

再雇用時の 職務の級・職名		俸給月額					
		週 5.5 日	週 5 日	週 4 日	週 3 日	週 2 日	週 1 日
8 級	本部局長	395,400 円	355,900 円	296,600 円	237,300 円	—	—
7 級	本部局次長 大学局長	361,600 円	325,500 円	271,200 円	217,000 円	—	—
6 級	本部課長 大学局次長 高校・菊専・ NWF B事務長	319,100 円	287,200 円	239,400 円	191,500 円	—	—
5 級	大学・短大 課長	293,200 円	263,900 円	219,900 円	176,000 円	—	—
4 級	大学・短大 課長補佐	277,800 円	250,100 円	208,400 円	166,700 円	—	—
3 級	大学・短大 係長・主任	257,600 円	231,900 円	193,200 円	154,600 円	—	—
2 級	その他	214,400 円	192,960 円	160,800 円	128,640 円	96,480 円	64,320 円
1 級		186,900 円	168,210 円	140,175 円	112,140 円	84,105 円	56,070 円

*上記の俸給月額（週 5.5 日のもの）は、すべて国家公務員の再任用職員の俸給月額を適用。

教育上主要と認める科目と担当教員一覧

教育上主要と認める科目は以下の下線の科目であり、いずれも専任の教授・准教授が担当する。

科目区分	科目名	配当年次		単位数			授業形態			備考	主要科目の担当教員名	専任	教授・准教授	
				必修	選択	選択必修	講義	演習	実験・実習					
一般・基礎科目	キャリア教育科目	キャリアデザインⅠ	1	1前	必修	2			○		※演習	今永	専任	准教授
		キャリアデザインⅡ	3	2前	必修	2			○		※演習	塩谷	専任	教授
		キャリアデザインⅢ	6	3後	必修	2			○		※演習	塩谷	専任	教授
	ゼミナール	基礎ゼミナールⅠ	1	1前	必修	2				○		坂本・岡村・塩谷・富田・三宅・矢野	専任	教授・准教授
		基礎ゼミナールⅡ	2	1後	必修	2				○		坂本・岡村・塩谷・富田・三宅・矢野	専任	教授・准教授
		基礎ゼミナールⅢ	3	2前	必修	2				○		坂本・岡村・塩谷・富田・三宅・矢野	専任	教授・准教授
		基礎ゼミナールⅣ	4	2後	必修	2				○		坂本・岡村・塩谷・富田・三宅・矢野	専任	教授・准教授
	職業専門科目	専門基礎教育科目	経営学総論	1	1前	必修	2			○			三宅	専任
簿記			1	1前	必修	2			○			富田	専任	准教授
統計学基礎			1	1前	必修	2			○			成瀬	専任	准教授
経営管理論			2	1後	必修	2			○			三宅	専任	教授
ファイナンス			2	1後	必修	2			○			井藤	専任	教授
専門教育科目【デジタルデータ系】		ビジネス情報処理実習	2	1後	必修	2				○		世古	専任	准教授
		統計処理とデータマイニングⅠ(定量)	2	1後	必修	2			○			成瀬	専任	准教授
		データベース実習	3	2前	必修	2				○		世古	専任	准教授
		デジタルデータ活用	3	2前	必修	2			○		オムニバス ※演習	矢野	専任	教授
		データサイエンス実習	4	2後	必修	2				○		世古	専任	准教授
		統計調査実習	4	2後	必修	2				○		今永	専任	准教授
専門教育科目【事業実践系】		事業概論	1	1前	必修	2			○		※演習	辻	専任	准教授
		事業データ概論	2	1後	必修	2			○			富田	専任	准教授
		共創・フューチャーセンター	2	1後	必修	2			○		※演習	今永	専任	准教授
		企業調査実習	3	2前	必修	2				○		今永・辻・塩谷・富田・三宅・矢野	専任	教授・准教授
	事業計画と資金調達	3	2前	必修	2			○			井藤	専任	教授	
	プロジェクト実習	4	2後	必修	2				○		今永・辻・塩谷・富田・三宅・矢野	専任	教授・准教授	
	事業の調査と分析	4	2後	必修	2				○		辻	専任	准教授	
	事業共創	4	2後	必修	2			○			矢野	専任	教授	
	事業改善実習	6	3後	必修	2				○		富田・辻	専任	准教授	
	社会共創実習	6	3後	必修	2				○		今永・矢野	専任	教授・准教授	
専門教育科目【ゼミナール】	専門ゼミナールⅠ	5	3前	必修	2				○		矢野・富田・塩谷・三宅	専任	教授・准教授	
	専門ゼミナールⅡ	6	3後	必修	2				○		矢野・富田・塩谷・三宅	専任	教授・准教授	
	専門ゼミナールⅢ	7	4前	必修	2				○		矢野・富田・塩谷・三宅	専任	教授・准教授	
	専門ゼミナールⅣ	8	4後	必修	2				○		矢野・富田・塩谷・三宅	専任	教授・准教授	
臨地実務実習	インターンシップ	3	2前	必修	2				○		今永・辻	専任	准教授	
	長期インターンシップⅠ	5	3前	必修	6				○		今永・辻(塩谷・三宅・矢野)	専任	教授・准教授	
	長期インターンシップⅡ	5	3前	必修	6				○		今永・辻(塩谷・三宅・矢野)	専任	教授・准教授	
	長期インターンシップⅢ	5	3前	必修	6				○		今永・辻(塩谷・三宅・矢野)	専任	教授・准教授	
展開科目	地域文化とまちづくり	1	1前	必修	2			○		※演習	辻	専任	准教授	
	観光地域開発	2	1後	必修	2			○			塩谷	専任	教授	
	地域連携論	3	2前	必修	2			○		オムニバス	今永	専任	准教授	
	コミュニティ心理学	4	2後	必修	2			○			坂本	専任	教授	
総合科目	事業価値創造実習Ⅰ	7	4前	必修	2				○		富田・矢野	専任	教授・准教授	
	事業価値創造実習Ⅱ	8	4後	必修	2				○		富田・矢野	専任	教授・准教授	

履修モデル

下線は必修

合計124単位以上 (必修100単位)	1	2	3	4	5	6	7	8
一般・基礎科目 (必修14単位)	・教養科目・コミュニケーション科目							
職業専門科目 (必修70単位)	・キャリアデザインⅠ ・基礎ゼミナールⅠ	・基礎ゼミナールⅡ	・キャリアデザインⅡ ・基礎ゼミナールⅢ	・基礎ゼミナールⅣ		・キャリアデザインⅢ		
専門基礎科目 (必修10単位)	・経営学総論 ・簿記 ・マーケティング ・会社法 ・統計学基礎	・経営管理論 ・ファイナンス ・地域経済論 ・ビジネスエコノミクス						
専門科目 (必修40単位)	・データベース	・ビジネス情報処理実習 ・統計処理とデータ サイエンスⅠ ・統計処理とデータ サイエンスⅡ	・データベース実習 ・デジタルデータ活用	・データベース実習 ・ビッグデータの活用 ・人工知能とIoT ・統計調査実習				(応用(インバースョン)選択) 3科目から1科目以上 (2単位以上) ・人工知能とIoTの活 用のインバースェション
事業実践系	・事業概論	・事業データ概論	・企業調査実習 ・事業計画と資金調達 ・事業探検分析	・プロジェクト実習 ・事業の調査と分析 ・商品開発実践 ・事業計画実践 ・事業価値算定 ・事業共創		・事業改善実習 ・社会創造実習		・ソーシャルインバースェション・サービスインバースェション
専門ゼミナール 必修8単位					・専門ゼミナールⅠ	・専門ゼミナールⅡ	・専門ゼミナールⅢ	・専門ゼミナールⅣ
臨地実務実習 必修20単位			・インタベンシブ		・長期インター ンシップⅠ～Ⅲ (18単位)			
展開科目 20単位以上 (必修8単位)	・地域文化とまち づくり ・ダイバーシティと 女性活躍推進	・観光地域開発 ・モラルと共感の心理学 ・地域スパーツコミュニケーション	・地域連携論 ・地域公共政策 ・ローカライズ(ラノスと ローケーション)	・コミュニティ心理学 ・共生社会福祉 ・ヘルスケアマネジメント		・環境生態学 ・人材育成と組織開発		
総合科目 必修4単位							・事業価値創造実習Ⅰ	・事業価値創造実習Ⅱ

選択科目

・社会学
・中国語会話Ⅰ
・マーケティング
・ダイバーシティ
と女性活躍推進

・数学入門Ⅱ
・統計処理とデー
タサイエンスⅡ
・モラルと共感の
心理学

・事業探検分析
・ローカライズパ
ラノスとローケー
ション

・ビッグデータの活用
・共生社会福祉

・環境生態学
・人材開発と組織開発

・ソーシャルインバースェション

履修モデル1の場合の時間割（例）

1セメスター					2セメスター				
月曜	火曜	水曜	木曜	金曜	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
1	基礎ゼミナールⅠ				1	基礎ゼミナールⅡ	ビジネス情報処理実習	経営管理論	
2	キャリアデザインⅠ	中国語会話Ⅰ	事業概論		2	モラルと共感の心理学	ビジネス情報処理実習	事業データの概論	数学入門Ⅱ
3	社会学	ダイバーシティと女性活躍推進	簿記	経営学総論	3	フライングス	統計処理とデータマーケティングⅡ	統計処理とデータマーケティングⅠ	
4	地域文化とまちづくり		統計学基礎	企業調査実習	4				
5					5				

3セメスター					4セメスター				
月曜	火曜	水曜	木曜	金曜	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
1		データベース実習			1	プロジェクト実習	事業共創		
2	基礎ゼミナールⅢ	データベース実習	キャリアデザインⅡ	マーケティングパランスとマーケティング	2	プロジェクト実習	データサイエンス実習	事業の調査と分析	事業価値算定
3			企業調査実習	事業計画と資金調達	3	コミュニケーション心理学	共生社会福祉	統計調査実習	ビッグデータの活用
4	地域連携論	事業採算分析	デジタルデータ活用	企業調査実習	4		データサイエンス実習	統計調査実習	
5					5				
集中		インタビューシッティング							

5セメスター					6セメスター				
月曜	火曜	水曜	木曜	金曜	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
1					1		キャリアデザインⅢ		
2					2	人材育成と組織開発			
3	専門ゼミナールⅠ				3	社会共創実習	専門ゼミナールⅡ	環境生態学	事業改善実習
4					4	社会共創実習		事業改善実習	
5					5				
集中	長期インタビューシッティングⅠ	長期インタビューシッティングⅡ	長期インタビューシッティングⅢ						

7セメスター

8セメスター

月曜	火曜	水曜	木曜	金曜	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
1					1				
2	ソーシャルビジネス				2				
3					3				事業価値創造実習Ⅱ
4	専門ゼミナールⅢ				4	専門ゼミナールⅣ			事業価値創造実習Ⅱ
5					5				

名古屋産業大学 経営専門職教育課程連携協議会規程（案）

（設置）

第1条 産業界及び地域社会との連携により、教育課程を編成し、及び円滑かつ効果的に実施するため、名古屋産業大学現代ビジネス学部に、「経営専門職教育課程連携協議会」（以下「協議会」という。）を置く。

（組織）

第2条 協議会は、次に掲げる委員をもって構成する。

- （1）学長が指名する教員その他の職員
 - （2）経営専門職学科（以下「学科」という。）の課程に係る職業に就いている者又は当該職業に関連する事業を行う者による団体のうち、広範囲の地域で活動するものの関係者であって、当該職業の実務に関し豊富な経験を有する者
 - （3）地方公共団体の職員、地域の事業者による団体の関係者その他の地域の関係者
 - （4）臨地実務実習その他の授業科目の開設又は授業の実施において当該学科と協力する事業者
 - （5）当該学科の教員その他の職員以外の者であって学長が必要と認める者
- 2 前項に規定する委員は、それぞれ1名以上含むものとし、その委員の過半数は、当該学科の教員その他の職員以外の者とする。

（所掌事項）

第3条 協議会は、次に掲げる事項について審議し、学長に意見を述べるものとする。

- （1）産業界及び地域社会との連携による授業科目の開設その他の教育課程の編成に関する基本的な事項
- （2）産業界及び地域社会との連携による授業の実施その他の学科の教育課程の実施に関する基本的な事項及びその実施状況の評価に関する事項

（委嘱及び任期）

第4条 委員は、学長が委嘱する。

- 2 委員の任期は2年とし、再任を妨げない。
- 3 委員に欠員が生じた場合の後任の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

（委員長）

第5条 協議会に委員長を置き、委員長は学長が指名する委員をもって充てる。

- 2 委員長は、委員会招集し、その議長となる。
- 3 委員長に事故あるとき、又は委員長が欠けるときは、あらかじめ委員長の指名した委員がその職務を代行する。

（委員会の開催）

第6条 委員会は、委員長が必要と認めたときに、随時開催するものとする。

(議事)

第7条 委員会は、委員の3分の2以上の出席をもって成立する。

2 委員会の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

3 委員長が必要と認めるときは、委員以外の者の出席を求め、意見を聴くことができる。

(庶務)

第8条 委員会に関する庶務は、教務課において処理する。

(補則)

第9条 この規程に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員会が別に定める。

(改廃)

第10条 この規程の改廃は、理事長の承認を得て行う。

附 則

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

教育施設概要

場所	定員	室数
1号館 (内訳) (共用)大講義室 同 中講義室	170 ~ 300 36 ~ 72	4室 9室
2号館 (内訳) (共用)PC講義室	40 ~ 50	6室
3号館 (内訳) (共用)中講義室 同 ゼミ室 (新設)演習室	54 ~ 117 13 ~ 18	5室 11室 1室
文化センター (内訳) (共用)中講義室 同 ゼミ室 大ホール	108 24 240	1室 4室 1室
体育館		

年度	一次の分野	二次の分野	三次の分野	選書	件名標目	書名	著編者	出版社
2021	社会科学	経済	経営管理	1経営戦略	経営計画	マッキンゼー・ホッケー・スナイック戦略—成長戦略の策定と実行—	クリス・オラツドリー	東洋経済新報社
2021	社会科学	経済	経営管理	1経営戦略	経営組織	生命体的企業とは何か—生命のシステムに学ぶ成長し続ける企業の創り方—	松岡 孝敬	大学教育出版
2021	社会科学	経済	経営管理	1仕事術	問題解決	右脳思考を鍛える—「観・感・動」を実践研究種のアイデアのつくり方—	内田 和成	東洋経済新報社
2021	社会科学	経済	経営管理	1経営戦略	経営計画	ピボット・ストラテジー—未来をつくる経営軸の定め方、動かし方—	オアール・アポッシュ	東洋経済新報社
2021	社会科学	経済	企業、経営	1企業	企業-東南アジア	ASEAN企業地図—有力企業グループの全体像がわかる!—第2版	桂木 麻也	翔泳社
2021	社会科学	経済	経営管理	1経営戦略	経営計画	戦略「硬直化」のスパイラル—どうして企業は変わらなくなるのか—	中川, 功一	有斐閣
2021	社会科学	経済	企業、経営	1経営教育研究	経営	規制産業としての医療経営—特集—(経営教育研究 vol. 22 no. 1)	日本マネジメント学会 機関誌委員会	学文社
2021	社会科学	経済	企業、経営	1経営教育研究	経営	地域活性化と共通価値創造の組織連携—特集—(経営教育研究 vol. 22 no. 2)	日本マネジメント学会 機関誌委員会	学文社
2021	社会科学	経済	企業、経営	1経営学	経営学	企業と社会が見える経営学概論 (シリーズ大学生の学びをつくる)	井上, 秀次郎	大月書店
2021	社会科学	経済	経営管理	1仕事術	問題解決	実践スタンプオード式アイデア思考—世界—クリエイティブな問題解決—(できるビジネス)	ジャスパー・ウ	インプレスR&D/インプレスビジネスメディア
2021	産業	商業	広告、宣伝	1コミュニケーション	広告	わかりやすいマーケティング・コミュニケーションと広告 第2版	石崎 徹	インプレスR&D/インプレスビジネスメディア
2021	社会科学	経済	経営管理	1仕事術	在宅勤務	テレワークで働き方が変わる! 2016—ワークスタイルの変革で人、企業、地域がよみがえる—(テレワーク白書)	日本テレワーク協会	インプレスR&D/インプレスビジネスメディア
2021	産業	商業	商業経営、商店	1経営心理学	消費者行動	だからアライスは8℃を超えるとよく売れる—基礎から学ぶ「ウェザーマド(ウェザーダイジニング)」—	常盤, 勝美	商業界
2021	産業	商業	商業経営、商店	1経営戦略	小売商	習慣購買のバリュー—最強の固定客化戦略—	松村, 清	商業界
2021	産業	商業	商業経営、商店	1経営戦略	小売商	断トツに勝つ人の地域一番化戦略—新たなマーケティングはズバリこうつくれ!—	佐藤, 勝人	商業界
2021	産業	商業	商業経営、商店	1企業	セブンイレブンジャパン	セブンイレブンの「発注力」	信田, 洋二	商業界
2021	産業	商業	商業経営、商店	1企業	まるおか	おいしいものだけを売る—奇跡のスーパ—「まるおか」の流儀—	丸岡, 守	商業界
2021	産業	商業	商業経営、商店	1仕事術	小売商	ようこそ小売業の世界へ—先人に学ぶ面白いのこころ—改訂版	小林, 二三夫	商業界
2021	産業	商業	商業経営、商店	1仕事術	商店街	まちゼミ—さあ、商いを楽しもう!—	松井, 洋一郎	商業界
2021	産業	商業	商業経営、商店	1仕事術	スーパーマーケット	売場を科学する—その商品と売り方、すれてません!—	清原, 和明	商業界
2021	社会科学	経済	企業、経営	1ベンチャービジネス	ベンチャービジネス	日の丸ベンチャー—「和」のこころで世界を幸せにする起業家12人の物語—	早川, 和広	三和書籍
2021	社会科学	経済	企業、経営	1経営教育研究	経営	変革時代のマネジメント—IoT・AIのインパクト: 特集—(経営教育研究 vol. 21 no. 1)	日本マネジメント学会 機関誌委員会	学文社
2021	産業	商業	商業経営、商店	1企業	ベッパ—フードサービス	いきなりリスナーキー—常識を突き破る不滅の経営—	一瀬, 邦夫	商業界
2021	社会科学	経済	企業、経営	1ベンチャービジネス	ベンチャービジネス—日本	空前絶後★ベンチャー企業は宇宙の発想で!!	早川, 和宏	三和書籍
2021	産業	商業	商業経営、商店	1ベンチャービジネス	美容院	ゼロから開業して1億円を目指す美容室経営術—独立美容師「売上」人材「お金」で安定成長—	田崎, 裕史	三和書籍
2021	哲学	心理学	普通心理学、心理各論	1仕事術	思考(経営管理)	超軽量スチール材1台でできる創造的仕事術 (くぼたつ式思考カード54 モバイルワーク編)	久保田, 達也	インプレスR&D/インプレスビジネスメディア
2021	社会科学	経済	経営管理	1リーダーシップ	リーダーシップ	女性管理職のための「リーダーシップ」セミナーQ&A	花村, 邦昭	三和書籍
2021	社会科学	経済	企業、経営	1経営学	経営学	実学企業とマネジメント	吉沢, 正広	学文社

年度	一次の分野	二次の分野	三次の分野	選書	件名標目	書名	著编者	出版社
2021	社会科学	経済	企業、経営	「経営教育研究」	経営	原点回帰のマネジメント—地方企業からの発信：特集—(経営教育研究 v.21 no.2)	日本マネジメント学会編纂委員会	学文社
2021	社会科学	経済	経営管理	「経営戦略」	経営組織	小さな一歩が会社を変える (TED books)	ローレット・ハンフアン	朝日出版社
2021	産業	商業	商業経営、商店	「企業」	インターネットショッピング	楽天、Amazon、ヤフー次の戦略&成長企業の事例12選—ECビジネス最前線—(impress mood)	堀、義人	インプレスR&D/インプレスビジネスメディア
2021	社会科学	経済	企業、経営	「経営者」	経営者	創造と変革の技法—イノベーションを生み続ける5つの原則—	杉原、剛	東洋経済新報社
2021	社会科学	経済	経営管理	「経営戦略」	経営情報システム	最強のデータ経営—個人と組織の力を引き出す究極のイノベーション—	清水、勝彦	インプレスR&D/インプレスビジネスメディア
2021	社会科学	経済	経営管理	「意思決定」	意思決定(経営管理)	機会損失—「見えないリスクと可能性—	三戸、浩	東洋経済新報社
2021	社会科学	経済	企業、経営	「企業」	企業	企業論 第4版(有斐閣アルマ Specialized) (※)	山田、一成	有斐閣
2021	産業	商業	マーケティング	「経営心理学」	消費者	消費者心理学	高田、ゲンキ	勁草書房
2021	社会科学	社会	労働経済、労働問題	「仕事術」	インテイクベジデントコンラクター	リーランスで行こう—会社に頼らない、新しい「働き方」：「リカ—	イアン・マルコーズ	インプレスR&D/インプレスビジネスメディア
2021	社会科学	経済	企業、経営	「経営学」	経営学	経営学大図鑑【スラホ・読上】(※)	加藤、靖慶	三省堂
2021	社会科学	経済	経営管理	「リーダーシップ」	松下、幸之助	リーダーシップの本質—松下幸之助と稲盛和夫に学ぶ—(中央大学大学院ビジネス・イノベーションシラース)	坂本、光司	中央経済社
2021	社会科学	経済	企業、経営	「経営戦略」	中小企業—日本	さらば価格競争—非価格経営に取り組む21社の実践— 再生の経営学—自動車静脈産業の資源循環と市場の創造— (敬愛大学学術叢書 15)	栗屋、仁美	商業界
2021	技術、工学	機械工学	自動車工学	「経営学」	自動車工業	フタミリービジネスのイノベーション	坂本、公規	白桃書房
2021	社会科学	経済	企業、経営	「経営戦略」	同族会社	ケースで読み解く経営戦略論	草野、素雄	八千代出版
2021	社会科学	経済	経営管理	「経営戦略」	経営計画	ケースで読み解く経営戦略論	神吉、直人	インプレスR&D/インプレスビジネスメディア
2021	社会科学	経済	経営管理	「仕事術」	会社実務	小さな会社でよくは育つ【スラホ・読上】(しごとわ) (※)	照屋、華子	東洋経済新報社
2021	社会科学	経済	経営管理	「経営心理学」	読得(心理学)	ロジカル・シンキング練習帳—論理的な考え方と書き方の基本を学ぶ51問—	琴坂、将広	東洋経済新報社
2021	社会科学	経済	経営管理	「経営戦略」	経営計画	経営戦略原論	日本政策金融公庫総合研究所	東洋経済新報社
2021	社会科学	経済	企業、経営	「ベンチャービジネス」	経営	躍動する新規開業企業—バネルデータでみる時系列変化—	植村、修一	勁草書房
2021	社会科学	経済	経営管理	「コミュニケーション」	コミュニケーション	ビジネス・スパーソンのためのアサーション入門【スラホ・読上】(※)	平木、典子	金剛出版
2021	社会科学	経済	経営管理	「経営学」	危機管理(経営)	リスク時代の経営学【スラホ・読上】(平凡社新書 804) (※)	坂本、恒夫	平凡社
2021	社会科学	経済	経営管理	「経営学」	経営分析	経営力と経営分析	中川、越	税務経理協会
2021	言語	日本語	文章、文体、作文	「リーダーシップ」	書簡文	社格を上げるトップリーダーの手紙—文例とポイント—	田島、麻衣子	新日本法規出版
2021	社会科学	経済	経営管理	「コミュニケーション」	コミュニケーション	グローバルな環境でたくましく生きるためのヒント26 (世界で働く人になる!実践編)	芳垣、玲子	アルク
2021	社会科学	経済	経営管理	「仕事術」	能率	突発的な仕事に先手を打つ残業ゼロのビジネス整理術	細谷、功	税務経理協会
2021	社会科学	経済	経営管理	「仕事術」	問題解決	まんがでわかる地頭力を鍛える	江口、克彦	東洋経済新報社
2021	社会科学	経済	経営管理	「リーダーシップ」	経営管理	正統派リーダーの教科書	オリヴァー・ガスワン	東洋経済新報社
2021	社会科学	経済	経営管理	「経営戦略」	経営計画	ビジネスモデル・ナビゲーター		翔泳社

年度	一次の分野	二次の分野	三次の分野	選書	件名標目	書名	著编者	出版社
2021	社会科学	経済	経営管理	「経営戦略	経営計画	ビジネスモデルの教科書—経営戦略を見る目と考える力を養う—	今枝 昌宏	東洋経済新報社
2021	社会科学	経済	企業、経営	「経営戦略	企業と社会	CSV経営戦略—本業での高収益と、社会の課題を同時に解決する—	名和 高司	東洋経済新報社
2021	社会科学	経済	企業、経営	「経営戦略	企業の社会的責任	CSR経営戦略—「社会的責任」で競争力を高める—新版	伊吹 英子	東洋経済新報社
2021	社会科学	経済	経営管理	「意思決定	意思決定(経営管理)	定量分析の教科書—ビジネス数字力養成講座—	グロービス	東洋経済新報社
2021	産業	商業	商業経営、商店	「企業	日本マクドナルド	マクドナルド失敗の本質—賞味期限切れのビジネスモデル—	小川 孔輔	東洋経済新報社
2021	社会科学	経済	経営管理	「リーダーシップ	リーダーシップ	プロフェッショナルリーダーシップ—結果を出す意志とスキル—(BBT大学シリーズ)	森 時彦	東洋経済新報社
2021	社会科学	経済	企業、経営	「リーダーシップ	経営者	リーダーシップの哲学—12人の経営者に学ぶリーダーの育ち方—	一條 和生	東洋経済新報社
2021	社会科学	経済	経営管理	「リーダーシップ	人事管理	ローケル・ルズ—君の生き方とリーダーシップを変える—	ラズロ・ボック	東洋経済新報社
2021	社会科学	経済	経営管理	「コミュニケーション	問題解決	フアシリテーションの教科書—組織を活性化させるコミュニケーションとリーダーシップ—	グロービス	東洋経済新報社
2021	社会科学	経済	企業、経営	「経営教育研究	経営	企業変革と戦略マネジメント—特集—(経営教育研究 v. 20 no. 1)	日本マネジメント学会編 編者	学文社
2021	総記	総記	情報科学	「仕事術	パーソナルコンピュータ	ここで差がつく仕事ができる人の最速パソコン仕事術	戸田 覚	インプレスR&D/インプレスビジネスメディア
2021	社会科学	経済	経営管理	「コミュニケーション	異文化間コミュニケーション	トランスナショナル・マネジメント—アメリカ人に「NO」と言い、「YES」と言わせるビジネス術—	山久 瀧, 洋二	IBC/ベリッソング
2021	社会科学	経済	経営管理	「リーダーシップ	リーダーシップ	フオロワ—が語るリーダーシップ—認められるリーダーの研究—	小野, 善生	有斐閣
2021	社会科学	経済	経営管理	「経営戦略	経営計画	イノベーション・マネジメント—プロセス・組織の構造化から考える—	野城, 智也	東京大学出版会
2021	技術、工学	化学工業	油脂類	「企業	オルビス株式会社	オルビスという方法—顧客満足を生み出し続けるビジネスモデルは、こうして創られた—	ダイヤモンドビジネス企画	ダイヤモンド社
2021	社会科学	経済	経営管理	「意思決定	意思決定(経営管理)	情報ネットワークによる組織の意思決定	城川, 俊一	東洋大学出版会
2021	産業	商業	商業	「リーダーシップ	商業通信—英語	グローバルエリートはビジネス・キープワード100—成功を収めたリーダーたちの言葉の使い方—	ロジエル・カッツ	IBC/ベリッソング
2021	社会科学	経済	経営管理	「コミュニケーション	異文化間コミュニケーション	グローバルエリート—世界で成功する英語力とビジネス力を身につける方法—	ロジエル・カッツ	IBC/ベリッソング
2021	社会科学	経済	企業、経営	「経営教育研究	経営	経営教育研究—日本マネジメント学会誌—(Vol.19No.2(2016July))	日本マネジメント学会編 編者	学文社
2021	社会科学	経済	経営管理	「企業	企業再生	企業再生の現場から	渡辺 顕	商事法務
2021	社会科学	経済	企業、経営	「経営学	経営学	経営学と組織論の探究—松本芳男論文集—	松本 芳男	学文社
2021	社会科学	経済	企業、経営	「経営学	経営学—歴史	経営学と文明の転換—知識経営論の系譜とその批判的研究—(文眞堂現代経営学選集 第11期第9巻)	藤沼 司	文眞堂
2021	社会科学	経済	企業、経営	「経営学	経営倫理	経営倫理とフラグメンツ—ジョン・デューイの思想に依拠した序説的考察—(文眞堂現代経営学選集 第11期第8巻)	岩田 浩	文眞堂
2021	社会科学	経済	経営管理	「仕事術	ビジネスマナー	社会人になる前に「知っておきたい」ビジネスパーソンの常識とマナー	白川, 美知子	学文社
2021	社会科学	経済	企業、経営	「経営教育研究	経営	イノベーション・マネジメントとベンチャー・スピリット—特集—(経営教育研究 v. 19 no. 1)	日本マネジメント学会編 編者	学文社
2021	社会科学	経済	経営管理	「プロフェッショナル	プロフェッショナル	英語のプロフェッショナル直前5日間の技術 (しごとのミニマム英語 3)	愛場, 吉子	アルク
2021	社会科学	経済	経営管理	「コミュニケーション	コミュニケーション	世界で働く人になる!—人づきあいと英語のスキルを劇的に上げる41の方法—	田島, 麻衣子	アルク
2021	社会科学	経済	企業、経営	「経営戦略	経営倫理	戦略としてのビジネス倫理入門 (※)	高橋, 浩夫	丸善出版

年度	一次の分野	二次の分野	三次の分野	選書	件名標目	書名	著編者	出版社
2021	社会科学	経済	経営管理	1仕事術	経営管理	PDCAプロジェクト——結果を出すための「思考と技術」——	福田 将人	東洋経済新報社
2021	社会科学	経済	企業、経営	1経営学	経営学	戦略・起業・イノベーション（アントレプレナーの経営学 1）	エリック・ポール	慶應義塾大学出版会
2021	社会科学	経済	企業、経営	1経営学	経営学	リーダーシップ・組織・新トピックス（アントレプレナーの経営学 2）	エリック・ポール	慶應義塾大学出版会
2021	社会科学	経済	企業、経営	1経営学	経営学	国際ビジネス・フアイトナス（アントレプレナーの経営学 3）	エリック・ポール	慶應義塾大学出版会
2021	社会科学	経済	経営管理	1経営戦略	経営計画	経営戦略——論理性・創造性・社会性の追求——第3版（有斐閣 アールズ Specialized）（※）	大滝 精一	有斐閣
2021	社会科学	経済	経営管理	1フレゼンテーション	フレゼンテーション	論理が伝わる世界標準の「フレゼンテシ」——生モノの「説得技 法」——（アールズ・バックス B-1847）	倉島 保美	講談社
2021	社会科学	経済	企業、経営	1経営戦略	経営	経営の再生——戦略の時代・組織の時代——第4版（※）	高橋 伸夫	有斐閣
2021	産業	商業	広告、宣伝	1コミュニケーション	広告	広告コミュニケーション研究「ハンドブック（有斐閣ブックス [474]）」（※）	水野 由多加	有斐閣
2021	社会科学	経済	経営管理	1経営戦略	経営計画	図解&事例で学ぶイノベーションの教科書	カデナクリエイト	ライナビ
2021	社会科学	経済	経営管理	1経営戦略	経営計画	図解&事例で学ぶビジネスモデルの教科書	カデナクリエイト	ライナビ
2021	社会科学	経済	経営管理	1仕事術	経営管理	図解&事例で学ぶPDCAの教科書	川原 慎也	ライナビ
2021	産業	商業	商業経営、商店	1仕事術	販売	図解&事例で学ぶ「売れる」営業の教科書	チーム★売上アップ研究会	ライナビ
2021	技術、工学	電気工学	通信工学、電気通信	1フレゼンテーション	ウェアラブルテクノロジー	Googleスライド——クラウド時代のフレゼンテーション活用術—— （仕事で使える）	丹羽 国彦	インプレスR&D/インプレスビジ スマメディア
2021	産業	商業	商業経営、商店	1仕事術	小売商	Amazonに勝てる絶対ルール——売上げをアツク、楽天に 持って行かれたら、まるか——	竹内 謙礼	商業界
2021	産業	商業	商業経営、商店	1仕事術	小売商	ようこそ小売業の世界へ——先人に学ぶ商いのこころ——	小林 二三夫	商業界
2021	社会科学	経済	企業、経営	1経営学	経営学	経営学で考える = Managementthink（※）	高橋 伸夫	有斐閣
2021	社会科学	経済	経営管理	1仕事術	経営管理——データ処 理	わずから5分で成果を上げる実務直結のExcel術	奥谷 隆一	インプレスR&D/インプレスビジ スマメディア
2021	社会科学	経済	経営管理	1仕事術	文書——起案・起草	ビジネス教養としての「デザイン——資料作成で生きるソシアル デザインの考え方——」（できるビジネス）	佐藤 好彦	インプレスR&D/インプレスビジ スマメディア
2021	産業	農業	農業経営	1経営学	農業経営	農業経営学の現代的眺望	李 哉汝	日本経済評論社
2021	社会科学	経済	企業、経営	1経営学	経営学	はじめて学ぶ人のための経営学 第3版	片岡 信之	文真堂
2021	社会科学	経済	経営管理	1経営者	危機管理（経営）	企業不祥事の研究——経営者の視点から不祥事を見る——	井上 泉	文真堂
2021	社会科学	経済	企業、経営	1企業	日産	日産コンツェルン経営史研究	宇田川 勝	文真堂
2021	社会科学	経済	経営管理	1リーダーシップ	プロジェクト管理	グローバルプロジェクトチームのまとめ方——リーダーシップの 新たな挑戦——	ルース・シルティネリ	慶應義塾大学出版会
2021	総記	総記	情報科学	1仕事術	表計算ソフト	あるあるで学ぶ「忙しい人」のためのExcel仕事術（できるビジネ ス）	植山 周志	インプレスR&D/インプレスビジ スマメディア
2021	社会科学	経済	企業、経営	1経営教育研究	経営	特集「地域企業の経営戦略とマネジメント」（経営教育研究 vol. 18 no.2）	日本マネジメント学会 顧問 藤原 昌 夫	学文社
2021	社会科学	経済	企業、経営	1経営学	神戸大学大学院経営学 学研究科現代経営学	人生を変えるMBA——「神戸方式」で学ぶ最先端の経営学—— 地方のための経営学——高知発、地域ビジネス創造から事業 化へ——	神戸大学専門職大学院 桂 信太郎	有斐閣
2021	産業	産業	産業政策、行政、総合開発	1経営学	地域開発	リスキュー——不確実性の中での意思決定——（サイエンス・パレット 023）（※）	Fischhoff, Baruch	千倉書房
2021	社会科学	社会科学	理論、方法論	1意思決定	リスク			丸善出版

年度	一次の分野	二次の分野	三次の分野	選書	件名標目	書名	著編者	出版社
2021	社会科学	経済	経営管理	経営心理学	Drucker, Peter Ferdinand (1909-2005)	バックラーと論語	安富 歩	東洋経済新報社
2021	社会科学	経済	企業、経営	経営戦略	南専会社	日本の成長戦略と商社 ―日本の未来は商社が拓く―	<small>日本貿易振興機構(日本経済団体連合会)特別研究家</small>	東洋経済新報社
2021	社会科学	経済	企業、経営	企業	企業 ―日本	創業三〇〇年の長寿企業はなぜ栄え続けるのか	グロービス経営大学院	東洋経済新報社
2021	社会科学	経済	経営管理	コミュニケーション	コミュニケーション	外資系コンサルに学ぶ聞き方の教科書	清水 久三子	東洋経済新報社
2021	産業	商業	商業経営、商店	企業	飲食店	井家の経営 ―24時間営業の組織エンジニア―	田中 研之輔	法律文化社
2021	産業	商業	マーケティング	経営心理学	製品計画	商品開発のための心理学	熊田 孝恒	勁草書房
2021	産業	商業	商業経営、商店	企業	俺の株式会社	俺のマネジメント―仕組みで勝って、人で圧勝する俺のイタリマンの成功哲学―	坂本 孝	商業界
2021	産業	商業	商業経営、商店	企業	百貨店	マネジメント・コミュニケーション・エンタテインメント ―ローカル百貨店の挑戦―	成澤 五一	学文社
2021	産業	商業	商業経営、商店	経営学	販売促進	お店の売上を倍増したいならお金をかけずにアイデアで勝負する! ―販促ウエブ100―	<small>販促ウエブ推進委員会</small>	商業界
2021	社会科学	経済	企業、経営	経営教育研究	経営	日本の新しい成長産業とマネジメント革新 (経営教育研究 Vol.18 No.1)	<small>日本マネジメント学会副会長</small>	学文社
2021	社会科学	経済	企業、経営	経営学	経営学	企業の経済学 ―構造と成長―	中林 真幸	有斐閣
2021	産業	商業	マーケティング	経営戦略	ブランドデザイン	ブランド戦略全書 (※)	田中 洋	有斐閣
2021	社会科学	経済	企業、経営	企業	企業	レジリエント・カンパニー ―なぜあの企業は時代を超えて勝ち残ったのか = Resilient company―	ピーター・D・ピーターセン	東洋経済新報社
2021	産業	商業	マーケティング	経営戦略	プライベートブランド	デュアル・ブランド戦略 ―NB and/or PB―	矢作 敏行	有斐閣
2021	社会科学	経済	企業、経営	経営者	コーポレートガバナンス	経営者支配とは何か ―日本版コーポレートガバナンス・コードとは―	今井 祐	文真堂
2021	社会科学	経済	企業、経営	経営者	経営者	企業家学のすすめ (※)	宮本 又郎	有斐閣
2021	社会科学	経済	経営管理	経営心理学	管理者(経営管理)	なぜ、この人に部下は従うのか 新装版 ―人を動かす心理法則48―	渋谷 昌三	東洋経済新報社
2021	社会科学	経済	企業、経営	経営戦略	危機管理(経営)	不正リスク管理・有事対応 ―経営戦略に活かすリスクマネジメント―	山口 利昭	有斐閣
2021	社会科学	経済	企業、経営	企業	社会的企業	ソーシャル・エンタプライズ論 ―自立をめざす事業の核心― (※)	鈴木 良隆	有斐閣
2021	社会科学	経済	経営管理	コミュニケーション	ビジネスマナー	ビジネスコミュニケーションスキルを磨く100のステップ 改訂版	富士通エフ・オー・エム	富士通エフ・オー・エム
2021	社会科学	経済	企業、経営	経営学	経営学	ヤバい経営学 ―世界のビジネスで行われている不都合な真実―	フウク・ザ・コミュニケーション	東洋経済新報社
2021	社会科学	経済	経営管理	経営戦略	経営計画	競争戦略論 第2版 (Hitotsubashi Business Review books)	青島 矢一	東洋経済新報社
2021	社会科学	経済	企業、経営	企業	企業 ―日本	本場のホリト企業の見つけ方 ―指標とランキンングでわかる!―	<small>東洋経済OSRFプロジェクトチーム</small>	東洋経済新報社
2021	社会科学	経済	経営管理	経営戦略	経営計画	事業創成 ―イノベーション戦略の彼岸― (※)	小林 敏男	有斐閣
2021	社会科学	経済	企業、経営	ベンチャービジネス	中小企業	中小企業・ベンチャー企業論 ―グローバルと地域のはざまへ― 新版(有斐閣コンパクト) (※)	植田 浩史	有斐閣
2021	社会科学	経済	企業、経営	ベンチャービジネス	ベンチャービジネス	Introduction to entrepreneurship : understanding new venture	忽那 憲治	有斐閣
2021	社会科学	経済	経営管理	意思決定	意思決定	不確実性下の意思決定理論	イヅク・ケルボア	勁草書房
2021	社会科学	経済	経営管理	意思決定	経営組織	流動化する組織の意思決定 ―エージェント・ベース・アプローチ―	稲水 伸行	東京大学出版会

年度	一次の分野	二次の分野	三次の分野	選書	件名標目	書名	著編者	出版社
2021	社会科学	経済	経営管理	17レゼンテーション	7レゼンテーション	よくわかる自信がつく7レゼンテーション—引きつけて離さない7レゼンツクニ(FOIM出版のみどりの本)	富士通エフ・オー・エム	富士通エフ・オー・エム
2021	社会科学	経済	経営管理	11仕事術	会社実務	ビジネス能力検定3ヨコパズ2級 2013年度版 一要点と演習—	ビジネス能力検定研究会	実教出版
2021	社会科学	経済	経営管理	11仕事術	会社実務	ビジネス能力検定3ヨコパズ3級 2013年度版 一要点と演習—	ビジネス能力検定研究会	実教出版
2021	技術、工学	機械工学	自動車工学	2選刊東洋経済eビジネス新書	トヨタ自動車	経営者豊田章男(週刊東洋経済eビジネス新書 No.173)	東洋経済新報社	東洋経済新報社
2021						統計モデリング—データ分析モデリング構築→意思決定—(ISMジャーナル:進化する統計数理⑧)	石黒真木夫	近代科学社
2021	総記	総記	情報科学		データベース	ビッグデータ分析・活用のためのSQLシビ—データ加工から売上・ユーザー把握、レポートインゲ等々の各種データ分析ま	加藤、長門	ライナビ出版
2021	自然科学	数学	確率論、数理統計学		多変量解析—データ処理	RIによる多変量解析入門—データ分析の実践と理論—(※)	川端、一光	オーム社
2021	総記	総記	情報科学		データマインツグ	データサイエンス教本—Pythonで学ぶ統計分析・パターン認識・深層学習・信号処理・時系列データ分析—(※)	橋本、洋志	オーム社
2021	総記	総記	情報科学		テキストマインツグ	テキストマインツグ入門—ExcelとKH Coderでわかるデータ分析—(※)	末吉、美喜	オーム社
2021	社会科学	社会	社会学		社会統計学	社会科学のためのデータ分析入門 上巻	今井、耕介	岩波書店
2021	社会科学	社会	社会学		社会統計学	社会科学のためのデータ分析入門 下巻	今井、耕介	岩波書店
2022	社会科学	経済	経営管理	2MBA	経営管理	データサイオオMBAコンセット	ゼロービス	東洋経済新報社
2022	産業	商業	マーケティング	2マーケティング	マーケティング	顧客価値を創造するコト・マーケティング—ビジョンで拓く共創関係— 安心・安全のイノベーション(一橋ビジネスレビュー 67巻3号(2019WIN1))	東、利一	中央経済社
2022	社会科学	経済	企業、経営	2マーケティング	マーケティング	「数字指向」のマーケティング—データに踊らされなれたための数字の読み方・使い方—[ズボホ・読上](Markazine BOOKS)	丸井、達郎	翔泳社
2022	産業	商業	マーケティング	2マーケティング	マーケティング	THE MODEL —マーケティング・インサバセ—ルズ・営業・カスタマーサクセスの共業プロセス—[ズボホ・読上](Markazine ITLはじめの一步—スツキリわかるITLの基本と業務改善のしくみ—[ズボホ・読上])(※)	福田 康隆	翔泳社
2022	社会科学	経済	経営管理	2経営管理	経営管理-データ処理	ITエンジニアのための<業務知識>がわかる本 第5版【ズボホ・読上】(※)	最上 千佳子	翔泳社
2022	社会科学	経済	経営管理	2経営管理	経営管理-データ処理		三好 康之	翔泳社
2022	技術、工学	電気工学	電気工学	2選刊東洋経済eビジネス新書	ソニー	ソニーに学べ(週刊東洋経済eビジネス新書 No.318)	東洋経済新報社	東洋経済新報社
2022	社会科学	経済	金融、銀行、信託	2選刊東洋経済eビジネス新書	ファイナンシャルプランツグ	お金の教科書(週刊東洋経済eビジネス新書 No.314)	東洋経済新報社	東洋経済新報社
2022	産業	商業	マーケティング	2マーケティング	消費者	日本の消費者は何を考えているのか?—二極化時代のマーケティングインゲ:3年に一度の生活者1万人アンケートからわかる	野村総合研究所	東洋経済新報社
2022	社会科学	社会	労働経済、労働問題	2人事管理	労働衛生—日本	労働災害を防ぐ「しつけ」のすすめ	東内、一明	労働新聞社
2022	社会科学	経済	経営管理	2人事管理	労働衛生	ウエルビーイング経営の考え方と進め方—健康経営の最新開—	森永、雄太	労働新聞社
2022	社会科学	経済	経営管理	2人事管理	人事管理	社労士事務所に学ぶ中小企業ができる「働き方改革」	堀下、和紀	労働新聞社
2022	技術、工学	電気工学	通信工学、電気通信	2選刊東洋経済eビジネス新書	無線通信	5G革命(週刊東洋経済eビジネス新書 No.312)	東洋経済新報社	東洋経済新報社
2022	社会科学	経済	企業、経営	2国際経営	コーポレートガバナンス	変弱するコーポレート・ガバナンス—企業行動のグローバル化、中国、ESG—	花崎、正晴	勁草書房
2022	社会科学	経済	経営管理	2会計	会計	「専門家」以外の人のための決算書&ファイナンスの教科書	西山、茂	東洋経済新報社
2022	社会科学	経済	経営管理	2経営管理	経営管理	フォークス戦略—「選択と集中」で収益力を高める7つのステップ	サンジエイ・コスラ	東洋経済新報社

年度	一次の分野	二次の分野	三次の分野	選書	件名標目	書名	著编者	出版社
2022	社会科学	経済	経営管理	2会計	会計	会計情報と資本市場—変容の分析と影響— 財務制限条項の実態・影響・役割—債務契約における会計情報 の活用—	浅野 敬志 中村 亮介	中央経済社 中央経済社
2022	社会科学	経済	経営管理	2会計	会計	未来洞察と経営—不確実性を味方につける手法—(一橋ビジ ネスレビュー 67巻2号(2019AUT))	一橋大学イノベーション研究センター	東洋経済新報社
2022	社会科学	経済	企業、経営	2一橋ビジネスレビュー	経営—雑誌	働き方改革時代の高齢者の健康と労働	垂水 公明	中外医学社
2022	自然科学	医学	衛生学、公衆衛生、予防医学	2人事管理	労働衛生	働き方改革時代の高齢者の健康と労働	藤井 裕之	イソリスR&D/イソリスビジネ スメディア
2022	産業	商業	マーケティング	2マーケティング	インターネットマーケ ティング	ネットマーケティング検定公式テキストインターネットマーケ ティング基礎編 第3版(Certify business licenses) 財務会計・入門—企業活動を描き出す会計情報とその活用 法—第2版補訂(有妻アルマバ Basic) (※)	桜井 久勝	有妻閣
2022	社会科学	経済	経営管理	2財務管理	会計	できる人材がすぐには辞めない職場のつくり方—「ここです」と 働きたい!と言ってもらえる“定着”マネジメント—	岡本 文宏	イソリスR&D/イソリスビジネ スメディア 商業界
2022	社会科学	経済	経営管理	2人事管理	人事管理	AI/デジタルマーケティング—自動化のための機械学習/ 経済モデル、ベストプラクティス、アーキテクチャ: PR/広告、 CX(カスタマーエクスペリエンス)戦略—顧客の心をつなが る経験価値経営—	田中 達雄	東洋経済新報社
2022	産業	商業	マーケティング	2経営管理	顧客管理	人事管理—人と企業ともに生きるために—(有妻閣ストウダイ ア) (※)	平野 光俊	有妻閣
2022	社会科学	経済	経営管理	2人事管理	人事管理	「いちはんややさしい」Instagramマーケティングの教本—人気講師 が教える「魅せるマーケティング」勝手の法則—	甲斐 優理子	イソリスR&D/イソリスビジネ スメディア
2022	産業	商業	マーケティング	2マーケティング	インターネットマーケ ティング	AI時代に輝く経営の教科書【スズホ・読上】(※)	吉村 慎吾	ダイイモント社
2022	社会科学	経済	企業、経営	2人事管理	経営	製薬大再編 (週刊東洋経済eビジネス新書 No.270) 発展する台湾企業—日経・アジア300指数構成企業の成長過 程—	東洋経済新報社	東洋経済新報社
2022	自然科学	医学	薬学	2週刊東洋経済eビジネス新書	製薬業	製薬大再編 (週刊東洋経済eビジネス新書 No.270) 発展する台湾企業—日経・アジア300指数構成企業の成長過 程—	朝元 照雄	勁草書房
2022	社会科学	経済	企業、経営	2国際経営	企業—台湾	学歴と格差の経営史—新しい歴史像を求めて—	若林 幸男	日本経済評論社
2022	社会科学	経済	経営管理	2人事管理	人事管理—歴史	EVの将来—この大変革を正しく理解するために—(一橋ビジ ネスレビュー 66巻2号(2018AUT))	一橋大学イノベーション研究センター	東洋経済新報社
2022	社会科学	経済	企業、経営	2一橋ビジネスレビュー	経営—雑誌	IT会計帳簿論—IT会計帳簿が変える経営と監査の未来—	中村 元彦	白桃書房
2022	社会科学	経済	経営管理	2会計	会計—データ処理	IT会計帳簿論—IT会計帳簿が変える経営と監査の未来—	ベーカー&ワグネルズ—法律事務所	東洋経済新報社
2022	社会科学	経済	経営管理	2経営管理	経営情報	—顧客情報から社内情報まで—	東洋経済新報社	東洋経済新報社
2022	産業	商業	商業経営、商店	2週刊東洋経済eビジネス新書	不動産投資	不動産投資の落とし穴 (週刊東洋経済eビジネス新書 No.262)	東洋経済新報社	東洋経済新報社
2022	社会科学	経済	経営管理	2経営管理	プロジェクト管理	プロジェクトの概念—プロジェクトマネジメントの知恵に学ば る第2版	日本プロジェクトマネジメント協会	近代科学社
2022	社会科学	経済	経営管理	2財務管理	経営分析	アナリストのための財務諸表分析とインタビュー (※)	SH. ベンソン	有妻閣
2022	社会科学	社会	労働経済、労働問題	2週刊東洋経済eビジネス新書	非正規雇用労働者	非正規が消える (週刊東洋経済eビジネス新書 No.259)	東洋経済新報社	東洋経済新報社
2022	産業	商業	マーケティング	2マーケティング	マーケティング	Work in progress—デジタルマーケティングで大切なこと— (MarketZine BOOKS)	板沢 一樹	翔泳社
2022	産業	商業	マーケティング	2流通	流通	エンゾニカが学ぶ物流システムの「知識」と「技術」	石川 和幸	翔泳社
2022	社会科学	経済	経営管理	2会計	会計—歴史	会計の歴史 = A history of accounting 改訂版	友岡 賛	税務経理協会
2022	社会科学	経済	経営管理	2週刊eイコモト特集BOOKS	カネボウ株式会社	クラシエートン底でつかった教訓: 旧カネボウ破綻から10年 —【スズホ・読上】(週刊ダイヤモンド特集BOOKS 284) (※)	土本 匡孝	ダイヤモンド社
2022	社会科学	経済	企業、経営	2週刊eイコモト特集BOOKS	公正取引委員会	公取委の逆襲—変化する市場の達人—【スズホ・読上】(週刊 ダイヤモンド特集BOOKS 294) (※)	中村 正毅	ダイヤモンド社
2022	産業	商業	マーケティング	2マーケティング	マーケティング	戦略的産業財マーケティング—B2B営業成功の7つのステップ —	笠原 英一	東洋経済新報社

年度	一次の分野	二次の分野	三次の分野	選書	件名標目	書名	著編者	出版社
2022	社会科学	経済	経営管理	2MBA	経営計画	一橋MBAケースブック 戦略転換編	沼上 幹	東洋経済新報社
2022	技術、工学	機械工学	自動車工学	<small>2週刊東洋経済eビジネス新書</small>	トヨタ自動車株式会社	トヨタ生存の条件 (週刊東洋経済eビジネス新書 No.258)	東洋経済新報社	東洋経済新報社
2022	産業	商業	マーケティング	2マーケティング	マーケティングリサーチ	UX/サービスの道具箱 ―イノベーションのための質的調査・分析―	榎本 徹也	オーム社
2022	社会科学	経済	経営管理	2人事管理	労働衛生	なぜ「健康経営」で会社が変わるのか ―判例から学ぶ、健康に配慮する企業が生き残る理由―	岡田 邦夫	法研
2022	社会科学	経済	経営管理	2国際経営	労務管理	中国現地法人の労務管理Q&A	尹、秀鍾	慶應義塾大学出版会
2022	産業	商業	マーケティング	2マーケティング	マーケティング	リードビジネス“打ち手”大全 ―デジタルマーケティングで顧客を増やす最強の戦略86―(できるMarketing bible 02)	上島、千鶴	インプレスR&D/インプレスエビジネスメディア
2022	社会科学	経済	経営管理	2人事管理	人事管理	ICTだけじゃない!富士通の働き方改革 ―社員がやりがいを持って働ける職場環境の実現	富士通エフ・オー・エム	富士通エフ・オー・エム
2022	社会科学	経済	経営管理	2経営管理	経営管理	ビジネススクールで教えている武器としてのITスキル ―MBA×TECHNOVATE―	グローバル経営大学院	東洋経済新報社
2022	技術、工学	建設工学	建設工学、土木工学	<small>2週刊東洋経済eビジネス新書</small>	建設業 ― 日本	ゼネコン絶頂の裏側 (週刊東洋経済eビジネス新書 No.254)	東洋経済新報社	東洋経済新報社
2022	社会科学	経済	企業、経営	2一橋ビジネスレビュー	経営 ― 雑誌	「新しい働き方」の科学 ―エビデンスと理論的視点から迫る― (一橋ビジネスレビュー 66巻1号/2018SUM)	<small>一橋大学イノベーション研究センター</small>	東洋経済新報社
2022	社会科学	経済	企業、経営	2一橋ビジネスレビュー	経営 ― 雑誌	次世代産業としての航空機産業 (一橋ビジネスレビュー 65巻4号/2018SPR)	<small>一橋大学イノベーション研究センター</small>	東洋経済新報社
2022	社会科学	経済	金融、銀行、信託	2国際経営	国際投資	中国経済とビジネスがわかる本	王、玉	大学教育出版
2022	社会科学	経済	企業、経営	2M&A	企業法	事業担当者のための逆引きビジネス交渉ハンドブック M&A契約書式編	塩野、誠	東洋経済新報社
2022	社会科学	経済	経営管理	2経営管理	経営管理	生きている会社、死んでいる会社 ―「創造的新陳代謝」を生み出す100の基本原則―	遠藤、功	東洋経済新報社
2022	社会科学	経済	経営管理	2経営管理	経営管理	コトラーの「予測不能時代」のマネジメント	フアリツ・コトラー	東洋経済新報社
2022	社会科学	経済	経営管理	2経営管理	プロジェクト管理	プロジェクトマネジメント標準PMBOK入門 第4版	広兼、修	オーム社
2022	社会科学	経済	企業、経営	2財務管理	持株会社	持株会社の実務 ―ホールディングカンパニーの経営・法務・税務・会計―第8版	發知、敏雄	東洋経済新報社
2022	産業	商業	マーケティング	2マーケティング	マーケティング	マーケティングをつかむ 新版 (Textbooks tsukamu) (※)	黒岩、健一郎	有斐閣
2022	産業	商業	マーケティング	2マーケティング	マーケティング	市場シェア要覧 2019年版	富士経済ネットワークス	富士経済ネットワークス
2022	社会科学	経済	経営管理	<small>2週刊東洋経済eビジネス新書</small>	企業会計原則	IFRSのからくり (週刊東洋経済eビジネス新書 No.114)	東洋経済新報社	東洋経済新報社
2022	技術、工学	機械工学	自動車工学	<small>2週刊東洋経済eビジネス新書</small>	トヨタ自動車	トヨタ進撃再開 (週刊東洋経済eビジネス新書 No.125)	東洋経済新報社	東洋経済新報社
2022	産業	商業	商業経営、商店	<small>2週刊東洋経済eビジネス新書</small>	通信販売	amazon最先端 (週刊東洋経済eビジネス新書 No.161)	東洋経済新報社	東洋経済新報社
2022	哲学	倫理学、道徳	人生訓、教訓	<small>2週刊東洋経済eビジネス新書</small>	松下、幸之助(1894-1989)	松下幸之助400の言葉 (週刊東洋経済eビジネス新書 No.191)	東洋経済新報社	東洋経済新報社
2022	産業	商業	マーケティング	2マーケティング	マーケティング	マーケティング戦略 第5版(有斐閣アルマ Specialized) (※)	和田、充夫	有斐閣
2022	社会科学	経済	経営管理	2会計	会計	企業会計入門 ―考えて学ぶ―補訂版 (※)	斎藤、静樹	有斐閣
2022	社会科学	経済	企業、経営	2国際経営	世界企業	国際経営 第4版(有斐閣アルマ Specialized) (※)	吉原、英樹	有斐閣
2022	産業	商業	マーケティング	2マーケティング	マーケティング	マーケティングの統計モデル (統計解析スタツダート)	佐藤、忠彦	朝倉書店
2022	産業	商業	マーケティング	2マーケティング	マーケティング	ケースに学ぶマーケティング (有斐閣ブックス [473]) (※)	青木、幸弘	有斐閣

年度	一次の分野	二次の分野	三次の分野	選書	件名標目	書名	著编者	出版社
2022	社会科学	経済	経営管理	2経営管理	経営情報	経営情報論 新版補訂(有斐閣アルマ Specialized) (※)	遠山 暁	有斐閣
2022	総記	総記	情報科学		データマイニング	pandasライブラリ活用入門ーPythonデータ分析/機械学習のための基本コードマイニングー(Impress top gear)	Daniel Y. Chen	インプレスR&D/インプレスビジネスメディア
2022	社会科学	経済	経営管理		経営情報	90分でわかる!日本で一番やさしい「データ分析」超入門ーExcel対応ー	内田 学	東洋経済新報社
2022	自然科学	数学	確率論、数理統計学		最適化	データ分析ライブラリを用いた最適化モデルの作り方 (Pythonによるあたらしいデータ分析の教科書 (AI & Pythonによるあたらしいデータ分析の教科書 (AI & Technology)))	斎藤 努 幸田 学	近代科学社 翔泳社
2022	総記	総記	情報科学		データマイニング	Pythonによるあたらしいデータ分析の教科書 (AI & Technology)	幸田 学	翔泳社
2022	産業	商業	マーケティング		インターネットマーケティング	機械学習はデータ分析をどう変えるか? 2016【スラホ・読上】(ブナリテイクス分析ソリューション公式テキスト・a2i books . a2i)	ブナリテイクス分析ソリューション	インプレスR&D/インプレスビジネスメディア
2022	総記	総記	情報科学		経営分析ーデータ処理	【はじめてのデータ分析【スラホ・読上】(週刊東洋経済eビジネス新書 No.226) (※)	東洋経済新報社	インプレスR&D/インプレスビジネスメディア
2022	自然科学	数学	確率論、数理統計学		数理統計学ーデータ処理	やさしく学ぶデータ分析に必要な統計の教科書ーExcelですぐに試せるー(できるeビジネス)	羽山 博	東洋経済新報社
2022	総記	総記	情報科学		経営分析ーデータ処理	はじめてのデータ分析 (週刊東洋経済eビジネス新書 No.226)	東洋経済新報社	東洋経済新報社

入学者選抜方法と募集定員

試験区分	募集定員	選考方法	AP1	AP2	AP3	AP4	AP5	出願資格
総合型選抜 (旧AO入試(併願可))	10名	①書類審査(エントリーシート・調査書・願書・小論文) ②面接試験 ③面接試験	体験授業、面接内容、小論文にて評価	エントリーシート・小論文、面接内容にて評価	調査書等で数学の成績を重視し、面接内容にて評価	エントリーシート、小論文、面接内容にて評価	エントリーシート・小論文、面接内容にて評価	①2021年9月卒業見込みの方 ②総合型選抜入試出願の過程を修了した方 【併願可・推薦書必要】 ①2021年9月卒業見込みの方 ②本学が指定する高等学校等
			指定校制	10名	①書類審査(調査書・願書・小論文) ②面接試験	面接内容、小論文にて評価	面接内容、小論文にて評価	面接内容、小論文にて評価
学校推薦型選抜	5名	①書類審査(調査書・願書・小論文) ②面接試験 ③プレゼンテーション	面接内容、小論文にて評価	面接内容、小論文にて評価	調査書等で数学の成績を重視し、面接内容にて評価	面接内容、小論文にて評価	面接内容、小論文にて評価	【併願可・推薦書必要、評定平均3.0以上】 ①2021年9月卒業見込みの方 ②2021年9月卒業見込み、2020年9月卒業及び同等以上学力のある18歳に達する方 【併願可・推薦書必要、評定平均3.0以上】 ①2021年9月卒業見込みの方 ②下記の資格試験のいずれか(またはそれと併せて受ける資格試験)に合格した方 ③下記の資格試験のいずれか(またはそれと併せて受ける資格試験)に合格した方 ④日商簿記検定2級以上・至簡簿記検定1級・至簡簿記検定2級以上・情報処理技術者試験(基本情報・システム技術検定1級・実用英検準2級以上・情報処理技術者試験(基本情報技術者試験、ITパスポート)等、本学が指定する資格
			資格制	5名	①書類審査(調査書・願書・小論文) ②面接試験	面接内容、小論文にて評価	調査書等で数学の成績を重視し、面接内容にて評価	面接内容、小論文にて評価
一般選抜	10名	①2教科型(国・教・外) ②調査書 ③願書	調査書内の高等学校時活動内容にて評価	調査書内の高等学校時活動内容にて評価	(教・国)もしくは(教・英)から調査書内の高等学校時活動内容にて評価	調査書内の高等学校時活動内容にて評価	調査書内の高等学校時活動内容にて評価	次のいずれかに該当する方 ①2021年9月卒業見込みの方 ②通常の課程による12年の学校教育を修了した方、及び2021年9月修了見込みの方 ③高等学校を卒業した方と同等以上の学力があると認められ18歳に達する方、及び2021年9月31日までにこれに該当する見込みの方
			前期A	10名	①書類審査(調査書・願書・小論文) ②面接試験	面接内容、小論文にて評価	面接内容、小論文にて評価	面接内容、小論文にて評価
社会人	若干名	①書類審査(履歴書・願書・小論文) ②面接試験	面接内容、小論文にて評価	面接内容、小論文にて評価	面接内容、小論文にて評価	面接内容、小論文にて評価	面接内容、小論文にて評価	【社会人】 2021年4月1日現在で満20才以上の方で、次のいずれかに該当する方 ①高等学校等を卒業した方 ②通常の課程による12年の学校教育を修了した方 ③学校教育法施行規則第150条の規定により高等学校を卒業した方と同等以上の学力があると認められる方、及び2021年9月31日までにこれに該当する見込みの方 【前面選抜】 日本国籍を有し、保護者の海外在留のため2年以上海外で学校教育を受け、次のいずれかに該当する方 ①外国で学校教育12年の課程を修了して1年以内の方、及び2021年3月修了見込みの方 ②日本の高等学校に在籍し、2020年9月に卒業した方、及び2021年9月卒業見込みの方で、1年学校を通信して2年以上継続して外国で教育を受け、前面選抜の在籍期間が2年以上の方
情通生徒	若干名	①書類審査(履歴書・願書・小論文) ②面接試験	面接内容、小論文にて評価	面接内容、小論文にて評価	調査書等で数学の成績を重視し、面接内容にて評価	面接内容、小論文にて評価	面接内容、小論文にて評価	【前面選抜】 日本国籍を有し、保護者の海外在留のため2年以上海外で学校教育を受け、次のいずれかに該当する方 ①外国で学校教育12年の課程を修了して1年以内の方、及び2021年3月修了見込みの方 ②日本の高等学校に在籍し、2020年9月に卒業した方、及び2021年9月卒業見込みの方で、1年学校を通信して2年以上継続して外国で教育を受け、前面選抜の在籍期間が2年以上の方

■アドバンコン・ホリデー
名古屋産業大学 経営専門職学科では人材育成の目的として「デジタルリーダー」の知識・技能を習得し、「企業経営や社会の変化に対応した新業の実現を通じて、価値創造に貢献する新職種人材を養成する」ことを掲げ、(一)人材育成目的、「デジタルリーダー」及び「オリエンタル・ホリデー」の関連性を踏まえ、「アドバンコン・ホリデー」を以下の通り定める。

AP1 聞く・話す・読む・書くというコミュニケーション能力の基礎を身に付けている人

AP2 主体性をもち、コミュニケーションをとりながら協働し、実践的な知識の習得に取り組み意欲がある人

AP3 デジタルリーダー活用の技能技術を身に付けるための基礎学力と統括処理に必要な論理的な思考力を有する人

AP4 高等学校の教育課程で身に付けた基礎的な知識・技能をもとに、企業経営「デジタルリーダー」の分野に関心を持ち、自らの考えを説明できる人

AP5 デジタルリーダーの知識や技能を活用し、豊かな創意力を身につけ、企業・組織の発展に貢献する意欲がある人

名古屋産業大学 科目等履修生規程

(趣旨)

第1条 この規程は、本学学則第53条に基づき科目等履修生について、必要な事項を定めるものとする。

(入学の許可)

第2条 科目等履修生として入学を希望するものがあるときは、本学の教育に支障がない限り、選考の上、その入学を許可することができる。

(資格)

第3条 科目等履修生の入学資格については、本学学則第20条の規程を準用する。

(入学期日)

第4条 科目等履修生の入学期日は、学年初めとする。ただし、秋学期に開講する科目のみを履修する場合は秋学期初めとする。

(在学期間)

第5条 科目等履修生の在学期間は、履修科目の開講年度末までとする。ただし、春学期のみ開講する科目だけを履修する場合は、春学期末までとする。

(入学手続)

第6条 科目等履修生として入学しようとするものは、次の書類に入学検定料を添えて、指定の期日までに提出しなければならない。検定料は別に定める。

- ① 入学願書
- ② 最終学校の卒業証明書
- ③ 健康診断書
- ④ 以下のいずれかに該当する場合の承諾書
 - ・他大学在学中のものは、所属大学の学部長あるいは研究科長の承諾書
 - ・公務員その他民間会社等に在職中のものは、その所属長の承諾書

(選考)

第7条 前条の入学志願者については、別に定めるところにより選考を行う。

(入学料等)

第8条 科目等履修生として入学を許可された者は、入学料、授業料を次の区分によって納入しなければならない。入学料等は別に定める。

春学期 履修分 4月末日まで

秋学期 履修分 10月末日まで

2 既納の入学検定料、入学料及び授業料は、如何なる理由があっても返還しない。

(受講科目数)

第9条 受講科目数は、指定された授業科目のうち、5科目を限度とする。

(単位の授与)

第10条 単位授与については、本学学則第44条の規程を準用する。

(証明書の交付)

第11条 認定された単位について、単位を修得した旨の証明書を交付する。

(準用)

第12条 科目等履修生については、この規程に定めるもののほか、本学学則の規定を準用する。

(改廃)

第13条 この規程の改廃は、理事長の承認を得て行う。

附 則 この規程は平成14年4月1日から施行する。

附 則 この規程は平成20年4月1日から施行する。

附 則 この規程は平成26年4月1日から施行する。

附 則 この規程は平成27年4月1日から施行する。

名古屋産業大学 聴講生規程

(趣旨)

第1条 この聴講生規程（以下「規程」という。）は、本学学則第54条第2項に基づき聴講生に関し、必要な事項について定めるものとする。

(聴講の許可)

第2条 本学が、指定する授業科目のうち、聴講を志願する者があるときは、本学の教育に支障がない限り、選考の上聴講生として入学を許可することができる。

(資格)

第3条 聴講生の入学資格については、本学学則第20条の規定を準用する。

(入学期日)

第4条 聴講生の入学期日は、毎学期の初めとする。

(在学期日)

第5条 聴講生の在学期日は、聴講科目の開講期間とする。

(手続)

第6条 聴講生として入学しようとする者は、入学願書に入学検定料10,000円を添えて、指定の期日までに提出しなければならない。

(選考)

第7条 前条の入学志願者については、別に定めるところにより選考を行う。

(入学科等)

第8条 聴講生として入学を許可された者は、入学科10,000円 授業料(1科目10,000円)を次の区分によって納入しなければならない。

春学期聴講 4月末日まで

秋学期聴講 10月末日まで

2 既納の入学検定料及び入学科並びに授業料は如何なる理由があっても返還しない。

(受講科目数)

第9条 受講科目数は、担当教員の同意が得られた授業科目のうち5科目を限度とする。また、受講人数や設備等の理由により、希望する科目においても受講できない場合がある。

(単位)

第10条 聴講生については、履修した科目について単位を取得することはできない。

(委任)

第11条 聴講生については、この規定に定めるもののほか、本学学則の規定を準用する。

(改廃)

第12条 この規程の改廃は、理事長の承認を得て行う。

附 則 この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則 この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則 この規程は、平成27年4月1日から施行する。

平成 年 月 日

名古屋産業大学 学長 様

平成.....年度（春学期・秋学期） ←○をつける

名古屋産業大学入学志願書 [聴講生]

フリガナ		(写真貼付欄) 最近3ヶ月以内に撮影した写真
氏名	印	
生年月日	大正・昭和・平成 年 月 日生	
現在の職業		
最終学歴		
現住所	〒 -	
連絡先	自宅電話 携帯 E-mail	

希望科目名	講師名	開講時間	単位数
		曜 限	
		曜 限	
		曜 限	
		曜 限	
		曜 限	
志望理由			

上級ビジネス実務士の資格認定

領域・資格到達目標の区分	必修科目の単位数	授業科目 (全て2単位科目)	選択科目の単位数	授業科目	合計単位数
領域1 ビジネス（事業）に関する知識・スキルの基本を修得し、社会基礎力と自己管理能力を發揮して個人・協働業務においてビジネス実務を實踐し、学びを継続することができる。	2単位以上	キャリアデザイン			
領域2 専門知識・スキル（ビジネス実務力）を修得し、専門的実務実践力を活用して変化するビジネス環境に対応して成果を出すことができる。	4単位以上	簿記基礎 経営学総論	16単位以上	インターンシップ 長期インターンシップ 長期インターンシップ 企業調査実習 プロジェクト実習	24単位以上
領域3 ビジネス実務知識・スキルを活用して取り組む総合的学修活動を通して、多様な職業能力の基盤となる課題発見・解決力と学びの継続力の重要性を理解している。	2単位以上	キャリアデザイン			

ビジネス実務士の資格認定

領域・資格到達目標の区分	必修科目の 単位数	授業科目 (全て2単位科目)	選択科目の単位数	授業科目	合計単位数
領域1 ビジネス実務全体に必要な情報業務や対人業務に関する知識・スキル・態度、それを活用する実務実践力の基本とその学修力を身につけている。	2単位以上	キャリアデザイン		簿記基礎 インターネットシツプ 長期インターネットシツプ 長期インターネットシツプ 企業調査実習 プロシエクト実習	
領域2 幅広いビジネス実務に対応できる学びの基礎能力や社会と自分を知る力を備えている。	2単位以上	経営学総論	10単位以上		16単位以上
領域3 学びの基礎能力や実務実践力を活かして取組む課題解決の学修盤となる課題発見・解決力の基礎と学びの継続力の重要性を理解している。	2単位以上	キャリアデザイン			

実践キャリア実務士の資格認定

領域・資格到達目標の区分	必修科目の 単位数	授業科目 (全て2単位科目)	選択科目の単位 数	授業科目	合計単位数
領域1	2単位以上	キャリアデザイン	12単位以上	キャリアデザイン 簿記基礎 インターンシップ 長期インターンシップ 長期インターンシップ 企業調査実習 プロジェクト実習	16単位以上
領域2	2単位以上	キャリアデザイン			

総合的学修の体験を通じて、キャリアと能力開発の方向性を明確にすることができる。

臨地実務実習の教員体制について

実務家教員・インターンシップ指導経験・キャリア教育の実績を有する教員が、主体的に企業とプログラム設計から協働し、企業にとっても意義がある内容で、学生の教育につながる実践型の課題解決型プログラムを実施する。また、個別の企業でも共通に教育の質を保証するために学生の状況把握と、成長の最大化に向けた教育効果測定・評価・支援の仕組みを取り入れる

2年次プログラム(2単位)

10日間の実習

・インターンシップ (2名から4名一組を予定)

長期プログラム (18単位)

同じ企業に22.5日ずつ

・長期インターンシップI (3名から5名一組を予定)

・長期インターンシップII

・長期インターンシップIII

＜企業とのステツプ＞

- ・テマ設定：事前に実務家教員が企業と面談し個別に設定
- ・プログラム：3人から5人1組で参加を想定 (8社～13社程度)
- ・終了後は企業での発表会、大学に戻って改善指導後の発表会
- ・企業と大学で振り返り会を実施し、次年度以降の改善に取り組む

＜教員体制＞

①今永：(全体統括) インターンシップ研究・実践・実務家教員

岐阜大学COC+(中間S評価) 立ち上げ・運営・実践

②辻：(全体統括サポート) 中小企業診断士・実務家教員

③矢野：コンサル経験・中小企業診断士、博士 (工学)

④塩谷：インターンシップ講義経験、博士 (経営学)、実務経験有

⑤三宅：実務経験あり、中小企業の労務管理、博士 (教育学)

・インターンシップ教育・実践歴：今永、塩谷、三宅

・インターンシップ・産学連携・地域連携の研究：今永

・キャリア教育の実践：今永・塩谷

・実務家教員：⇨事業・業務の支援・推進・改善を重層的にかバードできる人員・体制

今永：コアインテンス・マーケティング・戦略・事業企画・改善 (創意工夫・QCサークル)、リサーチ・データ分析

辻：経営改善・業務改善全般、マーケティング、まちづくり、

研究者教員 (実務も経験)

矢野：企業の経営改善・事業創造 (コンサル) (ワーシヤルイノベーション)

三宅：中小企業を中心とした労務管理

塩谷：経営全般・キャリア教育

＜臨地実務実習のステツプ＞

- ・企業・事業の事前学修 (大学が中心)
- ・事前の自己の成長目標、実習内容の目標を提示
- ・企業での実習プロジェクト (週4日を基本)
- ・プロジェクトは一定の原則を企業に提示しながら、プログラムを共同で設計する (課題解決・新規事業創出型)
- ・プログラムを共同で設計する (課題解決・新規事業創出型)
- ・大学での座学の補強 (実務家教員のメンタリング)
- ・教員がローテーションで巡回指導 (チエツクリスト)
- ・学生自己評価・教員・企業の3社による事前・最中・事後による評価制度を構築 (ワークブックを活用)
- ・自己評価は事前の目標と事後の振り返りシートを併用し、事後には振り返りレポート (文字での記載) と、パワーポイントでの実習の振り返りを実施し、ゼミ教員とも連携し、個別学生の成長を最大化するように個別のフォローが可能仕組みを実施
- ・企業内での最終発表会 (成果報告) に加え、大学内でも発表会を実施する

- ・教育プログラムの全体の仕組みの構築：今永・辻・塩谷を中心
- ・事前学習・事後学習：今永・辻・塩谷を中心
- ・企業との交渉、プログラム設計：今永・辻を中心
- ・実践の還元 (実践研究)：今永・辻・矢野・三宅・塩谷を中心
- ・学生指導：全教員で連携して実施する

＜豊富な実績と多様なメンバーにより、教育効果が十分に期待される臨地実務実習が可能となる＞

実習希望シート（インターンシップ・長期インターンシップ共通）

氏名

学籍番号

連絡先

1. 希望する事業内容・業務内容について記載ください
2. 上記の理由を記載ください
3. 今までに学内で学んだことを記載ください
4. 学外（部活動・ゼミは含む）で学んだことを記載ください
5. 将来の目標（進路の希望）を記載ください
6. その他 PR したいことがあれば記載ください

個人情報について

氏名

住所（自宅）

住所（下宿先）

大学までの通学経路と所用時間

連絡先（携帯電話）

メールアドレス（連絡が取れるもの）

「インターンシップ」で宿泊の希望・場所の希望の有無

その他インターンシップを実施するにあたって伝えておきたいこと、困っていることがあれば記載ください（食べ物のアレルギー、自宅からの距離など）

ポートフォリオ

資料

今まで学んだことを振り返り、今後の将来の目標とあわせて、今後の学修計画をたてることにより、成長を加速させることを狙いとします。なお、本様式は、サンプルとして提示するものであり、自分にとってより良いポートフォリオを作成し、インターンシップ担当教員やゼミの教員、ほかの学生と共有してフィードバックを得ることにより、有益な学生生活の学習計画につなげることを期待する。

○年時○期について

1. 特に深く学ぶことができ、技術・技能・知識を身に付けた科目と具体的な内容を記載してください。

科目名	担当教員	内容

2. あまり理解することができず、今後改めて学びなおしたい科目があればその内容を記載してください

科目名	担当教員	理解できなかった点	今後の学修計画

3. 学内の講義以外で取り組んだこと、学んだこと・身に付けたことがあれば記載ください

(裏面に続く)

将来の目標と学修計画

1. 将来の目標（社会に出てからの目標）

2. 大学時代に身に付けたい技術・技能、知識に関する目標

3. この半年間の目標

4. 現時点で身に付けている技術・技能・知識の強み

5. 今後強化していきたい技術・技能・知識について（具体的に記載すること）

企業への依頼状

資料⑤

令和 年 月 日

様

名古屋産業大学
学長 ○○ ○○

令和○年度 臨地実務実習について（依頼）

拝啓 時下ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。平素より本学の教育・研究活動にご理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、御多用中のところ誠に恐れ入りますが、下記学生について 約3ヶ月間の臨地実務実習（長期インターンシップⅠ・Ⅱ・Ⅲ／単位科目） / 8日間の臨地実務実習（インターンシップ／単位科目）をお引き受けくださいますよう、お願い申し上げます。

なお、この臨地実務実習を通じて、事業・業務の支援・推進・改善を担うための高度な職業能力を身につける機会と位置付けておりますので、よろしくお願い申し上げます。

敬具

記

現代ビジネス学部経営専門職学科

学生氏名：○○ ○○

研修期間：○○年○○月○○日～○○年○○月○○日

以上

連絡先

名古屋産業大学キャリア支援課
〒488-8711 尾張旭市新居町山の田 3255-5
Tel 0561-55-3078 Fax 0561-52-6237
E-mail career@nagoya-su.ac.jp

緊急：臨地実務実習担当者携帯電話

TEL：○○○-○○○○-○○○○

誓 約 書

令和 年 月 日

様

名古屋産業大学

現代ビジネス学部 経営専門職学科 年

氏 名

印

今般、私が貴社においてインターンシップ実習生として実習するに当たっては、下記の事項を遵守することを誓約します。

記

- 1 実習期間中は、貴社の就業規則及びこれに基づく諸規定に従います。
- 2 貴社の諸規定を守り、実習期間中は貴社の管理、監督の指示に従います。
- 3 実習に際しては、次の事項を遵守します。
 - ① 貴社の名誉を毀損するような言動は行いません。
 - ② 貴社の営む事業等を阻害するような言動は行いません。
 - ③ 実習上、知り得た貴社の機密に属するものは、実習期間中のみならず、実習期間終了後も一切漏洩しません。
- 4 故意又は過失により貴社に対し損害を及ぼしたときには直ちに弁償します。
- 5 実習中、自己の不注意により万一災害を受けた場合の処理については、貴社に迷惑をかけることなく自己の責任において処理します。

目標シート

資料

臨地実務実習を有益に過ごすためには、開始前に自らの状況を客観的にとらえ、その上で将来の目標と、インターンシップ先の実習の内容をしっかりと理解して認識した上で、取り組むことが重要である。この目標シートはあくまで最低限のガイドラインであるが、以下の内容に関してはシートの枠組みに限らずきちんと実習前に記載し、事後の振り返りを含めて必ず取り組むこととする。

臨地実務実習先について

企業名	実習期間	実習内容
企業について調べたこと		

1. 将来の目標（社会に出てからの目標）

--

2. 臨地実務実習での目標

--

上記を実現するために具体的に日々取り組むこと、意識することを記載してください

--

日報

資料

日付 _____ 実習何日目 _____

氏名	連絡先	実習先

1. 本日の実習内容

2. 実習を通して得られたこと・身に付けたこと

3. 実習でできなかったこと、今後の課題として自覚できたこと

4. 明日以降の目標

企業担当者のコメント

大学教員コメント

--	--

上記のシートに限らず、メールや別の形式での方法での確認でも結構です。
ただし、学生は必ず一日ごとに日報を作成し、企業担当者と大学担当教員に送付すること。

振り返りシート

資料

臨地実務実習の実習内容を自らの知識・技能・技術として身に付けるためには、開始前の目標と、実習内容を振り返り、できたこと・できないことを整理した上で、今後の学修計画に活かすことが重要である。この振り返りシートはあくまで最低限のガイドラインであるが、以下の内容に関してはシートの枠組みに限らずきちんと実習後に速やかに記載し、今後の学修に活かすこととする。

臨地実務実習先について

企業名	実習期間	実習内容
臨地実務実習で取り組んだこと（身に付けたこと）（必要に応じて別紙に記載すること）		

1. 臨地実務実習前の目標

--

2. 目標に対してどの程度実現できたか？何ができて、何ができなかったか？

--

3. 上記の結果に至った理由をしっかりと考え、具体的に記載し、今後の学修計画も記載すること

--

振り返りレポート

キャリアデザインⅠ・Ⅱ・Ⅲおよび基礎ゼミナールⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳにおいて、実習などと連携し、学修したことを内省し、何ができて、何ができなかったか？その理由はなぜか？と深く考え、その上で、もう一度取り組んだ場合にどのようなことが必要かを深く考え、その実習の意味・意義を理解するとともに、将来の学修を深めることを目的として、以下の8つの点に留意した上で、文字としてレポートを提出すること。レポートの文字数の制限は設けないが、原則A4 2枚以上を記載すること。

なお、この振り返りレポートとは別にパワーポイントを用いた実習のプレゼンテーション資料（発表会用）を各自で作成すること（同じ実習先の人同士で協力して作成することも可能とするが、インターンシップ担当教員の指示を受けること）

- 1) この実習から何を学ぶことができましたか。あるいは、逆に、学ぶことができませんでしたか。
- 2) どのような状態で最も学ぶことができましたか。あるいは、逆に、学ぶことができませんでしたか。
- 3) なぜ、学ぶことができましたか。あるいは、なぜ、学ぶことができませんでしたか。
- 4) あなたは、学習者として何をどのように学びましたか。
- 5) この経験は、他の授業の学習やこれからの人生にどのようなつながりがありましたか。
- 6) この経験は、実践的な学習に役立ちましたか。
- 7) この実習を楽しむことができましたか。それは、どのような意味においてですか。
- 8) この実習をもう一度やり直すとしたら、学習を高めたり、向上したりするために何か違ったことをしますか

スー・F. ヤング著、土持ゲーリー法一翻訳
『「主体的学び」につなげる評価と学習方法』
東信堂 (2013)

ワークブック評価シート

氏名	学籍番号	実習先

1. 学生による事前・事後のワークブックを活用した自己評価、学生による臨地実務実習時の日報、学生による終了後の振り返りレポート、最終発表プレゼンテーション（30%）

	評価（10点満点）	コメント
学生の事前の目標設定		
事後の振り返りシート・ 振り返りレポート		
日報		
合計		

2. 受け入れ企業からのワークブック評価（学生と同様のものを提示する）及び、最終発表のコメント、事前の担当教員と合意した事業・業務の進捗のフィードバック（40%）

	評価	コメント
受け入れ企業による評価（20点）		
最終発表会の発表資料・当日の内容 （10点）		
プロジェクト目標に対する進捗（10点）		
合計		

3. 教員が、臨地実務実習の様子を、学生の日誌、ワークブック、発表資料などと、企業の実習担当者らのレポート、ヒアリング結果などを総合し、第三者評価として採点する（30%）

	評価	コメント
教員による総合評価（30点）		

合計得点 1 + 2 + 3 _____ 評価 _____

上記による評価を実施し、学内の規定に基づき、一定割合をS評価とし、その他を学内で合意した水準で評価を確定する（80点以上をA評価、70点以上をB評価を想定）

なお、原則として実習には7割以上の出席を単位付与の条件とするが、天災や企業側の事情により実現が困難な場合は、同様の実習内容の教育効果が得られる実習プログラムの提供や、時期を調整して実現するなどの対応を行う。その場合は、その都度状況に応じて評価については、上記を原則の基準として、学内関係者で協議を行い対応する。

実習・企業との連携の全体像

	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
教育課程 連携協議会												★
発表会							☆					★
フューチャー センター		☆		☆		☆		☆				
企業交流 会			☆			☆			☆		☆	
地域連携 研究会			☆			☆					☆	
その他												☆ 事業 コンテ
発表会の 対象とな る主な実 習	企業調査実習 (2年)		インターンシップ (2年)		プロジェクト実習 (2年)		事業改善実習 (3年)					
	長期インターンシップ (3年)			事業推進総合演習 (4年)								

企業・地域の窓口となり、企業にとって有益な大学との協働に向けた、研究会や、フューチャーセンター（多様な関係者、学生・教職員・企業の人に参加するワークショップ）、企業交流会（情報交換会）、及び発表会（学生の成果発表の場）や事業コンテスト（完成年度を想定）を行う。

企業・地域の企業の事例研究や、協働事例を研究し、成果として還元することを目指す。

臨地実務実習施設使用承諾書 一覧

	臨地実務実習施設の名称	開設者又は管理者の職名及び氏名	施設使用承諾	承諾日
1	特定非営利活動法人 たすけあい名古屋	代表理事 熊田光臣	2022年度より使用	令和2年2月4日
2	萩原エレクトロニクス株式会社	主幹 柴田英一	2022年度より使用	令和2年1月28日
3	船橋株式会社	代表取締役 舟橋昭彦	2022年度より使用	令和2年1月24日
4	東海エイチアール株式会社	代表取締役 若目田大貴	2022年度より使用	令和2年1月23日
5	NPO法人 G-net	代表理事 南田修司	2022年度より使用	令和2年1月22日
6	名古屋紡績株式会社	取締役専務 平野泰裕	2022年度より使用	令和2年2月21日
7	ホリデイズ株式会社	代表取締役 落合裕一	2022年度より使用	令和2年2月12日
8	株式会社R-pro	代表取締役 岡本直人	2022年度より使用	令和2年2月13日
9	株式会社オカムラ中部支社	中部支社長 森本崇示	2022年度より使用	令和2年1月23日
10	株式会社秋田屋本店	取締役副社長 中村浩康	2022年度より使用	令和2年1月30日
11	株式会社オールハーツ・カンパニー 本社 オールハーツカレッジ	人事課長 勝木誠	2022年度より使用	令和2年2月9日
12	株式会社クラッソーネ	取締役 堀口晃司	2022年度より使用	令和2年1月24日
13	ASUE株式会社	代表取締役 安江真一	2022年度より使用	令和2年2月1日
14	株式会社ハウスジャパン	代表取締役 田村孝志	2022年度より使用	令和2年1月25日
15	株式会社N2i名古屋本社	コーポレートマネージャ 福島大輝	2022年度より使用	令和2年2月14日
16	尾張旭市保養センター 尾張あさひ苑	理事長 秋田誠	2022年度より使用	令和2年1月18日
17	尾張旭市商工会	会長 佐藤勝美	2022年度より使用	令和2年1月29日
18	ハマダスポーツ企画株式会社 尾張旭市総合体育館	館長 榊原秀夫	2022年度より使用	令和2年1月28日
19	グリーンシティケーブルテレビ株式会社	代表取締役 石栗祐一	2022年度より使用	令和2年3月4日
20	株式会社イエス	代表取締役 宗本勉	2022年度より使用	令和2年2月6日
21	株式会社ウェストボックス	代表取締役 鈴木修一郎	2022年度より使用	令和2年1月22日
22	森林公園ゴルフ場運営株式会社	支配人 平嶋豊三	2022年度より使用	令和2年2月4日
23	名古屋オーシャンズ株式会社	代表取締役 櫻井嘉人	2022年度より使用	令和2年2月7日
24	一般社団法人日本ワーキング・ホリデー協会 名古屋オフィス	名古屋オフィスマネージャー 永島拓也	2022年度より使用	令和2年2月10日
25	株式会社エスワインシステム	代表取締役 鈴木裕紀	2022年度より使用	令和2年1月24日
26	グリーンフロント研究所株式会社	代表取締役 小串 重治	2022年度より使用	令和2年1月20日
27	株式会社ジョブウェル	管理者 横山健志	2022年度より使用	令和2年2月7日
28	株式会社PEACE	代表取締役 伊藤孝広	2022年度より使用	令和2年1月17日
29	有限会社アイックス	取締役 安藤秀行	2022年度より使用	令和2年2月1日
30	フジ建設株式会社	総務部 課長 神谷健明	2022年度より使用	令和2年1月24日
31	上地木材株式会社 西部事務所	代表取締役社長 上地浩之	2022年度より使用	令和2年1月27日
32	新光ゴム工業株式会社 北勢工場	統括部長 田崎 淳	2022年度より使用	令和2年2月13日
33	大成株式会社	人事本部 本部長 高井幸治	2022年度より使用	令和2年1月30日
34	日進機工株式会社	代表取締役 林伸一	2022年度より使用	令和2年1月28日
35	尾張陸運有限会社	企画室長 伊藤光彦	2022年度より使用	令和2年1月29日
36	ユーアイ精機株式会社	代表取締役 水野一路	2022年度より使用	令和2年2月5日
37	一般社団法人ふるさと体験飛騨高山	代表理事 三宅良一	2022年度より使用	令和2年1月28日
38	公益財団法人名古屋みどりの協会 鶴舞公園緑化センター	所長 佐々木辰夫	2022年度より使用	令和2年1月23日
39	株式会社フューチャー・ファーム・コミュニティ三重	代表取締役 赤塚充良	2022年度より使用	令和2年2月10日
40	有限会社湯元榊原館	代表取締役社長 前田愉人	2022年度より使用	令和2年2月11日
41	株式会社ひだホテルプラザ	代表取締役 井ノ下雄志	2022年度より使用	令和2年1月29日
42	加藤会計事務所	税理士 加藤正一郎	2022年度より使用	令和2年2月4日
43	アイウェザー株式会社	代表取締役 西川和則	2022年度より使用	令和2年2月6日
44	株式会社清水弥生堂	専務取締役 清水大地	2022年度より使用	令和2年2月6日
45	サイボウズ株式会社 名古屋オフィス	名古屋営業所 所長 吉原克志	2022年度より使用	令和2年2月12日
46	ワカセイコミュニケーションズ株式会社 Design&Photo Studio	代表取締役 二宮歌浩	2022年度より使用	令和2年1月26日
47	株式会社ツーリズムデザイナーズ	代表取締役 田尾大介	2022年度より使用	令和2年2月4日
48	ビノバージョン株式会社	取締役 鶴飼幸子	2022年度より使用	令和2年2月13日
49	株式会社ケアベルデ	取締役社長 平野泰裕	2022年度より使用	令和2年2月21日
50	株式会社デルフィス名古屋支社	局長代理 小山剛司	2022年度より使用	令和2年8月14日
51	株式会社エネファント本社	営業課主任 西尾拓哉	2022年度より使用	令和2年7月29日
52	株式会社UNERI	代表取締役 河合将樹	2022年度より使用	令和2年7月30日
53	株式会社ICHIGOJAM	代表取締役 田口敏行	2022年度より使用	令和2年7月31日
54	合同会社カモケンラボ	代表社員 加藤慎康	2022年度より使用	令和2年8月10日
55	なごのキャンパス	オフィス営業部 部長 山田稔	2022年度より使用	令和2年8月20日

覚書(案)

株式会社〇〇〇〇（以下、「甲」という。）と名古屋産業大学（以下、「乙」という。）は、甲の施設において、第2項に記載する乙の実習生（以下、実習生 という。）の臨地実務実習に関して、下記のとおり覚書を締結する。

記

1 臨地実務実習の考え方

甲と乙の間の臨地実務実習は、専門性が求められる職業を担うための実践的かつ応用的な能力を展開させることを目的とする職業教育の一環として、甲の施設において実務に従事することにより行う実習とする。

2 受入実習生及び受入所属

実習生 現代ビジネス学部経営専門職学科 《学生氏名》
受入部署 甲の指定する部署

3 実習条件等

- (1) 実習生の身分 実習生は乙において保有する身分のまま実習に参加するものとし、甲との間に雇用関係は生じないものとする。
- (2) 実習内容 〇〇業務の一部を実習する。
- (3) 実習期間 〇月〇日～〇月〇日までの期間とする。
- (4) 実習時間 〇時〇分～〇時〇分の週40時間以内とする。
- (5) 賃金 支給しない。
- (6) 交通費 支給しない。
- (7) 旅費 支給しない。
- (8) 被服 貸与しない。
- (9) 損害保険 乙において負担する。
- (10) 賠償責任保険 乙において負担する。
- (11) 秘密保持 実習生は実習期間中に知り得た秘密事項を実習期間中はもとより、実習期間終了後といえども一切他に漏らしてはならない。

4 協議事項

本覚書に定めのない事項、または本覚書に疑義が生じた事項については、その都度甲乙協議の上、決定するものとする。

本覚書の締結を証するため、本書2通を作成し、甲乙記名押印の上、それぞれ1通を保有するものとする。

令和 〇年 〇月 〇日

甲

乙 愛知県尾張旭市新居町山の田 3255-5
名古屋産業大学
学長 高木 弘恵

実施計画書

名古屋産業大学現代ビジネス学部経営専門職学科 臨地実務実習「インターンシップ／長期インターンシップ」実施計画

臨地実務実習施設（主たる実習場所） _____

1. 実習先：●●株式会社
2. 実習内容：●●に関する事業・業務
3. 実習の期間：●年●月●日～●年●月●日
4. 一日当たりの実習時間：●時●分～●時●分の1日8時間以内とする。
(休憩時間は除く)
5. 受け入れ学生の人数：●人から●人とする。
6. 実習指導者及び実習補助者（該当する場合）の氏名及び役割

実習指導者：氏名	役職	役割
実習補助者：氏名	役職	役割

7. 成績評価について

学生からの日報およびワークブックに関して、添削をお願いいたします。
 なお、成績評価に関しては「ワークブック評価シート」に基づき、大学側で最終評価は確定しますが、実習中の企業からの評価も加味して評価をしますので、ご協力をお願いいたします。（学生の事前・事後の課題提出 30%、実習内容 40%（うち 20%を企業の評価）担当教員による総合評価 30%）

8. 担当教員による巡回指導の実施

複数の担当吸引が、実習期間中に巡回することがございます。その際には情報交換や実習プログラムの改善に向けた協議をお願いします。巡回時以外にも、学生の状況や企業側で対応が必要な場合はご連絡いただき、遠方の場合は電話やインターネットによる電話会議などを利用し協議をする。

9. 実習生に対する報酬及び交通費支給などの取り扱い

非雇用型（報酬・交通費は原則支給せず）

ただし、従業員同行の実習に関する交通費は就業規則の定めに準じて事業者が支払う。上記以外の場合は、大学と協議の上合意に基づき判断する。

10. 実習中の災害保険及び損害賠償責任

実習生は、学生教育研究災害保険および学生教育研究災害保険付帯賠償保険に加入することを実習参加の条件とし、実習中の事故については、事業者の故意又は重過失による場合を除き、加入の保険をもって補償にあてる。第三者に対する損害についても同様とする。

11. 知的財産権の帰属および守秘義務について

学生は、誓約書を提示し、実施の過程における知的財産権は事業者に寄与し、実習に関する守秘義務に関しては遵守するものとする。

12. その他

上記以外に個別の合意事項がある場合は、事前に協議を実施する。

以上

巡回指導担当教員時間割

<今永>

前期

月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
1 長期インターンシップ 2	火曜	長期インターンシップ 2	長期インターンシップ 2	
2 キョウフチサイイン 2			企業調査実習 0.4	研究日
3				
4 地域連携推進 1				
5				
集中				
インターンシップ 1				

後期

月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
1 プロジェクト実習 0.4				
2			共創・フューチャーセンター 2	研究日
3 社会創造実習 1				
4				統計調査実習 2
5				

合計コア数
単純 補正後

<辻>

月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
1 長期インターンシップ 2	火曜	長期インターンシップ 2		長期インターンシップ 2
2	研究日		専修総論 2	
3			企業調査実習 0.4	
4 地域創生とまちづくり 2				
5				
集中				
インターンシップ 1				

月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
1				
2 プロジェクト実習 0.4			事業の調査と分析 2	
3	研究日		事業改善実習 1	
4				
5				

<矢野>

月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
1	火曜			長期インターンシップ 2
2			企業調査実習 0.4	
3 専門ゼミナールⅠ 2	研究日		デジタルデータ活用 1	事業価値創造実習Ⅰ 1.0
4 専門ゼミナールⅢ 2				
5				

月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
1 プロジェクト実習 0.4		事業共創 2		
2			研究日	
3 社会創造実習 1	専門ゼミⅡ 2			事業価値創造実習Ⅱ 1
4	専門ゼミⅣ 2			
5				

<塩谷>

月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
1 長期インターンシップ 2	火曜	キョウフチサイインⅡ 2		
2				
3 専門ゼミナールⅠ 2			企業調査実習 0.4	研究日
4 専門ゼミナールⅢ 2				
5				

月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
1 プロジェクト実習 0.4		キョウフチサイインⅢ 2		
2		地域創生と観光 2		
3 専門ゼミナールⅡ 2			サイバーイノベーション 2	研究日
4 専門ゼミナールⅣ 2				
5				

<三宅>

月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
1	前期			
2	火曜			
3 経営学総論 2			長期インターンシップ 2	
4 専門ゼミナールⅠ 2				
5 専門ゼミナールⅢ 2				

月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
1	後期			
2	火曜			
3 経営学総論 2			経営管理論 2	
4 専門ゼミナールⅡ 2				
5 専門ゼミナールⅣ 2				

今永・辻の2名を中心に、塩谷・矢野・三宅の3名をサポート担当のサポート役への配属へ変更。実態は、今永・辻は3ヶ月間のインターンシップに関しては、週に4日、それぞれ半日（6コア相当）を担当する。他の3名は週に1日、半日（2コア）をサポートとして担当する。連携企業とのコミュニケーションが円滑に流れ、学生指導へ十分な時間が割けるように変更した。

40 16.1

46 20.4

48 18.4

32 14.6

34 15.6

ワークブック

インターンシップおよび長期インターンシップⅠ・Ⅱ・Ⅲにおける実習の教育効果を測定するために、自己評価および企業による第三者評価、さらには教員による第三者評価を加え、職業人としての適性或コミュニケーション能力、経営専門職を担う専門職人材として求められる経営に関する知識や、デジタルデータ活用の知識技能や、事業の実践に関する知識技能に関する評価を実施する。

評価については絶対評価基準とし、A:できている。B:ややできている。C:どちらともいえない(普通)。D:あまりできていない。E:できていない。Z:判断できないとする。機会がない場合はZをつけるが原則としてAからEの評価とする。

評価基準

評価	内容
A:できている	期待された水準を実現できている。
B:ややできている	助言・指導は必要だが、理解している。
C:普通	助言・指導があれば、実現が可能である。
D:あまりできていない	助言・指導があっても、理解度が低い状況であり、消極的である。
E:できていない	理解できず、行動もできていない
Z:判断できない	項目の状況が全くないなど、どうしても判断できない

評価項目

1「基礎」	コミュニケーション能力や礼儀作法などの一般的・汎用的能力(共通)
2「志向・態度」	経営専門職人材としてのキャリア意識や態度(マインド)(共通)
3「知識・理解」	事業を実践し、推進するための知識や理解
4「技能」	事業を実践し、推進するための技術・技能・能力

1「基礎」2「志向・態度」3「知識・理解」4「技能」に関してそれぞれの講義の目標に応じて項目に対してどの段階まで達成できているかについて、学生による自己評価と、企業の担当者による第三者評価を中間時と終了時に確認する。

インターンシップ（基準シート）

1 「基礎」 コミュニケーション能力や礼儀作法などの一般的・汎用的能力（共通）

	項目	評価事項		評価基準
1-1	基礎	コミュニケーション	適切なコミュニケーションが取ることができる	A B C D E Z
1-2	基礎	敬語	適切な敬語を使うことができる	A B C D E Z
1-3	基礎	挨拶	挨拶をきちんとすることができる	A B C D E Z
1-4	基礎	関係構築	仲間・先輩と円滑な関係を構築できる	A B C D E Z
1-5	基礎	指示の理解	業務（作業）の指示が理解できる	A B C D E Z
1-6	基礎	質問	不明な点を質問することができる	A B C D E Z
1-7	基礎	ルール遵守	実習先の規則・ルールを守ることができる	A B C D E Z
1-8	基礎	遅刻厳守	無断遅刻、無断欠勤なく実習に参加できる	A B C D E Z
1-9	基礎	私語厳禁	業務（作業）中の私語を慎むことができる	A B C D E Z
1-10	基礎	メモの取得	指示・連絡事項に対してメモを取ることができる	A B C D E Z
1-11	基礎	身だしなみ	頭・手など身だしなみを清潔にできる	A B C D E Z
1-12	基礎	文章作成	文章を作成することができる	A B C D E Z
1-13	基礎	情報活用	（パソコンなど）情報ツールを使うことができる	A B C D E Z

2 「志向・態度」 経営専門職人材としてのキャリア意識や態度（マインド）（共通）

	項目	評価事項		評価基準
2-1	志向・態度	キャリア自律・主体性	将来の目標を設定し、主体的に取り組む組むことができた	A B C D E Z
2-2	志向・態度	キャリア展望	業務を通じて将来働く姿をイメージできた	A B C D E Z
2-3	志向・態度	自己理解	自らの能力・技術・技能を理解して行動することができた	A B C D E Z
2-4	志向・態度	実行力	課題に対して最後までやりきることができた	A B C D E Z
2-5	志向・態度	自己成長意欲	業務（作業）に対して積極的・意欲的に取り組んだ	A B C D E Z

2-6	志向・態度	勤労意欲	集中して業務（作業）に取り組むことができた	A B C D E Z
2-7	志向・態度	積極性	不平・不満を言わずに積極的に取り組むことができた	A B C D E Z
2-8	志向・態度	他人を巻き込む力	仲間や第三者を巻き込み協働することができた	A B C D E Z
2-9	志向・態度	ストレス耐性	困難に対してストレスをコントロールして対応できた	A B C D E Z

3 「知識・理解」 事業を实践するための知識や理解

	項目	評価事項		評価基準
3-1	知識・理解	事業・ビジネスモデル	企業の事業・ビジネスモデルが理解できる戦略	A B C D E Z
3-2	知識・理解	業界理解	業界構造が理解できる	A B C D E Z
3-3	知識・理解	業務理解	実習に関連する業務を理解できる	A B C D E Z
3-4	知識・理解	戦略	企業の戦略・強みが理解できる事業	A B C D E Z

4 「技能」 事業の価値創造に向けた実践的な技能・能力

	項目	評価事項		評価基準
4-1	技能	日報	日報を作成できる	A B C D E Z
4-2	技能	報告	報告書を作成できる	A B C D E Z
4-3	技能	相談	業務（作業）に関して適切に「相談」ができる	A B C D E Z
4-4	技能	業務の判断	業務（作業）に関して適正に「判断」ができる	A B C D E Z
4-5	技能	創造力	課題解決のためのアイデアや解決策を生み出すことができる	A B C D E Z
4-6	技能	柔軟性（調整力）	意見の違いや方向性の違いを理解することができる	A B C D E Z
4-7	技能	状況把握力	周囲との関係性を理解し調整することができる	A B C D E Z

インターンシップ：ワークシート

氏名：

実習先：

実習日程：

中間評価記載日：

最終評価記載日：

企業担当者による最終評価：_____

(S：期待された水準を大きく上回る A：期待どおりできた B：ある程度できた
C：どちらともいえない D：あまりできなかった E：できなかった)

全体最終自己コメント

最終企業の実務担当者コメント

担当教員コメント

1 「基礎」コミュニケーション能力や礼儀作法などの一般的・汎用的能力（共通）

評価事項		自己	企業	自己	企業	コメント
		中間	中間	最終	最終	
1-1	コミュニケーション					
1-2	敬語					
1-3	挨拶					
1-4	関係構築					
1-5	指示の理解					

1-6	質問					
1-7	ルール遵守					
1-8	遅刻厳守					
1-9	私語厳禁					
1-10	メモの取得					
1-11	身だしなみ					
1-12	文章作成					
1-13	情報活用					

コメント

2 「志向・態度」 経営専門職人材としてのキャリア意識や態度（マインド）（共通）

評価事項	自己	企業	自己	企業	コメント	
	中間	中間	最終	最終		
2-1	キャリア自律・主体性					
2-2	キャリア展望					
2-3	自己理解					
2-4	実行力					
2-5	自己成長意欲					
2-6	勤労意欲					
2-7	積極性					
2-8	他人を巻き込む力					
2-9	ストレス耐性					

コメント

3 「知識・理解」 事業を实践するための知識や理解

評価事項		自己	企業	自己	企業	コメント
		中間	中間	最終	最終	
3-1	事業・ビジネスモデル					
3-2	業界理解					
3-3	業務理解					
3-4	戦略					

コメント

4 「技能」 事業の価値創造に向けた実践的な技能・能力

評価事項		自己	企業	自己	企業	コメント
		中間	中間	最終	最終	
4-1	日報					
4-2	報告					
4-3	相談					
4-4	業務の判断					
4-5	創造力					
4-6	柔軟性(調整力)					
4-7	状況把握力					

コメント

長期インターンシップ I (基準シート)

1 「基礎」 コミュニケーション能力や礼儀作法などの一般的・汎用的能力 (共通)

	項目	評価事項		評価基準
1-1	基礎	コミュニケーション	適切なコミュニケーションが取ることができる	A B C D E Z
1-2	基礎	敬語	適切な敬語を使うことができる	A B C D E Z
1-3	基礎	挨拶	挨拶をきちんとすることができる	A B C D E Z
1-4	基礎	関係構築	仲間・先輩と円滑な関係を構築できる	A B C D E Z
1-5	基礎	指示の理解	業務 (作業) の指示が理解できる	A B C D E Z
1-6	基礎	質問	不明な点を質問することができる	A B C D E Z
1-7	基礎	ルール遵守	実習先の規則・ルールを守ることができる	A B C D E Z
1-8	基礎	遅刻厳守	無断遅刻、無断欠勤なく実習に参加できる	A B C D E Z
1-9	基礎	私語厳禁	業務 (作業) 中の私語を慎むことができる	A B C D E Z
1-10	基礎	メモの取得	指示・連絡事項に対してメモを取ることができる	A B C D E Z
1-11	基礎	身だしなみ	頭・手など身だしなみを清潔にできる	A B C D E Z
1-12	基礎	文章作成	文章を作成することができる	A B C D E Z
1-13	基礎	情報活用	(パソコンなど) 情報ツールを使うことができる	A B C D E Z

2 「志向・態度」 経営専門職人材としてのキャリア意識や態度 (マインド) (共通)

	項目	評価事項		評価基準
2-1	志向・態度	キャリア自律・主体性	将来の目標を設定し、主体的に取り組む組むことができた	A B C D E Z
2-2	志向・態度	キャリア展望	業務を通じて将来働く姿をイメージできた	A B C D E Z
2-3	志向・態度	自己理解	自らの能力・技術・技能を理解して行動することができた	A B C D E Z
2-4	志向・態度	実行力	課題に対して最後までやりきることができた	A B C D E Z
2-5	志向・態度	自己成長意	業務 (作業) に対して積極的・意欲的	A B C D E Z

		欲	に取り組んだ	
2-6	志向・態度	勤労意欲	集中して業務（作業）に取り組むことができた	A B C D E Z
2-7	志向・態度	積極性	不平・不満を言わずに積極的に取り組むことができた	A B C D E Z
2-8	志向・態度	他人を巻き込む力	仲間や第三者を巻き込み協働することができた	A B C D E Z
2-9	志向・態度	ストレス耐性	困難に対してストレスをコントロールして対応できた	A B C D E Z

3 「知識・理解」 事業を实践するための知識や理解

	項目	評価事項		評価基準
3-1	知識・理解	事業・ビジネスモデル	企業の事業・ビジネスモデルが理解できる戦略	A B C D E Z
3-2	知識・理解	業界理解	業界構造が理解できる	A B C D E Z
3-3	知識・理解	業務理解	実習に関連する業務を理解できる	A B C D E Z
3-4	知識・理解	戦略	企業の戦略・強みが理解できる事業	A B C D E Z
3-5	知識・理解	市場調査	マーケティング戦略が理解できる	A B C D E Z
3-6	知識・理解	競合調査	競合調査が理解できる	A B C D E Z
3-7	知識・理解	顧客調査	顧客調査が理解できる	A B C D E Z
3-8	知識・理解	事業計画	財務的な分析・数字の把握ができる	A B C D E Z
3-9	知識・理解	市場調査	事業・業務の推進にむけた定量分析ができる	A B C D E Z

3-5 ～3-9 については実習内容に応じて実施される（いずれかは該当する）

4 「技能」 事業の価値創造に向けた実践的な技能・能力

	項目	評価事項		評価基準
4-1	技能	日報	日報を作成できる	A B C D E Z
4-2	技能	報告	報告書を作成できる	A B C D E Z
4-3	技能	相談	業務（作業）に関して適切に「相談」ができる	A B C D E Z
4-4	技能	業務の判断	業務（作業）に関して適正に「判断」ができる	A B C D E Z
4-5	技能	創造力	課題解決のためのアイデアや解決策	A B C D E Z

			を生み出すことができる	
4-6	技能	柔軟性（調整力）	意見の違いや方向性の違いを理解することができる	A B C D E Z
4-7	技能	状況把握力	周囲との関係性を理解し調整することができる	A B C D E Z
4-8	技能	業務支援	業務を支援することができる	A B C D E Z
4-9	技能	業務推進	業務を推進することができる	A B C D E Z
4-10	技能	課題発見	仮説に基づき課題を発見できる	A B C D E Z
4-11	技能	課題解決	課題を解決するための行動ができる	A B C D E Z

長期インターンシップ I : ワークシート

氏名 :

実習先 :

実習日程 :

中間評価記載日 :

最終評価記載日 :

企業担当者による最終評価 : _____

(S : 期待された水準を大きく上回る A : 期待どおりできた B : ある程度できた
C : どちらともいえない D : あまりできなかった E : できなかった)

全体最終自己コメント

最終企業の実務担当者コメント

担当教員コメント

1 「基礎」コミュニケーション能力や礼儀作法などの一般的・汎用的能力 (共通)

評価事項		自己	企業	自己	企業	コメント
		中間	中間	最終	最終	
1-1	コミュニケーション					
1-2	敬語					
1-3	挨拶					
1-4	関係構築					
1-5	指示の理解					

1-6	質問					
1-7	ルール遵守					
1-8	遅刻厳守					
1-9	私語厳禁					
1-10	メモの取得					
1-11	身だしなみ					
1-12	文章作成					
1-13	情報活用					

コメント

2 「志向・態度」 経営専門職人材としてのキャリア意識や態度（マインド）（共通）

評価事項		自己	企業	自己	企業	コメント
		中間	中間	最終	最終	
2-1	キャリア自律・主体性					
2-2	キャリア展望					
2-3	自己理解					
2-4	実行力					
2-5	自己成長意欲					
2-6	勤労意欲					
2-7	積極性					
2-8	他人を巻き込む力					
2-9	ストレス耐性					

コメント

3 「知識・理解」 事業を实践するための知識や理解

評価事項		自己	企業	自己	企業	コメント
		中間	中間	最終	最終	
3-1	事業・ビジネスモデル					
3-2	業界理解					
3-3	業務理解					
3-4	戦略					
3-5	市場調査					
3-6	競合調査					
3-7	顧客調査					
3-8	事業計画					
3-9	市場調査					

3-5 ～3-9 については実習内容に応じて実施される（いずれかは該当する）

コメント

4 「技能」 事業の価値創造に向けた実践的な技能・能力

評価事項		自己	企業	自己	企業	コメント
		中間	中間	最終	最終	
4-1	日報					
4-2	報告					
4-3	相談					
4-4	業務の判断					
4-5	創造力					
4-6	柔軟性(調整力)					
4-7	状況把握力					
4-8	業務支援					
4-9	業務推進					
4-10	課題発見					
4-11	課題解決					

コメント

長期インターンシップⅡ（基準シート）

1 「基礎」 コミュニケーション能力や礼儀作法などの一般的・汎用的能力（共通）

	項目	評価事項		評価基準
1-1	基礎	コミュニケーション	適切なコミュニケーションが取ることができる	A B C D E Z
1-2	基礎	敬語	適切な敬語を使うことができる	A B C D E Z
1-3	基礎	挨拶	挨拶をきちんとすることができる	A B C D E Z
1-4	基礎	関係構築	仲間・先輩と円滑な関係を構築できる	A B C D E Z
1-5	基礎	指示の理解	業務（作業）の指示が理解できる	A B C D E Z
1-6	基礎	質問	不明な点を質問することができる	A B C D E Z
1-7	基礎	ルール遵守	実習先の規則・ルールを守ることができる	A B C D E Z
1-8	基礎	遅刻厳守	無断遅刻、無断欠勤なく実習に参加できる	A B C D E Z
1-9	基礎	私語厳禁	業務（作業）中の私語を慎むことができる	A B C D E Z
1-10	基礎	メモの取得	指示・連絡事項に対してメモを取ることができる	A B C D E Z
1-11	基礎	身だしなみ	頭・手など身だしなみを清潔にできる	A B C D E Z
1-12	基礎	文章作成	文章を作成することができる	A B C D E Z
1-13	基礎	情報活用	（パソコンなど）情報ツールを使うことができる	A B C D E Z

2 「志向・態度」 経営専門職人材としてのキャリア意識や態度（マインド）（共通）

	項目	評価事項		評価基準
2-1	志向・態度	キャリア自律・主体性	将来の目標を設定し、主体的に取り組む組むことができた	A B C D E Z
2-2	志向・態度	キャリア展望	業務を通じて将来働く姿をイメージできた	A B C D E Z
2-3	志向・態度	自己理解	自らの能力・技術・技能を理解して行動することができた	A B C D E Z
2-4	志向・態度	実行力	課題に対して最後までやりきることができた	A B C D E Z
2-5	志向・態度	自己成長意欲	業務（作業）に対して積極的・意欲的に取り組んだ	A B C D E Z

2-6	志向・態度	勤労意欲	集中して業務（作業）に取り組むことができた	A B C D E Z
2-7	志向・態度	積極性	不平・不満を言わずに積極的に取り組むことができた	A B C D E Z
2-8	志向・態度	他人を巻き込む力	仲間や第三者を巻き込み協働することができた	A B C D E Z
2-9	志向・態度	ストレス耐性	困難に対してストレスをコントロールして対応できた	A B C D E Z

3 「知識・理解」 事業を实践するための知識や理解

	項目	評価事項		評価基準
3-1	知識・理解	事業・ビジネスモデル	企業の事業・ビジネスモデルが理解できる戦略	A B C D E Z
3-2	知識・理解	業界理解	業界構造が理解できる	A B C D E Z
3-3	知識・理解	業務理解	実習に関連する業務を理解できる	A B C D E Z
3-4	知識・理解	戦略	企業の戦略・強みが理解できる事業	A B C D E Z
3-5	知識・理解	市場調査	マーケティング戦略が理解できる	A B C D E Z
3-6	知識・理解	競合調査	競合調査が理解できる	A B C D E Z
3-7	知識・理解	顧客調査	顧客調査が理解できる	A B C D E Z
3-8	知識・理解	事業計画	財務的な分析・数字の把握ができる	A B C D E Z
3-9	知識・理解	市場調査	事業・業務の推進にむけた定量分析ができる	A B C D E Z

3-5 ～3-9 については実習内容に応じて実施される（いずれかは該当する）

4 「技能」 事業の価値創造に向けた実践的な技能・能力

	項目	評価事項		評価基準
4-1	技能	日報	日報を作成できる	A B C D E Z
4-2	技能	報告	報告書を作成できる	A B C D E Z
4-3	技能	相談	業務（作業）に関して適切に「相談」ができる	A B C D E Z
4-4	技能	業務の判断	業務（作業）に関して適正に「判断」ができる	A B C D E Z
4-5	技能	創造力	課題解決のためのアイデアや解決策	A B C D E Z

			を生み出すことができる	
4-6	技能	柔軟性（調整力）	意見の違いや方向性の違いを理解することができる	A B C D E Z
4-7	技能	状況把握力	周囲との関係性を理解し調整することができる	A B C D E Z
4-8	技能	業務支援	業務を支援することができる	A B C D E Z
4-9	技能	業務推進	業務を推進することができる	A B C D E Z
4-10	技能	課題発見	仮説に基づき課題を発見できる	A B C D E Z
4-11	技能	課題解決	課題を解決するための行動ができる	A B C D E Z
4-8	技能	データ収集	必要なデータを収集できる	A B C D E Z
4-9	技能	データ分析	集めたデータを分析できる	A B C D E Z
4-10	技能	データ加工	データを加工することができる	A B C D E Z
4-11	技能	提案	提案書を作成できる	A B C D E Z
4-12	技能	プレゼンテーション	提案書に基づくプレゼンテーションができる	A B C D E Z

長期インターンシップⅡ：ワークシート

氏名：

実習先：

実習日程：

中間評価記載日：

最終評価記載日：

企業担当者による最終評価：_____

(S：期待された水準を大きく上回る A：期待どおりできた B：ある程度できた
C：どちらともいえない D：あまりできなかった E：できなかった)

全体最終自己コメント

最終企業の実務担当者コメント

担当教員コメント

1 「基礎」コミュニケーション能力や礼儀作法などの一般的・汎用的能力（共通）

評価事項		自己	企業	自己	企業	コメント
		中間	中間	最終	最終	
1-1	コミュニケーション					
1-2	敬語					
1-3	挨拶					
1-4	関係構築					
1-5	指示の理解					

1-6	質問					
1-7	ルール遵守					
1-8	遅刻厳守					
1-9	私語厳禁					
1-10	メモの取得					
1-11	身だしなみ					
1-12	文章作成					
1-13	情報活用					

コメント

2 「志向・態度」 経営専門職人材としてのキャリア意識や態度（マインド）（共通）

評価事項		自己	企業	自己	企業	コメント
		中間	中間	最終	最終	
2-1	キャリア自律・主体性					
2-2	キャリア展望					
2-3	自己理解					
2-4	実行力					
2-5	自己成長意欲					
2-6	勤労意欲					
2-7	積極性					
2-8	他人を巻き込む力					

2-9	ストレス耐性					
-----	--------	--	--	--	--	--

コメント

3 「知識・理解」 事業を实践するための知識や理解

評価事項		自己	企業	自己	企業	コメント
		中間	中間	最終	最終	
3-1	事業・ビジネスモデル					
3-2	業界理解					
3-3	業務理解					
3-4	戦略					
3-5	市場調査					
3-6	競合調査					
3-7	顧客調査					
3-8	事業計画					
3-9	市場調査					

3-5 ～3-9 については実習内容に応じて実施される（いずれかは該当する）

コメント

4 「技能」 事業の価値創造に向けた実践的な技能・能力

評価事項		自己	企業	自己	企業	コメント
		中間	中間	最終	最終	
4-1	日報					
4-2	報告					
4-3	相談					
4-4	業務の判断					
4-5	創造力					
4-6	柔軟性(調整力)					
4-7	状況把握力					
4-8	業務支援					
4-9	業務推進					
4-10	課題発見					
4-11	課題解決					
4-8	データ収集					
4-9	データ分析					
4-10	データ加工					
4-11	提案					
4-12	プレゼンテーション					

コメント

長期インターンシップⅢ（基準シート）

1 「基礎」 コミュニケーション能力や礼儀作法などの一般的・汎用的能力（共通）

	項目	評価事項		評価基準
1-1	基礎	コミュニケーション	適切なコミュニケーションが取ることができる	A B C D E Z
1-2	基礎	敬語	適切な敬語を使うことができる	A B C D E Z
1-3	基礎	挨拶	挨拶をきちんとすることができる	A B C D E Z
1-4	基礎	関係構築	仲間・先輩と円滑な関係を構築できる	A B C D E Z
1-5	基礎	指示の理解	業務（作業）の指示が理解できる	A B C D E Z
1-6	基礎	質問	不明な点を質問することができる	A B C D E Z
1-7	基礎	ルール遵守	実習先の規則・ルールを守ることができる	A B C D E Z
1-8	基礎	遅刻厳守	無断遅刻、無断欠勤なく実習に参加できる	A B C D E Z
1-9	基礎	私語厳禁	業務（作業）中の私語を慎むことができる	A B C D E Z
1-10	基礎	メモの取得	指示・連絡事項に対してメモを取ることができる	A B C D E Z
1-11	基礎	身だしなみ	頭・手など身だしなみを清潔にできる	A B C D E Z
1-12	基礎	文章作成	文章を作成することができる	A B C D E Z
1-13	基礎	情報活用	（パソコンなど）情報ツールを使うことができる	A B C D E Z

2 「志向・態度」 経営専門職人材としてのキャリア意識や態度（マインド）（共通）

	項目	評価事項		評価基準
2-1	志向・態度	キャリア自律・主体性	将来の目標を設定し、主体的に取り組む組むことができた	A B C D E Z
2-2	志向・態度	キャリア展望	業務を通じて将来働く姿をイメージできた	A B C D E Z
2-3	志向・態度	自己理解	自らの能力・技術・技能を理解して行動することができた	A B C D E Z
2-4	志向・態度	実行力	課題に対して最後までやりきることができた	A B C D E Z
2-5	志向・態度	自己成長意欲	業務（作業）に対して積極的・意欲的に取り組んだ	A B C D E Z

2-6	志向・態度	勤労意欲	集中して業務（作業）に取り組むことができた	A B C D E Z
2-7	志向・態度	積極性	不平・不満を言わずに積極的に取り組むことができた	A B C D E Z
2-8	志向・態度	他人を巻き込む力	仲間や第三者を巻き込み協働することができた	A B C D E Z
2-9	志向・態度	ストレス耐性	困難に対してストレスをコントロールして対応できた	A B C D E Z

3 「知識・理解」 事業を实践するための知識や理解

	項目	評価事項		評価基準
3-1	知識・理解	事業・ビジネスモデル	企業の事業・ビジネスモデルが理解できる戦略	A B C D E Z
3-2	知識・理解	業界理解	業界構造が理解できる	A B C D E Z
3-3	知識・理解	業務理解	実習に関連する業務を理解できる	A B C D E Z
3-4	知識・理解	戦略	企業の戦略・強みが理解できる事業	A B C D E Z
3-5	知識・理解	市場調査	マーケティング戦略が理解できる	A B C D E Z
3-6	知識・理解	競合調査	競合調査が理解できる	A B C D E Z
3-7	知識・理解	顧客調査	顧客調査が理解できる	A B C D E Z
3-8	知識・理解	事業計画	財務的な分析・数字の把握ができる	A B C D E Z
3-9	知識・理解	市場調査	事業・業務の推進にむけた定量分析ができる	A B C D E Z

3-5 ～3-9 については実習内容に応じて実施される（いずれかは該当する）

4 「技能」 事業の価値創造に向けた実践的な技能・能力

	項目	評価事項		評価基準
4-1	技能	日報	日報を作成できる	A B C D E Z
4-2	技能	報告	報告書を作成できる	A B C D E Z
4-3	技能	相談	業務（作業）に関して適切に「相談」ができる	A B C D E Z
4-4	技能	業務の判断	業務（作業）に関して適正に「判断」ができる	A B C D E Z
4-5	技能	創造力	課題解決のためのアイデアや解決策を生み出すことができる	A B C D E Z

4-6	技能	柔軟性（調整力）	意見の違いや方向性の違いを理解することができる	A B C D E Z
4-7	技能	状況把握力	周囲との関係性を理解し調整することができる	A B C D E Z
4-8	技能	業務支援	業務を支援することができる	A B C D E Z
4-9	技能	業務推進	業務を推進することができる	A B C D E Z
4-10	技能	課題発見	仮説に基づき課題を発見できる	A B C D E Z
4-11	技能	課題解決	課題を解決するための行動ができる	A B C D E Z
4-12	技能	データ収集	必要なデータを収集できる	A B C D E Z
4-13	技能	データ分析	集めたデータを分析できる	A B C D E Z
4-14	技能	データ加工	データを加工することができる	A B C D E Z
4-15	技能	提案	提案書を作成できる	A B C D E Z
4-16	技能	プレゼンテーション	提案書に基づくプレゼンテーションができる	A B C D E Z
4-17	技能	企画	企画書が作成できる	A B C D E Z
4-18	技能	事業計画	事業計画が作成できる	A B C D E Z
4-19	技能	収支計画	収支計画が作成できる	A B C D E Z
4-20	技能	業務改善	業務改善計画が作成できる	A B C D E Z
4-21	技能	行動計画	行動計画・アクションプランが作成できる	A B C D E Z

4-18 ～4-21 については実習内容に応じて実施される（いずれかは該当する）

長期インターンシップⅢ：ワークシート

氏名：

実習先：

実習日程：

中間評価記載日：

最終評価記載日：

企業担当者による最終評価：_____

(S：期待された水準を大きく上回る A：期待どおりできた B：ある程度できた
C：どちらともいえない D：あまりできなかった E：できなかった)

全体最終自己コメント

最終企業の実務担当者コメント

担当教員コメント

1 「基礎」コミュニケーション能力や礼儀作法などの一般的・汎用的能力（共通）

評価事項		自己	企業	自己	企業	コメント
		中間	中間	最終	最終	
1-1	コミュニケーション					
1-2	敬語					
1-3	挨拶					
1-4	関係構築					
1-5	指示の理解					

1-6	質問					
1-7	ルール遵守					
1-8	遅刻厳守					
1-9	私語厳禁					
1-10	メモの取得					
1-11	身だしなみ					
1-12	文章作成					
1-13	情報活用					

コメント

2 「志向・態度」 経営専門職人材としてのキャリア意識や態度（マインド）（共通）

評価事項		自己	企業	自己	企業	コメント
		中間	中間	最終	最終	
2-1	キャリア自律・主体性					
2-2	キャリア展望					
2-3	自己理解					
2-4	実行力					
2-5	自己成長意欲					
2-6	勤労意欲					
2-7	積極性					
2-8	他人を巻き込む力					
2-9	ストレス耐性					

コメント

3 「知識・理解」 事業を实践するための知識や理解

評価事項		自己	企業	自己	企業	コメント
		中間	中間	最終	最終	
3-1	事業・ビジネスモデル					
3-2	業界理解					
3-3	業務理解					
3-4	戦略					
3-5	市場調査					
3-6	競合調査					
3-7	顧客調査					
3-8	事業計画					
3-9	市場調査					

3-5 ～3-9 については実習内容に応じて実施される（いずれかは該当する）

コメント

4 「技能」 事業の価値創造に向けた実践的な技能・能力

評価事項		自己	企業	自己	企業	コメント
		中間	中間	最終	最終	
4-1	日報					

4-2	報告					
4-3	相談					
4-4	業務の判断					
4-5	創造力					
4-6	柔軟性(調整力)					
4-7	状況把握力					
4-8	業務支援					
4-9	業務推進					
4-10	課題発見					
4-11	課題解決					
4-12	データ収集					
4-13	データ分析					
4-14	データ加工					
4-15	提案					
4-16	プレゼンテーション					
4-17	企画					
4-18	事業計画					
4-19	収支計画					
4-20	業務改善					
4-21	行動計画					

4-18 ～4-21 については実習内容に応じて実施される (いずれかは該当する)

コメント

名古屋産業大学 臨地実務実習危機管理マニュアル

1. 臨地実務実習の所管

臨地実務実習の実施に当たり、

- 1) 担当教員は臨地実務実習の実施に必要な事前・事後指導及び巡回指導を行う。
- 2) キャリア支援委員会は、臨地実務実習全体の進行管理を行う。
- 3) キャリア支援委員会は、臨地実務実習の進行管理及び危機管理、教育プログラムの拡充とこれに伴う受入先開拓を行う。
- 4) キャリア支援課と学生課は事務を担当する。

2. 危機管理対応の手順

用語の定義

- (1) 危機管理マニュアルにおいて、キャリア支援委員会委員長はキ支委員長、キャリア支援課課長はキ支課長、と表記する。
- (2) 臨地実務実習中の事故またはその他のアクシデントは、アクシデントと表記する。

アクシデントへの対応手順とその軽重

- (1) 臨地実務実習中のアクシデントが生じた場合、当事者または発見者は直ちに、業務時間はキ支課長へ、業務時間外は担当教員へ即時連絡する。
- (2) 連絡を受けた担当教員またはキ支課長は、アクシデントの詳細（時間・場所・被害内容、被害程度など）についての情報を収集・共有し、アクシデントの軽重と内容に応じて、分類する（表1）。
- (3) 連絡を受けた担当教員またはキ支課長は、キ支委員長に報告する。

3. 連絡体制

「レベル1」での対応

- (1) 担当教員が対応する。
- (2) 担当教員は、アクシデントについてキ支委員長に即時報告する。
- (3) キ支委員長は報告に基づき、必要に応じてキャリア支援課に指示をする。
- (4) 担当教員はキャリア支援課と連携して、必要な場合は、研修先に赴き、アクシデントへの適切な処理に当たるものとする。
- (5) 担当教員は、当該アクシデントの処理後、速やかに事故報告書をキ支委員長に提出する。

表 1 危機管理レベル表（学生）

レベル	危機レベル 1	危機レベル 2	危機レベル 3
事象	学生の病院受診を要しない 病気及び軽度の受傷事故 学生の遅刻・無断欠勤・指導上の問題 学生または研修先からの問題提起 学生または研修先からの臨地実務実習中止の申し出について聴き取り状況 等	学生の病院要受診もしくは短期入院を要する受傷事故 学生による軽度の対人・対物損傷事故 学生または研修先からの臨地実務実習中止の申し出について要検討状況 等 自然災害(警報発令)による臨地実務実習の中断・中止 研修先の事件(テロ等の警告を含む)による臨地実務実習の中断・中止	学生の死亡事故 学生の重篤な病気及び重篤な受傷事故 複数の学生の受傷事故 学生による重度の対人・対物損傷事故 学生の刑事犯罪に抵触する事項 研修先の深刻な事故(コンプライアンス違反、社会的信用問題等)
対応責任者	担当教員	キ支委員長	学長(危機対策本部長)
報告と説明	キ支委員長への報告	緊急連絡指定者への連絡と説明 担当教員と情報共有 学部長への報告と協議 学長への報告 学生課長への報告	緊急連絡指定者への連絡と説明 学長への報告 理事長への報告 学外機関への報告と公表

「レベル 2」での対応

- (1) キ支委員長が対応の指揮を執る。
- (2) 担当教員は、学外関係機関(表 2)から情報収集を行い、キ支委員長に報告する。
- (3) キ支委員長は、学部長への報告と同時に事後対応について、即時協議する。何らかの事由により学部長と即時協議できない場合には、学長に報告し、その指示を仰ぐものとする。また、緊急連絡指定者(以下、指定者という)の迅速な対応を行うとともに、アクシデントの初期対応を迅速に行う。
- (4) キ支委員長は、必要な場合、担当教員、キャリア支援委員、キ支課長、学生課長を構成員とする「危機管理委員会」を設置し、対応の指揮を執る。
- (5) 担当教員は、キ支委員長の了解を得て、アクシデントの状況(本人の状態、搬送先病院、大学の対応など)について指定者に連絡する。
- (6) キ支委員長は、必要に応じて、指定者の説明及び面談等の対応に当たる。
- (7) 担当教職員は、必要に応じて、研修先に赴き、対応を行う。
- (8) 学部長は、原則として、アクシデントの状況について学長に報告する。

(9) キ支課長は、アクシデントの状況について学生課長、総務課長に報告し、情報を共有するとともに、保険適応をはじめとして学生本人及び指定者サポートに徹する。

(10) 担当教員は、当該アクシデントの処理後、速やかに事故報告書をキ支委員長に提出する。キ支委員長は、受理した報告書を確認するとともに、自己の所見を添付して学部長に提出する。

「レベル3」での対応

(1) キ支委員長は、アクシデントの状況について「レベル3」の判断をした場合、学部長、学長に即時報告するとともに、危機対策本部の設置を要請する。

(2) 学長は、「名古屋産業大学・名古屋経営短期大学 危機管理ガイドライン」に基づき、危機対策本部を設置し、事態に対応する。

(3) 危機対策本部長(学長)は、研究科長、学部長、学長補佐、事務局長、事務局次長、キ支委員長を構成員とする「危機対策本部」を設置し、対応の指揮を執る。また、危機対策本部長(学長)は、必要に応じて適任者を、危機対策本部に加えることができる。

(4) 危機対策本部長(学長)は、アクシデント発生について理事長に報告する。

(5) 担当教員は、学外関係機関(表2)から情報収集を行い、危機対策本部長(学長)に報告する。

(6) 担当教員は、学長及びキ支委員長の了解を得て、アクシデントの状況(本人の状態、搬送先病院、大学の対応など)に関し、できる限り速やかに指定者に連絡する。

(7) キ支委員長は危機対策本部長(学長)との協議の上、指定者の面談等の対応に当たる。

(8) キ支委員長は、必要に応じて研修先に赴き、対応を行う。

(9) 危機対策本部長(学長)は、アクシデント発生とその対応に関して、外部機関(文部科学省・報道機関等)への報告及び公表について、危機対策本部で協議する。

表2 学外関係機関連絡先

守山警察署 (名古屋市守山区、尾張旭市)	052-798-0110
瀬戸警察署 (瀬戸市)	0561-82-0110
名東警察署 (名古屋市名東区)	052-778-0110
公立陶生病院	0561-82-5101
旭労災病院	0561-54-3131
愛知県救急医療センター	0561-82-1133 052-263-1133
尾張旭市役所	0561-53-2111
瀬戸市役所	0561-82-2196
学研災付帯賠償保険事故報告(東京海上日動サービス 名古屋 損害サービス第一部)	0120-868-066
瀬戸労働基準監督署	0561-82-2103

4. アクシデント対応

- (1) 「レベル1」の場合における研修先対応は、担当教員が行う。
- (2) 「レベル2」の場合における研修先での状況確認と対応は、担当教員が行う。
- (3) 「レベル3」の場合における状況確認と対応は、以下のフローチャート(図1)に基づき行う。

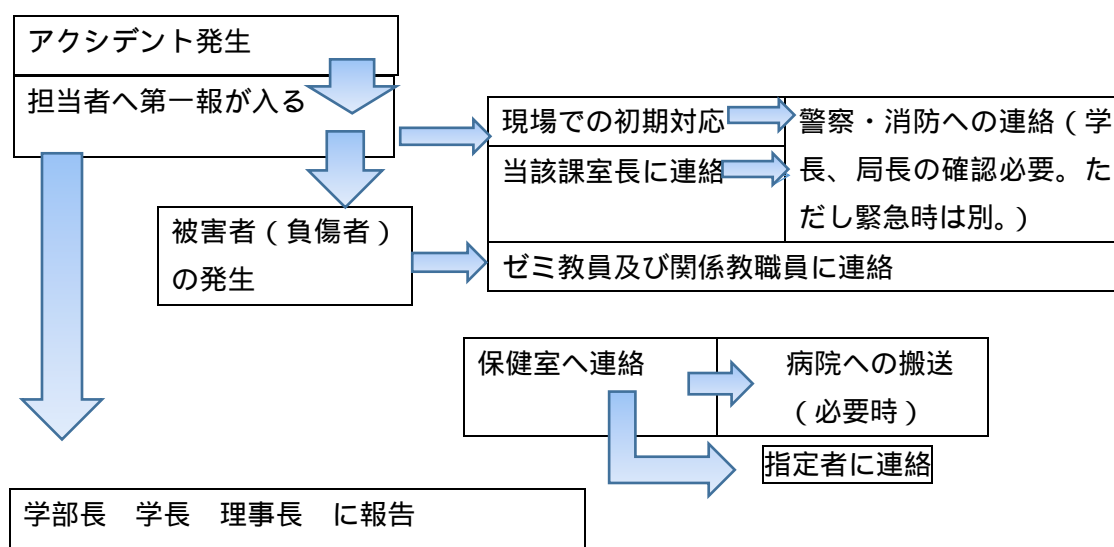


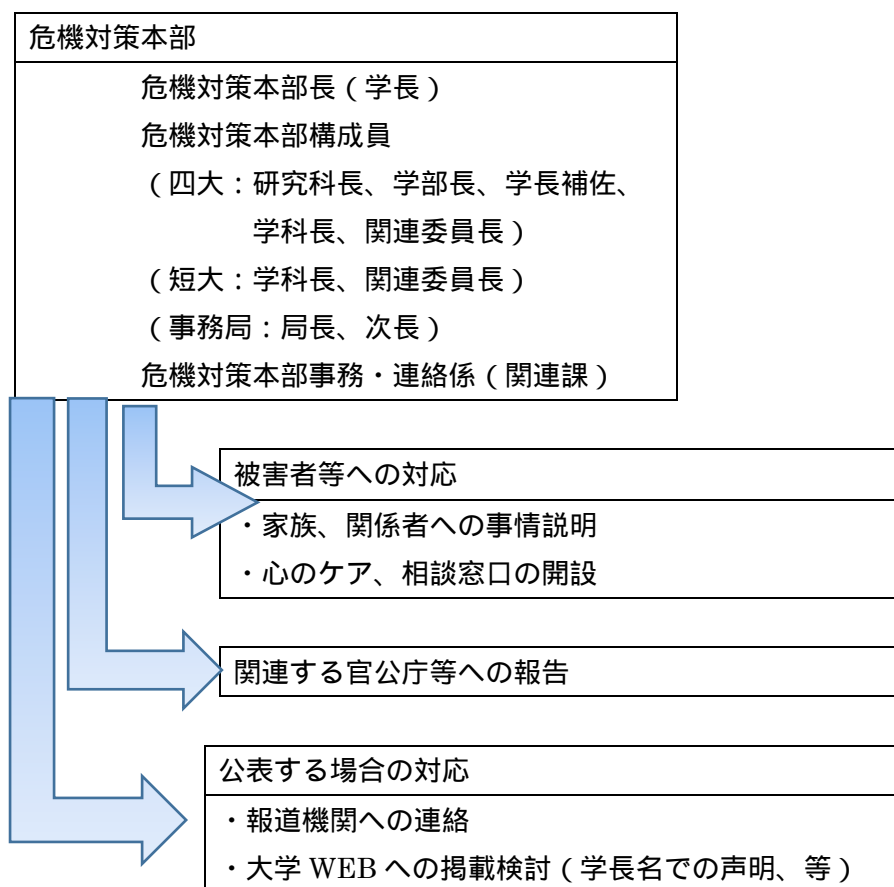
図1: 「レベル3」アクシデント対応フローチャート

- (4) 指定者への連絡は、学長、キ支委員長の了解を得て、担当教員が行う。
- (5) 指定者への説明及び面談等の対応は、必要に応じて、キ支委員長が行う。
- (6) 研修先ならびに学外被害者対応は、必要に応じて、キ支委員長が行う。
- (7) 学生が受傷した場合の保険金手続きは、学生課が担当する。(別紙1参照)
- (8) 学生による対人・対物損傷事故の保険手続きは、キャリア支援課が担当する。(別紙2参照)
- (9) 「レベル3」の危機管理に対応する課は、表3の通りとする。

表3 「レベル3」の危機管理対応担当課(室)一覧

臨地実務実習に関する事件・事故	キャリア支援課
教職員の事件・事故	総務課
地震、火災、豪雨他	総務課

(10) 「レベル3」場合における外部機関の対応は以下のフローチャートに基づき行う。



5. 情報共有と事故対応（経過）記録

事故の再発を防ぐため、事故対応終了後、「レベル1」、「レベル2」の場合は担当教員が、「レベル3」の場合はキ支委員長が事故報告書（様式1）を作成する。複数の関係者が関わることになるため、事故に対する対応は事務局に情報を集約し、事故対応（経過）記録（様式2）に記録を行う。

別紙 1

保険手続

(1) 学生が臨地実務実習中に身体に傷害を受けた場合

- ・ 加入保険 学生教育研究災害保険 (A タイプ 通学中等傷害危険担保特約)
- ・ 事務手続 学生課
- ・ 補償額
 - 正課中、学校行事中 死亡 2,000 万円 後遺障害 3,000 万円まで
 - 通学中、学校施設等相互間移動中 死亡 1,000 万円 後遺障害 1,500 万円まで
- ・ 必要書類 診断書 (保険金請求額 10 万円以上の場合)、治療状況報告書、領収書
通学中事故証明書/施設間移動中事故証明書
- ・ 事故報告
 - ・ 大学は学生に保険金請求書類を交付する。
 - ・ 学生は事故通知はがき又は FAX、あるいはパソコンや携帯端末を使用した事故通知システムにより、学生の氏名・年齢・在籍する大学名、事故発生の日時、場所、被害者の氏名・年齢、状況、傷害の程度について事故発生日からその日を含めて 30 日以内に東京海上日動のサービス課に通知する。

(2) 学生が臨地実務実習中に加害事故 (物損事故または対人事故) を起こした場合

- ・ 加入保険 学生教育研究災害保険付帯賠償保険
- ・ 事務手続 キャリア支援課
- ・ 補償額 対人賠償と対物賠償を合わせて 1 事故につき 1 億円程度
- ・ 必要書類 事故証明・保険加入証明 (大学による証明)
届出証明 (学生が参加した活動内容が大学に届出のある正課、学校行事又は課外活動であることの証明)
- ・ 事故報告
 - i 学生は遅滞なく東京海上日動の損害サービス課 (学校保険コーナー) (0120-868-066) に電話をし、学生の氏名・年齢・在籍する大学名、事故発生の日時、場所、被害者の氏名・年齢、事故の原因、被害の程度を通知する。(通知が遅れた場合は、保険金を減額してお支払いすることがある。)
 - ii 学生は事故を起こしたこと及び引受保険会社へ連絡したことを大学に報告する必要がある。
 - iii 東京海上日動サービスは示談交渉を行わないので、東京海上日動サービス損害サービス課からの助言に基づき、示談交渉を進める。(保険会社の承認を得ずに賠償責任を承認し又は決定した場合には、賠償金額の全額または一部を保険金として支払われない場合がある。)

事故報告書

令和 年 月 日

報告者 所属：職位

氏名

発生日時			
発生場所		事故による負傷者	
事故の概要			
事故に対する対応			
事故発生原因			
今後の予防措置			

事故対応（経過）記録報告書（様式 2）を添付のこと

事故対応（経過）記録報告書

記録日	令和	年	月	日					記録者 所属：職位 氏名
発生日時	令和	年	月	日	時	分			
発生場所									

	時 間 (2 4 時間表記)	事 象	対 応
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
1 0			
1 1			
1 2			
1 3			

(様式第 号)

自動車等使用届

令和 年 月 日

名古屋産業大学学長 様

本人氏名

⑩

保護者氏名

⑩

下記のとおり、臨地実務実習において自動車等を使用したいので届け出ます。
 なお、使用に際しては別紙に従います。また、万が一事故を起こした時には、自己の責任で処理
 することを確約します。

記

1. 使用自動車等

車 名	
車 色	
ナンバー	

2. 免許

免許所番号	
取得年月日	
違反等	

3. 任意保険の加入状況

	金額	期 間	会社名
対 人			
対 物			
自 損			
搭乗者			

以上

(別紙)

臨地実務実習における自動車等の使用について

1. 手続き

自動車等の使用を希望する学生は、研修先の承諾と保護者の同意を基に自動車等使用届けを大学に提出すること。

2. 遵守事項

- (1) 事故等に対する十分な賠償責任を持つ保険に加入すること。
- (2) 交通関係法規を守り、常に安全に努めること。
- (3) 実習先の指定された場所に駐車し、無断駐車や違法駐車をしないこと。
- (4) その他、大学の指示に従うこと。

3. 事故、違反の報告

交通事故または道路交通法違反を起こした場合は、速やかに大学へ報告すること。

4. その他

- (1) 自動車等使用届の提出時に、免許証及び任意保険証を提示すること。
大学でコピーを取ります。
- (2) 実習場所の内外を問わず、自動車等の事故等について大学は一切の責任を負わない。

インターンシップに関する定期券購入連絡先 (平成 29 年 3 月更新)

- ① 名鉄電車(平成 24 年 3 月より) 要返信用封筒(切手貼付)
456-0032 名古屋市熱田区三本松 18-1
名古屋鉄道株式会社 営業部営業課 学校指定担当
所定の申請書を提出 申請書には印が必要
インターンシップ先事業所が定期券代を負担する場合は通学用定期券の発行は不可
TEL 052-8253-3110 FAX 052-825-3109
- ② 名鉄バス 要返信用封筒(切手貼付)
450-0002 名古屋市中村区名駅 4-26-25 メイフイス名駅ビル 8 階
名鉄バス株式会社 運輸部営業課 実習用定期担当
TEL 052-588-0878 FAX 052-588-0879
- ③ JR 東海 要返信用封筒(切手貼付)
453-0002 名古屋市中村区名駅 1-3-4
東海旅客鉄道株式会社東海鉄道事業本部 運輸営業部営業課 持田さん
所定の発売申請書を提出 申請書には学長印が必要 返送された連絡書に承認番号があり
所定の通学証明書に大学側で承認印を押し、承認番号を欄外記載した通学証明書を発行
インターンシップ先事業所が定期券代を負担する場合は通学用定期券の発行は不可
TEL 052-564-2410 FAX 052-551-0475
- ④ 愛知環状鉄道株式会社
471-0034 豊田市小坂本町 1 丁目 16 番地
愛知環状鉄道株式会社 運輸部営業課
TEL 0564-32-3911
- ④ 名古屋市交通局 (地下鉄、市バス)
申請不要 学生証と通学証明書で購入可
- ⑥ ゆとりーとらいん 名古屋ガイドウェイバス株式会社 申請不要
購入場所 ・大曾根駅(ゆとりーとらいん)7:30~20:30 毎日
本社 名古屋市守山区竜泉寺 2 丁目 301(小幡緑地駅そば)
9:00~16:30 平日のみ
- ⑦ 近畿日本鉄道
連絡先 四日市営業所 (代表)059-354-2207
インターンシップ先事業所が定期券代を負担する場合は通学用定期券の発行は不可
- ⑧ リニモ
愛知高速交通株式会社 運輸課
480-1101 長久手町大字熊張字茨ヶ廻間 1533 番地 736
TEL 0561-61-4781(代) FAX 0561-61-6221
- ⑨ あおなみ線 要返信用封筒(切手貼付)
名古屋臨海高速鉄道株式会社 運輸課 寺田様
名古屋市港区十一屋一丁目 46 番 052-383-0960(代)
あおなみ線お問い合わせ窓口 TEL:052-383-0931(直通) Fax:052-383-0956
受付時間 : 平日(月~金) 9:00~17:30

インターンシップ中の諸注意

名古屋産業大学

1. インターンシップ先についての事前確認
 - (1) インターンシップ先の担当者の名前と連絡先を把握しておく
 - (2) インターンシップ先への通勤経路を確認する
上記について分からない場合はキャリア支援課で確認する
2. 出勤について
 - (1) 定刻の 15 分前に出勤することを心がける
 - (2) 遅刻、無断欠勤等は厳に慎む
 - (3) 体調不良等でやむを得ず遅刻、欠勤する場合は必ず、インターンシップ先とキャリア支援課に連絡する
3. 初日の持ち物
印鑑、健康保険証（コピー）、筆記用具、インターンシップ（導入）目標管理シート、インターンシップ先から指定されたもの
4. 身だしなみ
 - (1) 初日はビジネスにふさわしい服装（スーツもしくはワイシャツ・ブラウス、スラックス等）をする（インターンシップ先から指定がある場合にはそれに従う）
 - (2) 清潔感のある髪型にする
5. 守秘義務の順守
インターンシップ先で知りえた内部情報・個人情報インターネット(Twitter, Facebook)なども含め外部に口外しない
6. 勤務態度
 - (1) 就業規則を順守する
 - (2) 毎日研修終了後に実習日誌を記載し、担当者に提出する
 - (3) 元気な声であいさつする（おはようございます。お願いします。失礼します。）
 - (4) 携帯電話は電源をオフにするか、マナーモードにし、休憩時間以外は絶対に使用しない
7. 緊急時の連絡
 - (1) インターンシップ先での就業中や通勤中に緊急事態（事故や災害等）が発生した場合や、困ったことがあった時は直ちに主担当もしくは副担当の教員に連絡をする
 - (2) キャリア支援課より緊急連絡をする場合があるので、キャリア支援課の番号を登録する

緊急（保護者）連絡先の記入のお願い

インターンシップ中の事故やアクシデント、災害などに備えて、緊急連絡先を確認させていただきます。インターンシップ中に緊急事態が生じた場合は下記の連絡先に連絡いたします。お手数ですが、保護者もしくは緊急時の連絡先ご記入ください。

なお、ご記入いただきました連絡先はキャリア支援課で厳重に保管し、上記の目的以外には使用いたしません。

-----切り取り線-----

学籍番号	
本人氏名	
緊急（保護者）連絡先	
フリガナ	
氏名	
本人との関係	
住所	
電話番号	

名古屋産業大学・名古屋経営短期大学 スタッフ・ディベロップメント（SD）実施に関する基本方針

平成 28 年 4 月 1 日制定

1. スタッフ・ディベロップメント（以下「SD」）の目的
 - ・大学設置基準の改正により平成 29 年度から SD が義務化されることとなり、さらに私学を取り巻く環境が一層厳しくなる中で、教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため、教職員として現場で必要とされる知識及び技術を習得し、その能力及び資質を向上させることを目的に SD を実施することとする。
2. SD の対象
 - ・教員、職員、職種、職位及び雇用種別のいかんにかかわらず、名古屋産業大学・名古屋経営短期大学の運営を担う者を対象とする。
3. SD の実施体系
 - ・本学は上記 1 の目的を達成するため、以下の研修を実施することとする。
 - ① 学園研修：学園の年間実施計画に基づき実施。
 - ② 大学・短大教職員研修：事務局全体で毎年テーマを決めて実施し、教職員の情報共有、力量向上を目的とする。
 - ③ 外部団体研修：職員各自の職務内容に応じ、外部団体主催の研修に参加し、力量向上や情報収集、資格取得等行うものとする。なお研修参加者は、必要に応じ学内の他の職員に向け研修参加報告を実施し、情報共有を行う。
4. SD の主管部署
 - ・SD の主管部署は、総務課とする。ただし、上記 3 の①「学園研修」の主管は菊武学園本部企画情報管理室とする。
5. 効果確認
 - ・SD に参加した者は研修成果報告を上司に報告する義務を有し、上司は業務における研修効果を検証するものとする。
 - ・SD の主管部署は、学内研修参加者の報告書を参考に実施内容、効果を検証し、次回からの研修実施に反映させるものとする。

以上

名古屋産業大学 キャリア支援委員会規程

(趣旨)

第1条 この規程は、名古屋産業大学キャリア支援委員会（以下「委員会」という。）に関する必要な事項を定める。

(組織)

第2条 委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 現代ビジネス学部の教員から選出された教員5名以下
- (2) その他委員長が必要と認める者

(所掌事項)

第3条 委員会は、次の各号に掲げる事項を審議する。

- (1) 学生の進路に関する必要な事項
- (2) 学生の就職に関する必要な事項
- (3) インターンシップの企画、立案、実施に関する必要な事項
- (4) 地域開放型講座(公開講座等含む。)及び資格取得講座の企画、立案、実施に関する事項
- (5) キャリア支援センターに関する事項
- (6) その他進路支援及び地域連携とともにキャリアアップ支援に関する必要な事項

(委嘱及び任期)

第4条 委員は、学長が委嘱する。

- 2 委員の任期は2年とする。但し、再任を妨げない。欠員が生じた場合、後任の委員の任期は前任者の残任期間とする。

(委員長)

第5条 委員会に委員長を置き、委員長は学長の指名による。

- 2 委員長は、委員会を招集して議長となる。
- 3 委員長に事故ある時は、あらかじめ委員長が指名した者がその職務を代行する。

(委員会の開催)

第6条 委員会は、委員長が必要に応じて開催する。

(委員以外の出席)

第7条 委員長が必要と認めた場合には、委員以外の者を出席させ、意見を述べさせることができる。

(小委員会の設置)

第8条 委員会は、所掌事項を機動的に検討・実施するために小委員会を設けることができる。

(補則)

第9条 この規程に定めるもののほか、委員会の運営について必要ある場合は、学長の承認を得て細則を定めることができる。

(庶務)

第10条 委員会の庶務は、キャリア支援センターキャリア支援課において処理する。

(改廃)

第11条 この規程の改廃は、理事長の承認を得て行う。

附 則 この規程は、平成15年4月1日より施行する。

附 則 この規程は、平成21年4月1日より施行する。

附 則 この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則 この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則 この規程は、平成29年4月1日から施行する。

名古屋産業大学キャリアガイダンス推進委員会規程（案）

（目的）

第1条 この規程は、社会的、職業的自立に向けた指導（以下「キャリアガイダンス」という。）等の推進を通じて、本学学生の就業力育成とこれを生かした教育課程の質的向上を図ることを目的とする。

（委員会の設置）

第2条 本学に、キャリアガイダンス推進委員会（以下「委員会」という。）を置く。

（委員会の組織）

第3条 委員会は、別表の1に掲げる教員及び職員（職指定関係）と別表の2に掲げる学長が指定する教職員をもって組織する。

2 学長が指定する教職員は、必要に応じて変更する。

3 委員会の下に、別表の3に掲げる実務担当者会を設置する。その構成及び庶務分担については、別に定める。実務担当者会の構成員は、必要に応じて変更する。

（所掌事項）

第4条 委員会は、次の各号に掲げる事項を審議する。

- （1）就業力育成・評価プログラムの企画及び実施に関する事項
- （2）キャリアガイダンスの運営に関する事項
- （3）その他キャリアガイダンスの推進に関する必要な事項

（委員の委嘱及び任期）

第5条 委員は、学長が委嘱する。

2 委員の任期は2年とする。但し、再任を妨げない。欠員が生じた場合、後任の委員の任期は前任者の残任期間とする。

（委員長及び副委員長）

第6条 委員会に委員長を置き、学長がこれを兼務する。

2 委員長は、委員会を招集して議長となる。

3 委員長は、教育研究センター長を副委員長として任命する。

4 副委員長は、委員長を補佐し、第4条に掲げる事項の総括調整を行う。

5 委員長に事故ある時もしくは必要に応じて、副委員長がその職務を代行する。

（委員会の開催）

第7条 委員会は、原則として毎月1回の開催を行い、また委員長が必要に応じて臨時に開催する。

(委員以外の出席)

第 8 条 委員長が必要と認めた場合には、委員以外の者を出席させ、意見を求めることができる。

(部会及びワーキンググループの設置)

第 9 条 委員会は、所掌事項を機能的に検討・実施するために、部会及びワーキンググループを設けることができる。

(補則)

第 10 条 この規程に定めるもののほか、委員会の運営について必要ある場合は、細則を定めることができる。

(庶務)

第 11 条 委員会の庶務は、キャリア支援課が行う。

(規程の改廃)

第 12 条 この規程の改廃は、理事長の承認を得て行う。

附 則

この規程は、令和 3 年 4 月 1 日より施行する。

別表の 1 (職指定の委員：第 3 条第 1 項関係)

学長、学部長、学長補佐、教育研究センター長、情報センター長、キャリア支援委員会委員長、教務委員会委員長、学生支援委員会委員長、国際交流委員会委員長、事務局長、事務局次長、総務課長、教務課長、学生課長、キャリア支援課長

別表の 2 (学長が指定する委員：第 3 条第 1 項関係)

- ・ インターンシップ I～III 担当教員及びゼミ担当教員
- ・ 海外インターンシップ I～III 担当教員及びゼミ担当教員

別表の 3 (実務担当者会：第 3 条第 3 項関係)

- ・ 教員関係
- ・ 職員関係

キャリアガイダンス学内組織図

