

2025 年度

東京交通短期大学 自己点検・評価報告書

2026 年 7 月

【目次】

はじめに

1. 学生募集に関する諸改革と分析.....	6
2. 教育の質確保への継続的な取り組み.....	7
3. キャリア支援教育の継続.....	8
4. 利便性を意識した施設・設備の整備.....	9
5. 人的資源の有効活用と IR 活動	10
6. 継続的な FD・SD 活動と「建学の精神」等の理解	11

おわりに

自己点検・評価報告書

この自己点検・評価報告書は、2025 年度の東京交通短期大学の自己点検・評価活動の結果を記したものである。

2026 年 7 月 31 日

学長 中野 潤

ALO 高橋 真悟

はじめに

豊昭学園東京交通短期大学（以下、本学）は、2023 年度に一般財団法人大学・短期大学基準協会による第 3 評価期間の認証評価を受け、2024 年 3 月 8 日付で「適格」の認定を受けた。その時の見解および指摘事項は下記参考欄のとおりである。

2017 年度以降、第 2 評価期間および第 3 評価期間の認証評価で指摘された課題を重要課題として、各種委員会での施策の検討・実施及び今後の課題の洗い出しを行ってきた。本報告書は、このような背景のもと、2025 年度に実施した自己点検・評価活動についてまとめたものである。

<参 考>

2023 年度認証評価における見解および指摘事項

・特に優れた試みと評価できる事項

基準Ⅰ 建学の精神と教育の効果

[テーマ A 建学の精神]

- 建学の精神の周知・共有を図るため、建学の精神の浸透を確認するためのテストが、全学年全てのゼミで年度末に実施されている。過去 3 年間の結果は、学生の理解度が高いことを示している。

基準Ⅱ 教育課程と学生支援

[テーマ A 教育課程]

- キャリア支援科目として 1 年次に「学外実習」科目を開講し、学生の希望職種に合致する企業での駅務や線路保線の実習、バスの教習所内での運転等の就業体験を行っている。この実習は、短期大学での学びで得た知識を実践する機会の提供や就業意欲の醸成に結びつくものとなっている。

[テーマ B 学生支援]

- 必修科目である 1 年次の「基礎ゼミ」、2 年次の「専門ゼミ」では、担当教員が定期的に個別面談を行うとともに、レポートや卒業論文の作成をはじめ、学生生活や進路支援等、多岐にわたる指導を日頃から密に行なっている。これらの科目が教育課程における学生の学びを支える中心的な役割を果たしている。

基準Ⅲ 教育資源と財的資源

[テーマ B 物的資源]

- 防災設備に関する動画の視聴や、学外の防災館での研修に参加するなど、SD 研修の充実に加えて、非常時の通信手段の確保として主要な場所にトランシーバを設置しており、教職員の防災に関する意識向上と迅速な対応に取り組んでいる。
- 校舎内への入室に関して、教職員、学生共にセキュリティカードを用いた警備システムを導入しており、不審者の侵入防止と入退室の管理記録を確実に行之、防犯対策に取り組んでいる。

[テーマ C 技術的資源をはじめとするその他の教育資源]

- 学生の学習意欲と技術向上を促進するため、電車の模擬運転体験が可能な運転シミュレータを設置し、これを実習授業で活用している。またオープンキャンパスで参加者が実際に体験できるなど、入学生の確保にも役立てている。

・ 向上・充実のための課題

基準Ⅰ 建学の精神と教育の効果

[テーマ B 教育の効果]

- 学則第 1 条第 2 項に「学科の目的は別に定める」とあるにもかかわらず定められていないため、学科としての教育目的を明確にし規程化されたい。

基準Ⅱ 教育課程と学生支援

[テーマ A 教育課程]

- 卒業認定・学位授与の方針には 3 つの能力が示されているが、それらの能力を学習成果として獲得した者に学位を授与するということを明確にし、学内での共通理解を図り、学外に周知することが望まれる。
- 単位の計算方法について、1 単位の授業科目を 45 時間の学修を必要とする内容をもって構成することを標準とすることを学則に明示することが求められる。

基準Ⅳ リーダーシップとガバナンス

[テーマ B 学長のリーダーシップ]

- 教授会規程には、議事録に記名押印することが規定されているにもかかわらず、記名欄に押印のない議事録が多数あるため、議事録を教授会規程に基づいて整備されたい。

[テーマ C ガバナンス]

- 監事による監査報告書には、学校法人の業務及び財産の状況についての記載はあるが、私立学校法の規定に従って理事の業務執行の状況についても記載することが必要である。また、監事監査規程にも、理事の業務執行について規定されたい。

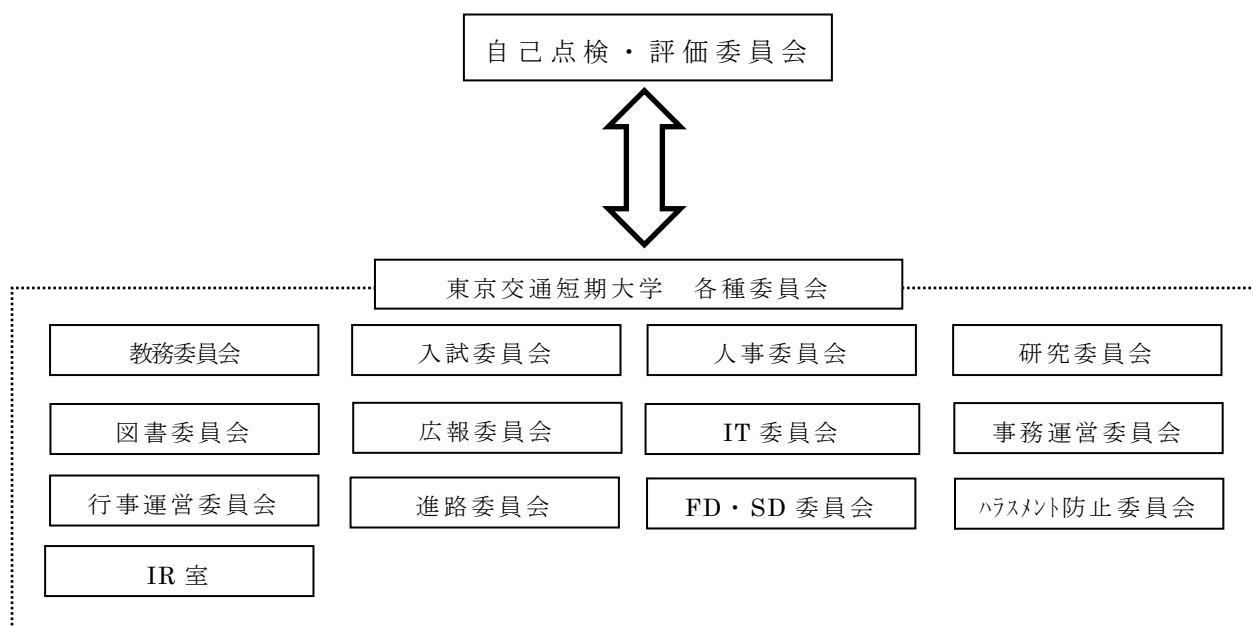
・ 早急に改善を要すると判断される事項

なし

自己点検・評価の組織と活動

本学では、自己点検・評価委員会を中心とし、各種委員会との連携によって、自己点検・評価活動を実施している。

<自己点検・評価活動の組織図>



1. 学生募集に関する諸改革と分析

2025 年度入学者は 64 名と定員を 16 名下回る結果（定員の 80%）となったが、2026 年度入学者は 61 名と定員を 19 名下回る結果（定員の 76%）となった。人手不足による鉄道会社の採用増や、四年制大学に合格しやすい状況が続いていることを背景に、本学では 2025 年度に以下のような学生募集の取り組みを行った。

1.1 学生募集における取り組みと情報発信

主な取り組みとして、第 1 に、併設校への周知活動として進路説明会への参加を継続した。第 2 に、近年増えているサポート校・通信制高校への営業を強化した。とくに入学実績のある高校については指定校のお知らせとともに訪問を行った。これは、サポート校出身者が鉄道・交通系企業へ就職する実績がある程度積み重なってきたためである。第 3 に、指定校の拡大（指定校数および 1 校あたりの推薦枠の拡大）と指定校選抜の内容変更（小論文の字数削減）を行った。筆記試験の字数については、総合型選抜における大学入学希望理由書、学校推薦型選抜と一般選抜における小論文、いずれも 1,000 字から 800 字に字数を下げて実施した。これは、高校の国語の授業内での作文が 800 字程度であることと、高校の国語教員へインタビューをして、40 分で 1000 文字は高校生にとって、かなりの負担になり、受験を躊躇する可能性があるとのアドバイスがあったためである。第 4 に、これまで見送ってきた年度末入試を実施し、1 名が受験した。

<今後の課題>

サポート校・通信校への営業を強化し、筆記試験の字数を下げて受験しやすくしたにもかかわらず、志願者増には結びつかなかった理由を分析する必要がある。

1.2 情報発信の強化

情報発信の強化として、Web サイト・公式ブログ・SNS（X・Instagram・LINE）・動画配信（YouTube）を活用した発信を継続した。とくに動画作成に生成 AI を活用した結果、投稿の表示回数（インプレッション）が増加した。また、潜在的な受験生が在籍する高校への出張授業を強化した。

<今後の課題>

投稿の表示回数（インプレッション）が増加したにもかかわらず、志願者増には結びつかなかった理由を分析する必要がある。

1.3 志願者数の動向

4年間の志願者数（複数回受験による重複を含む）の推移は次の表のとおりである。

年度別志願者数の推移

年度	9月 (総合Ⅰ)	10月 (総合Ⅱ)	11月 (推薦)	12月～3月 (総合・一般)	計
2022年度	40人	28人	18人	21人	107人
2023年度	24人(−40%)	16人(−43%)	16人(−11%)	10人(−52%)	66人(−38%)
2024年度	30人(+25%)	18人(+13%)	8人(−50%)	14人(+40%)	70人(+6%)
2025年度	29人(−4%)	16人(−11%)	8人(±0%)	13人(−7%)	66人(−6%)

志願者の合計数は2年前と同じ水準であったが、昨年度と比較すると、全体的に微減となった。2年前と比べると、11月の推薦型選抜の志願者が半減した一方、総合型選抜第1期の志願者が増加しており、第一志望の受験生がより早い段階で進路を決定しようとする傾向がうかがえる。また、2年前と比べると、12～3月の総合型選抜・一般選抜の志願者は増加したものの、3年前の水準には戻っていない。これは、四年制大学の受験に失敗した層の増加というよりも、経済的理由などにより進路が未決定であった層がやや増加したことによるものと考えられる。

<今後の課題>

人手不足による鉄道会社の採用増は今後も続く可能性が高く、四年制大学に合格しやすい状況も変わらないと見込まれる。したがって、引き続き就職実績（内定者の約8割以上が鉄道会社に就職）を武器に、「進路決定期に第1志望」にしてもらえるようにする必要がある。また、進路決定期以外にも鉄道現業職を目指す高校生や進路変更組の受け皿となるよう、効果のあったSNSを活かした学生募集を展開していく必要がある。

2. 教育の質確保への継続的な取り組み

本学では、これまでも授業評価アンケートの実施等によって教育の質を高める努力をしてきた。2025年度は以下の取り組みを実施した。

2.1 保守メンテナンス系への就職を意識した教育の展開

鉄道業界では保守・メンテナンス部門の人手不足が深刻となっている。このこ

とを踏まえ、本学ではこれらの部門に人材を輩出できるよう、保守メンテナンス系授業の強化を図るとともに、特別教養講座やキャリア系授業において保守メンテナンス系業務の紹介を行った。

＜今後の課題＞

本学の学生は入学当初は鉄道の運転士や車掌志望の者が多いが、他の職種を避けているわけではなく、その職種の業務内容を知らない場合も多い。よって、就職活動が始まるまでに、いろいろな業界のいろいろな仕事の魅力を紹介する必要がある。

2.2 学生の視野を広げて卒業後の選択肢を増やす施策

特別教養講座やキャリア系授業に新幹線運転士の卒業生や航空業界の講師を招き、学生が鉄道はもちろん、鉄道以外の交通関連分野にも視野を広げられるようにした結果、特別教養講座の受講者数は増加した。

一方で、一般教養科目の受講者数は減少し、とくに 4 限（18:10～19:40）に開講する科目でその傾向が顕著であった。

＜今後の課題＞

4 限の受講者が減少している背景が何なのかを考察し、時間割の変更によって済むのであれば、次年度の時間割編成に反映させる必要がある。

2.3 数理・データサイエンス・AI 教育プログラム（リテラシーレベル）の認定

2024 年度よりすべての学生を対象に本学独自の「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム」を展開しており、1 年次後期科目「プログラミング入門」と 2 年次前期科目「情報科学概論」を柱として、情報リテラシーや統計学の学びをさらに発展させる内容を提供してきた。これらの取り組みが、2025 年 8 月付で、文部科学省の「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム（リテラシーレベル）」に認定された（詳細：<https://toko.hosho.ac.jp/dsai.html>）。

＜今後の課題＞

2026 年度以降、このプログラムをどのように発展させ、どのように受講者数を増やしていくかを教務委員会等で検討する必要がある。

3. キャリア支援教育の継続

本学では一学年 80 人前後の少人数教育を活かして、キャリア支援室を中心としたキャリア支援教育を継続的に行っている。2025 年度の実績は以下のとおりである。

3.1 鉄道会社への就職率

2025 年度は、内定者 48 名のうち 43 名が鉄道会社への就職を決め、就職率は 89.6%となった。これは前年度の 82.1%を上回る結果であり、本学の丁寧な個別就職支援の成果が引き続き表れている。

具体的には、キャリア支援室による面接練習やエントリーシートの添削が挙げられるが、それとは別に、1 年次必修の「基礎ゼミ」、2 年次必修の「専門ゼミ」における添削や個別面談が挙げられる。そして、ゼミ内での指導結果を専任教職員全員が共有することを通して、丁寧な就職支援を実現している。

<今後の課題>

内定者のうちの約 9 割が鉄道会社への就職を決めるというよい結果が出ているので、引き続きこの状態を維持するとともに、この結果を学生募集につなげる工夫が必要である。

3.2 キャリア支援体制の継続

2024 年度でキャリア支援担当者の一人（教員兼職員）が定年退職を迎えた。2025 年度はその後任の担当者を新たに採用し、さっそくキャリア支援室で就職支援の業務を担っている。

<今後の課題>

前任者同様、教員兼職員なので、キャリア支援室で学生対応をする時間と事務室で仕事をする時間のバランスが重要となる。

4. 利便性を意識した施設・設備の整備

4.1 休憩・自習スペースの整備

卒業関連費用として徴収していた卒業記念品費のうち未執行分を活用し、4 階学生ホールに休憩・自習兼用のテーブル 15 セットを新たに設置し、学生の学習環境および利便性の向上を図った。学生ホールは、コロナの時期から集団での利用よ

りも1人での利用が多くなっていたのに対応した措置である。各席の左右にはパーテーションがついているため、1人での食事や勉強に適した環境である。

＜今後の課題＞

学生が自分のPCで勉強をする場合はコンセントが必要となるが、まだ設置できていない。準備が整い次第、コンセントを設置し、自習環境を整える必要がある。

4.2 学内PCの入れ替えと運用方法の見直し

老朽化したデスクトップPCをノートPCに入れ替えた。また、ネットワーク機器の保守契約期間が満了したことに伴い、本学がハードウェアを保有しない運用形態に変更した。

＜今後の課題＞

学生に貸し出すためのノートPCの管理ならびに6階コンピュータ室の運用方法を考える必要がある。また、授業や業務に支障が出ないようなネットワーク環境の整備・維持にも取り組まなければならない。

5. 人的資源の有効活用とIR活動

5.1 事務局体制の見直し

職員とキャリア支援教員を兼務する担当者を新規に採用した一方、施設担当職員が退職した。

また、課題であった学務システムの導入を進め、運用に向けた準備を行った。

＜今後の課題＞

職員の入れ替わりに伴う役割分担を見直す必要がある。また、あらたな学務システムを利用するトレーニングもあわせて行う必要がある。

5.2 教学IR活動の実施

IR室では、次年度以降の学生募集に活用できるよう、イベント参加者の動向や入試データなどの収集・整理を行った。

＜今後の課題＞

教学IR室で収集・整理したデータについては、次年度以降の学生募集やカリキュラム編成等に活用していく必要があるため、入試委員や教務委員が関与してい

くことが望ましい。

6. 継続的な FD・SD 活動と「建学の精神」等の理解

昨年度までと同様、授業評価については WEB による授業評価アンケートを実施した。また、例年実施している FD 研究会・SD 研究会を継続的に開催した。一部の FD 活動については翌年度のカリキュラムを考える際の材料とすることができた。

6.1 FD 活動の実施

これまでと同様、WEB 授業評価アンケートを実施することにした。その後、例年通り教員からの所見も提出してもらった。

例年実施している 1 年生の自由研究論文の発表を全教員で聞く（2026 年 1 月 19 日）、2 年生の専門ゼミ発表会を全教員で聞く（2025 年 12 月 19 日）、これらを昨年度に引き続き、大人数が収容できるコネクションホール（新 6 号館）で実施した。また、各基礎ゼミ担当者と専門ゼミ担当者から現状報告を聞き、課題や改善策を議論する（2026 年 2 月 28 日）も例年通り行い、次年度のゼミ運営の材料とした。

これらとは別に、新規に編入学に関する FD 研究会（2025 年 6 月 16 日）を実施した。専任教職員の編入学に関する情報を共有し、学生の進路指導に役立てるため、編入学担当者が講師役を務めた。さらに、生成系 AI の取り扱いに関する FD 研究会（2025 年 9 月 11 日）も実施した。近年急激に利用が進んでいる生成 AI の取り扱いについて、この分野に詳しい教員が講師役となり、情報を共有した。

<今後の課題>

授業評価アンケートを含めて、例年通り実施している FD 活動は、本学の教学に反映されている。継続していく必要があると同時に、今回の編入学や生成 AI に関する研究会のように、その時に必要な研究会を開催していく必要がある。

6.2 SD 活動の実施

昨年度と同様、学校法人の相談室（カウ室）の先生（臨床心理士）を呼んで、多様な状況下にある学生への対処方法を学ぶ SD 研究会（2025 年 12 月 19 日）を開催した。今回も講演ではなく、事前にアンケートを取ったうえで、個別事例の相談や掘り下げた質問をすることで、より踏み込んだ内容となった。

＜今後の課題＞

臨床心理士による SD 研究会で得た知見をどのように実際の教育活動に反映させていくかを全学的に検討する必要がある。

6.3 「建学の精神」等の理解

本学の「建学の精神」・「教育理念」・「教育目的・目標」および 3 つのポリシー（アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシー）は以下のとおりである。

本学では、2015 年度に作成した「東京交通短期大学で学ぶにあたって」のリーフレットを各ゼミ（1 年次基礎ゼミと 2 年次専門ゼミ）の初回授業で全学生に配布・説明し、それぞれのゼミの最終授業時に、情報共有がどの程度達成されているかのテストを 2016 年度から継続して行っている。

2025 年度もこれまで同様、このテストを Google Forms を利用した方法で実施した。テストは各ゼミの最終授業時に抜き打ちで実施し、テスト直後に重要箇所の解説も行った。

＜今後の課題＞

建学の精神等に関するテストは、2023 年度認証評価において「特に優れた試みと評価できる事項」として評価されたものである。本学の建学の精神等を理解してもらう貴重な機会なので、継続する必要がある。現在のところ内容の変更は考えていないが、Google Forms の結果次第では、リーフレットの内容を見直す必要がある。

[建学の精神と教育理念等]

●建学の精神

本学は、「質実剛健」（飾りけがなく真面目で、たくましく、しっかりしている）を旨とする建学の精神を継承・発展させて、社会の発展に貢献する有意な人材を育成するためにたゆまぬ努力を果たす。

●教育理念（ミッション）

本学は、建学の精神に則り、交通産業関連分野でリーダーシップを発揮する教養ある専門性を有する人材の育成を目指す。

1. 時代や社会の要請に対応できる人材の育成
2. 交通産業および関連分野で専門家として実践力を持つ人材の育成
3. 誠実な姿勢で、課題を発見し解決できる自己実現力のある人材の育成

●教育目的・目標

本学は、建学の精神および教育理念を具体化するために、次のとおり実現を目指す。

1. 一般教養および専門的知識を統合的に身に付けさせる。
2. 交通産業関連で活躍するための基礎能力（技術・理論）を身に付けさせる。
3. 徹底した少人数教育を通じて、実践力を身に付けさせる。
4. 情報社会に対応するための基本処理能力を強化する。
5. 地域および社会の発展に貢献する倫理観と責任感を涵養する。

[3つのポリシー]

●アドミッション・ポリシー（入学者受け入れ方針）

- 本学の教育理念に沿って創造的・積極的に勉学を希望する者
- 基礎的学力を有し、向学心を絶えず抱いている者
- 人との協調性を有する者

●カリキュラム・ポリシー（教育課程編成・実施方針）

- 一般教養および専門的（交通・観光関係）な知識と実践力とを総合的に身につける
- 交通産業および関連分野で活躍するための基礎能力（技術・理論）を身につける
- 情報化社会に対応するためのITスキルの基本処理能力を身につける
- 地域および社会の発展に貢献する倫理観と責任感を身につける

●ディプロマ・ポリシー（短期大学士の授与方針）

- 時代や社会の要請に対応できる能力
- 交通産業および関連分野での基礎能力（技術・理論）を有し、関連分野で活躍可能な能力
- 誠実な姿勢で、課題を発見し解決できる能力

おわりに

2025年度入学者は定員を下回る結果となり、2026年度入学者も定員を下回る結果となるなど、近年、学生募集は引き続き厳しい状況が続いている。一方、就職活動においては、鉄道会社への就職率が89.6%となり、前年度の82.1%を上回る結果となった。本学は、鉄道を中心とした交通業界に優秀な人材を輩出することが社会的使命である。その使命を果たしつつ、入学者を確保していくことが求められている。

本学は2023年度に認証評価の訪問調査を受け、2024年3月8日付で「適格」の認定を受けた。訪問調査で指摘された内容に対しては、学長、ALO、自己点検・評価委員会を中心として、全教職員で漸次改善に取り組んでおり、2025年度もこの取り組みを継続した。