

資料目次（設置の趣旨等を記載した書類）

目 次

- 資料 1 2019 年のリクナビによる内定辞退率データ提供問題
- 資料 2 新経済・財政再々計画改革工程表 2022 抜粋
- 資料 3 DX レポート～IT システム「2025 年の崖」克服と DX の本格的な展開
- 資料 4 IT 人材の最新動向と将来推計に関する調査結果～報告書概要版～ 抜粋
- 資料 5 第 1 回デジタル時代の人材制作に関する検討会「我が国における IT 人材の動向」 抜粋
- 資料 6 本学学生の採用実績がある企業へのアンケート調査
- 資料 7 ESG 関連公募投資信託をめぐる状況
- 資料 8 工学部と各専攻におけるディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーと
必修科目(専攻必修科目を含む)、 選択必修科目の関係
- 資料 9 カリキュラムマップ、カリキュラムツリー
- 資料 10 麗澤大学専任教員任用規程
- 資料 11 麗澤大学学部長選任規程
- 資料 12 麗澤大学学部の副学部長選任規程
- 資料 13 麗澤大学学部の教務主任等選任規程
- 資料 14 麗澤大学嘱託専任教員委嘱規程
- 資料 15 教員の専門分野と年齢構成
- 資料 16 工学部時間割案
- 資料 17 学長裁定
- 資料 18 事務組織図

資料1 (2019年のリクナビによる 内定辞退率データ提供問題)

ホーム > 『リクナビDMPフォロー』に関するお詫びとご説明

『リクナビDMPフォロー』に関するお詫びとご説明

2021年4月1日より株式会社リクルートキャリアは株式会社リクルートに吸収合併されました。そのため以降のページにおきまして「当社」は旧株式会社リクルートキャリアを指し、関連会社名や部署名なども当時の情報となっております。あらかじめご了承の程何卒よろしくお願い申し上げます。

- 本ページの内容は2020年3月9日時点のものです
- 最新の更新情報 | 2020年3月9日 「学生の皆さまへ」の更新
- 更新情報一覧

本ページについて

当社サービス『リクナビDMPフォロー』(2019年8月4日にサービスを廃止)に関しまして、学生の皆さま、企業、大学の関係者の皆さまなど各所にご心配、ご迷惑をおかけし、誠に申し訳ございません。これまで、関係各所の調査が途中段階であることを踏まえ、本件に関して当社からの発信を差し控えていただいております。本事案の全容についてのご説明が遅くなりましたこと、誠に申し訳ございません。

本ページでは、『リクナビDMPフォロー』に関する事実情報、並びに当社がこれから行っていく取組みについて、ご報告させていただきます。今後も学生の皆さまへのご対応を継続していくと共に、サービス改善の取組みを重ねてまいります。改善の取組みにつきましても、お伝えできる準備が整い次第、ご報告してまいります。

トップページ	学生の皆さまへ	『リクナビDMPフォロー』とは
契約企業の活用事例	『リクナビDMPフォロー』の法的な不備とその影響範囲	本件の根本問題と今後のガバナンス強化に向けた取組み
今後の新卒事業に関する取組み	これまでの経緯およびプレスリリース	更新情報

株式会社リクルート 公式SNS    

サイトマップ 免責事項・ご利用条件 事業許可内容について プライバシーポリシー プライバシーセンター アクセシビリティの対応について RSSについて

リクルートホールディングス	リクルート	RGF OHR	RGF Staffing	
	リクルートマネージメントソリューションズ	Indeed	CSI Companies	Staffmark Group
	RGF International Recruitment	Glassdoor	Advantage Resourcing UK	RGF Staffing Belgium NV
			RGF Staffing France SAS	USG People Germany
			USG People Holdings	Chandler Macleod
			スタッフサービス	リクルートスタッフィング

資料2

(新経済・財政再生計画改革工程表2022 抜粋)

新経済・財政再生計画 改革工程表 2022

令和4年12月22日

経済財政諮問会議

(目次)

1. 社会保障	04	4. 文教・科学技術	105
1-1 医療・介護分野におけるDXの推進.....	07	4-1 少子化の進展を踏まえた予算の効率化と教育の質の向上.....	108
1-2 予防・健康づくりの推進.....	12	4-2 イノベーションによる歳出効率化等.....	119
1-3 多様な就労・社会参加.....	25	4-3 民間資金等の一層の活用によるスポーツの普及・発展.....	123
1-4 医療・福祉サービス改革.....	27	4-4 官民一体となった文化の振興.....	125
1-5 給付と負担の見直し.....	46		
1-6 再生計画の改革工程表の全44項目の着実な推進	50		
2. 社会資本整備等	58	5. 歳出改革等に向けた取組の加速・拡大	127
2-1 公共投資における効率化・重点化と担い手確保	61	5-1 先進・優良事例の横展開（含む業務イノベーション）.....	128
2-2 PPP/PFIの推進.....	69	5-2 インセンティブ改革（頑張る系等）.....	129
2-3 新しい時代に対応したまちづくり、地域づくり	73	5-3 見える化.....	131
3. 地方行財政改革等	87	5-4 公的サービスの産業化.....	132
3-1 持続可能な地方行財政基盤の構築.....	90	5-5 既存資源・資本の有効活用等による歳出改革.....	133
3-2 デジタル田園都市国家構想の実現による個性を生かした地方の活性化.....	102	5-6 公共調達改革.....	135
		5-7 多年度にわたる基金事業のPDCA強化.....	136
		5-8 その他.....	137

別冊1：新たな拡充を要する政策課題（防衛・GX・こども）の新経済・財政再生計画改革工程表2022

別冊2：マイナンバーの利活用拡大に向けたロードマップ

(注記)

○政策目標：

取組を体系的に整理するため、「新経済・財政再生計画」等に記載された取組事項を大括りし、経済、財政、国民生活の質等に着目した政策目標を設定している。

ただし、政策目標は、その下に整理された改革事項のみを実施することで達成されるものではない。

○KPI：

各階層のKPIについては以下のとおり。

第2階層・・・各取組事項の実施による成果を測定するための指標（アウトカム指標）

第1階層・・・各取組事項の進捗状況を測定するための指標（アウトプット指標）

○工程：

「工程」には、改革工程表 2021 の各施策及び骨太方針 2022 のうち経済・財政一体改革の主要分野に該当する各施策について、具体的取組と所管府省等に加えて、取組の具体的な実施時期を右向きの矢印で記載している。なお、実施時期の欄は、23 は 2023 年度まで、24 は 2024 年度、25 は 2025 年度をそれぞれ示している。

取組の動きを明示する観点から、経常的な取組や、複数年にわたり実施される取組のうち実施時期に年限がないものについては、取組の実施時期すべてに→を記載した上で、「2026 年度以降も継続的に実施」等の注記を行い、2025 年までの取組と区別している。

全体総括

「骨太方針2022」を踏まえて新たな施策の盛り込みや全体構成の見直しを行って新たな「改革工程表2022」を取りまとめ。様々な分野でのDXやEBPMの推進、事業の性質に応じた基金の活用、関係府省庁の連携によるマイナンバーの利活用の拡大等は確実に前進。新たに拡充を図ることとされている政策分野（防衛、GX、こども政策）のPDCA構築に着手。経済・財政一体改革に係る取組の約8割は着実な実施を確認（※）。KPI等の目標との結びつきの強化が重要。

社会保障

一人当たり介護の地域差縮減や国保の法定外繰入等の額の縮小は進展したものの、一人当たり医療費の地域差縮減は進捗が見られないことを踏まえ、保険者協議会の連携強化などを行い、医療資源の投入量に地域差がある医療について、地域ごとに都道府県、医療関係者、保険者などが把握・検討し、これを踏まえて必要な適正化に向けた取組を進める。また、新たな課題として「医療・介護分野のDX」の一層の推進を図ることが必要。

社会資本整備等

社会資本整備等分野においては、PPP/PFIの事業規模目標を前倒しで上回ったことを始め、全体的にKPI値の上昇がみられる一方、インフラ維持管理における予防保全型の老朽化対策や新技術の導入促進、不動産IDの活用等の総合的な推進、PPP/PFIの更なる推進等について一層の取組が必要。

地方行財政改革等

地方行財政分野等においては、自治体等における業務・経営改革や見える化、広域化・共同化、デジタル化等により、自治体の歳出効率化に向けた取組は進展している一方、地方創生臨時交付金事業の見える化や自治体業務の効率化等について一層の取組が必要。

文教 科学技術

文教・科学技術分野においては、GIGAスクール構想について、義務教育段階の児童生徒1人1台端末整備の実現などICT環境整備は進展したが、利活用の日常化に向けた一層の取組が必要。若手研究者への経済的支援は進みつつあるが、研究時間の確保に向けた重点的な取組が必要。

※骨太方針2018に基づく基盤強化期間（2019-2021年度）が終了したことを踏まえ、取組等の進捗を評価（工程化した569項目）。

デジタルトランスフォーメーション

D X レポート

～ITシステム「2025年の崖」の克服とDXの本格的な展開～

(サマリー)

- 2025年の崖
- DX実現シナリオ
- DXの推進に向けた対策について

平成30年9月7日

デジタルトランスフォーメーションに向けた研究会

2025年の崖

多くの経営者が、将来の成長、競争力強化のために、新たなデジタル技術を活用して新たなビジネス・モデルを創出・柔軟に改変するデジタル・トランスフォーメーション(=DX)の必要性について理解しているが...

- ・ 既存システムが、事業部門ごとに構築されて、全社横断的なデータ活用ができなかったり、過剰なカスタマイズがなされているなどにより、複雑化・ブラックボックス化
- ・ 経営者がDXを望んでも、データ活用のために上記のような既存システムの問題を解決し、そのためには業務自体の見直しも求められる中(=経営改革そのもの)、現場サイドの抵抗も大きく、いかにこれを実行するかが課題となっている

→ この課題を克服できない場合、DXが実現できないのみでなく、2025年以降、最大12兆円/年(現在の約3倍)の経済損失が生じる可能性(2025年の崖)。



経営面

- 既存システムのブラックボックス状態を解消しつつ、データ活用ができない場合、
- 1) データを活用しきれず、DXを実現できないため、市場の変化に対応して、ビジネス・モデルを柔軟・迅速に変更することができず → **デジタル競争の敗者**
 - 2) システムの維持管理費が高額化し、IT予算の9割以上に(技術的負債※)
 - 3) 保守運用の担い手不在で、サイバーセキュリティや事故・災害によるシステムトラブルやデータ滅失等のリスクの高まり

※技術的負債(Technical debt): 短期的な観点でシステムを開発し、結果として、長期的に保守費や運用費が高騰している状態

最大12兆円/年の損失

放置シナリオ



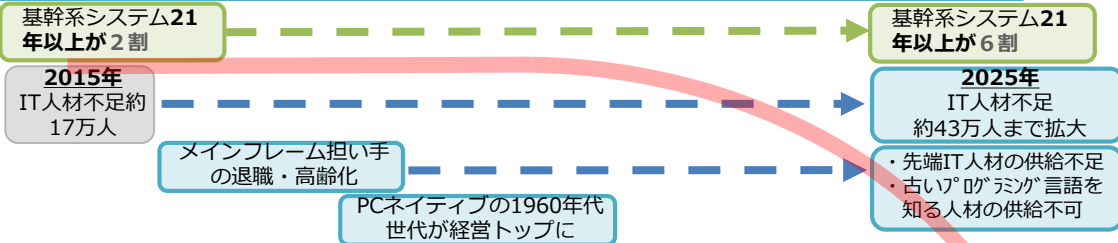
ユーザ:

- ✓ 爆発的に増加するデータを活用しきれず、デジタル競争の敗者に
- ✓ 多くの技術的負債を抱え、業務基盤そのものの維持・継承が困難に
- ✓ サイバーセキュリティや事故・災害によるシステムトラブルやデータ滅失・流出等のリスクの高まり

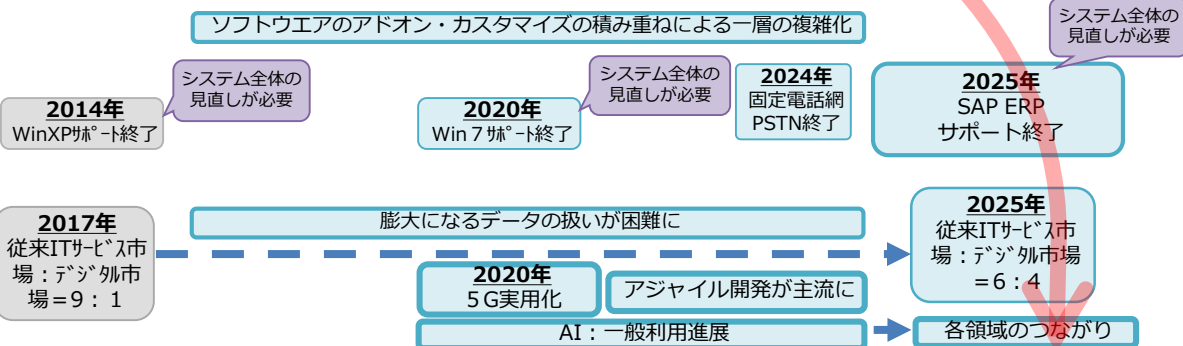
ベンダー:

- ✓ 技術的負債の保守・運用にリソースを割かざるを得ず、最先端のデジタル技術を担う人材を確保できず
- ✓ レガシーシステムサポートに伴う人月商売の受託型業務から脱却できない
- ✓ クラウドベースのサービス開発・提供という世界の主戦場を攻めあぐねる状態に

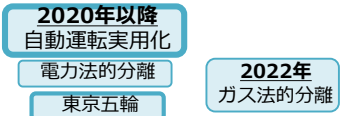
人材面



技術面



その他

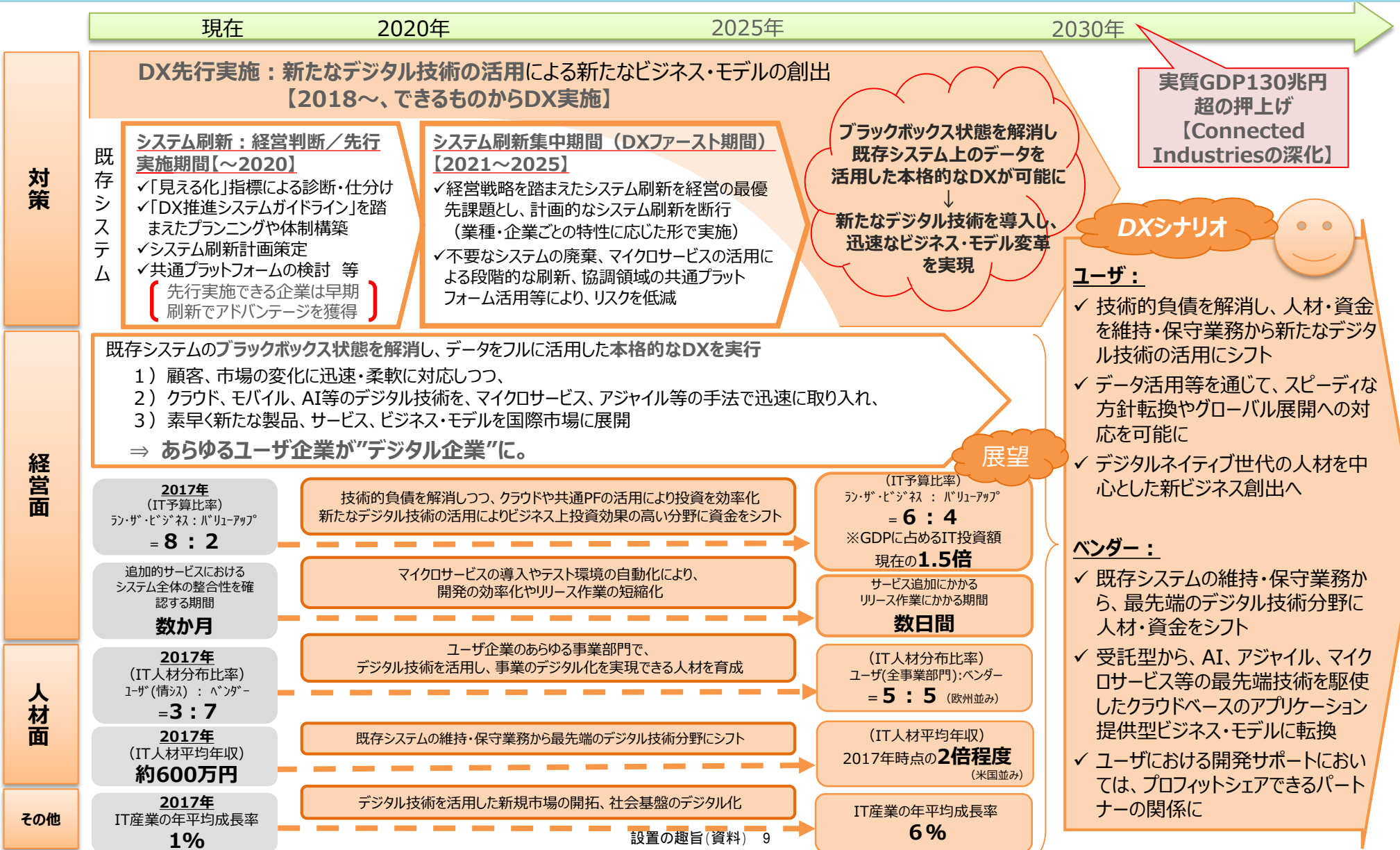


2025年の崖

<2025年までにシステム刷新を集中的に推進する必要がある>

DX実現シナリオ

【DXシナリオ】2025年までの間に、複雑化・ブラックボックス化した既存システムについて、廃棄や塩漬けにするもの等を仕分けしながら、必要なものについて刷新しつつ、DXを実現することにより、2030年実質GDP130兆円超の押し上げを実現。



DXの推進に向けた対応策について

「2025年の崖」、「DX実現シナリオ」をユーザ企業・ベンダー企業等産業界全体で共有し、政府における環境整備を含め、諸課題に対応しつつ、DXシナリオを実現。

DXを実行する上での現状と課題

既存システムのブラックボックス状態を解消できない場合

- ① データを活用しきれず、DXを実現できず
- ② 今後、維持管理費が高騰し、技術的負債が増大
- ③ 保守運用者の不足等で、セキュリティリスク等が高まる



DXを本格的に展開するため、DXの基盤となる、変化に追従できるITシステムとすべく、既存システムの刷新が必要

しかしながら

- A) 既存システムの問題点を把握し、いかに克服していくか、経営層が描き切れていないおそれ**
- B) 既存システム刷新に際し、各関係者が果たすべき役割を担えていないおそれ**
 - ・経営トップ自らの強いコミットがない（→現場の抵抗を抑えられない）
 - ・情報システム部門がベンダーの提案を鵜呑みにしがち
 - ・事業部門はオーナーシップをとらず、できたものに不満を言う
- C) 既存システムの刷新は、長期間にわたり、大きなコストがかかり、経営者にとってはリスクもあり**
- D) ユーザ企業とベンダー企業の新たな関係の構築が必要**
 - ・ベンダー企業に丸投げとなり、責任はベンダー企業が負うケースが多い
 - ・要件定義が不明確で、契約上のトラブルにもなりやすい
 - ・DXの取組を経て、ユーザ企業、ベンダー企業のあるべき姿が変化
 - ・アジャイル開発等、これまでの契約モデルで対応しきれないものあり
- E) DX人材の不足**
 - ・ユーザ企業で、ITで何ができるかを理解できる人材等が不足
 - ・ベンダー企業でも、既存システムの維持・保守に人員・資金が割かれ、クラウド上のアプリ開発等の競争領域にシフトしきれていない

設置の趣旨(資料)

対応策

1 「見える化」指標、中立的な診断スキームの構築

- 経営者自らが、ITシステムの現状と問題点を把握し、適切にガバナンスできるよう、
- ・「見える化」指標の策定
 - －技術的負債の度合い、データ活用のしやすさ等の情報資産の現状
 - －既存システム刷新のための体制や実行プロセスの現状
 - ・中立的で簡易な診断スキームの構築

2 「DX推進システムガイドライン」の策定

- ・既存システムの刷新や新たなデジタル技術を活用するに当たっての「体制のあり方」、「実行プロセス」等を提示
 - ・経営者、取締役会、株主等のチェック・リストとして活用
- コーポレートガバナンスのガイダンスや「攻めのIT経営銘柄」とも連動

3 DX実現に向けたITシステム構築におけるコスト・リスク低減のための対応策

- ・刷新後のシステムが実現すべきゴールイメージ（変化に迅速に追従できるシステム）の共有（ガイドラインでチェック）
- ・不要なシステムは廃棄し、刷新前に軽量化（ガイドラインでチェック）
- ・刷新におけるマイクロサービス等の活用を実証（細分化により大規模・長期に伴うリスクを回避）
- ・協調領域における共通プラットフォームの構築（割り勘効果）（実証）
- ・コネクテッド・インダストリーズ税制（2020年度まで）

4 ユーザ企業・ベンダー企業間の新たな関係

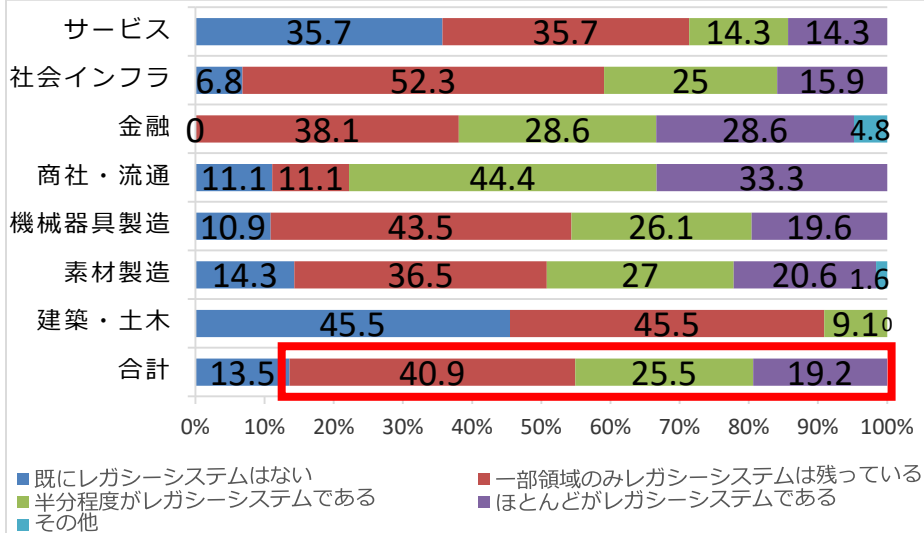
- ・システム再構築やアジャイル開発に適した契約ガイドラインの見直し
- ・技術研究組合の活用検討（アプリケーション提供型への活用など）
- ・モデル契約にトラブル後の対応としてADRの活用を促進

5 DX人材の育成・確保

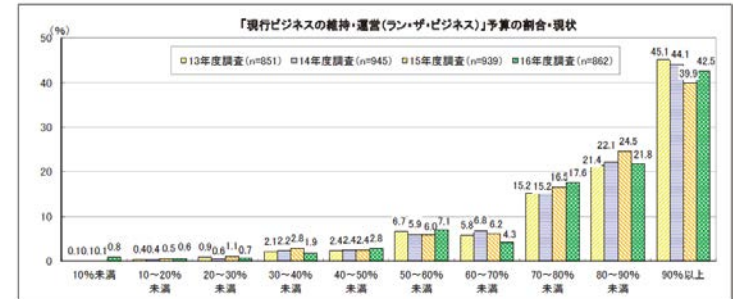
- ・既存システムの維持・保守業務から解放し、DX分野に人材シフト
- ・アジャイル開発の実践による事業部門人材のIT人材化
- ・スキル標準、講座認定制度による人材育成

(参考) レガシーシステム※が存在することによるリスク・課題

約 8 割の企業がレガシーシステムを抱えている

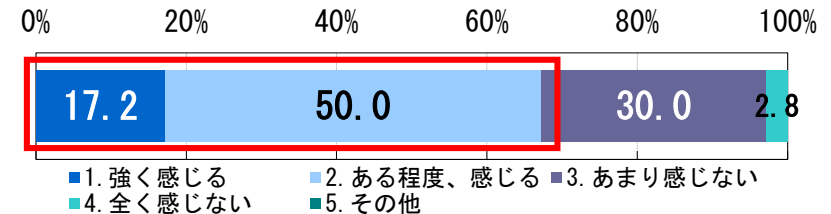


ラン・ザ・ビジネス予算90%以上の企業が約40%で大多数



(出典) 一般社団法人日本情報システム・ユーザー協会「企業IT動向調査報告書 2017」より

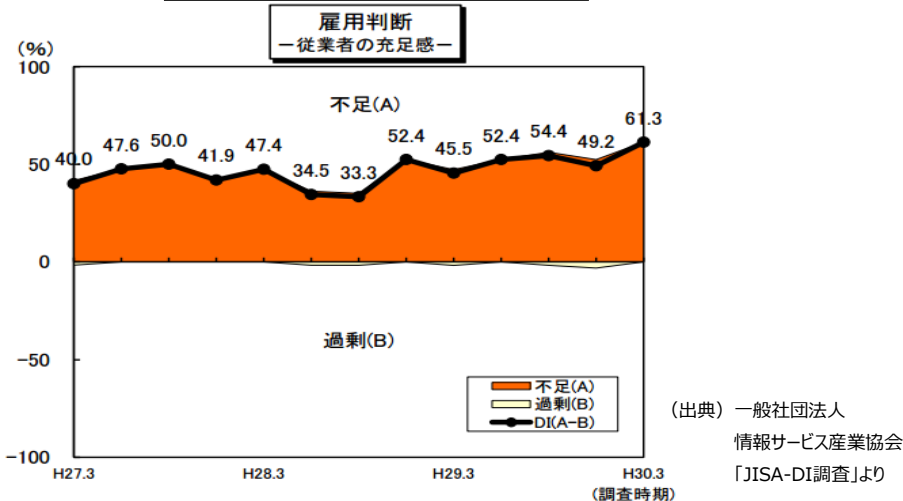
約 7 割の企業が、レガシーシステムがDXの足かせと感じている



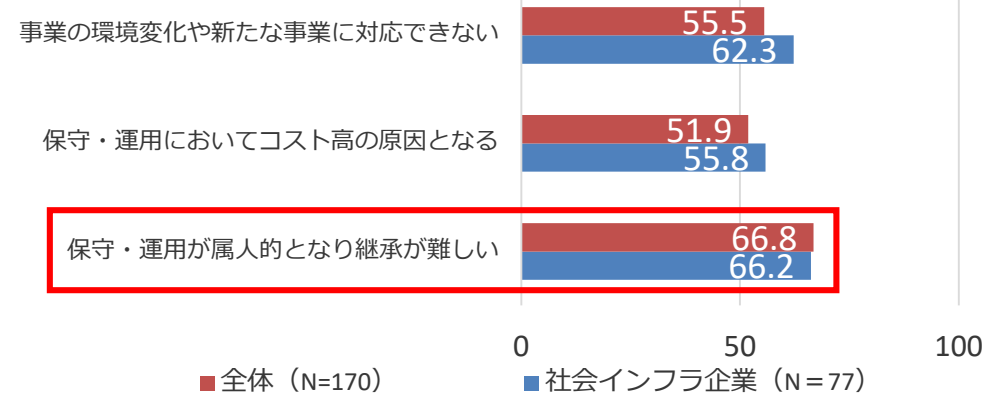
(出典) 一般社団法人日本情報システム・ユーザー協会「デジタル化の進展に対する意識調査」(平成29年)を基に作成

IT人材が不足する中、レガシーシステムの保守・運用にIT・ソフトウェア人材を割かれており、貴重な「IT人材資源」の“浪費”につながっている

情報サービス業雇用DI (H27年度以降)



レガシーシステムは、保守・運用が属人的となり、継承が困難と考える事業者が6割以上



(出典) 「情報システム開発課題アンケート結果」(平成30年2月、経産省委託)を基に作成

※レガシーシステム：老朽化、肥大化・複雑化、ブラックボックス化したシステム

資料4

(IT人材の最新動向と将来推計に関する調査結果～報告書概要版～ 抜粋)



平成26年度補正先端課題に対応したベンチャー事業化支援等事業
(ITベンチャー等によるイノベーション促進のための人材育成・確保モデル事業)

IT人材の最新動向と将来推計に関する調査結果

～ 報告書概要版 ～

平成28年6月10日

商務情報政策局 情報処理振興課

(委託先：みずほ情報総研株式会社)

目次

< 1 > 調査の背景と趣旨 ～ 労働力減少時代のIT人材動向	p.3
< 2 > IT人材動向の将来予測	p.5
< 3 > 今後の市場成長の鍵を握るIT人材	p.9
- 先端IT人材 - 情報セキュリティ人材	
< 4 > 攻めのIT投資に関する動向と課題	p.17
< 5 > ITベンダーの現状認識と課題	p.21
< 6 > 多様な人材の活用に向けて	p.25
- 女性・シニアIT人材 - 外国籍IT人材	
< 7 > 今後のIT人材の活用・確保に向けた提言	p.29
① より多様な人材の活用促進 ② 人材の流動性の向上 ③ 個人のスキルアップ支援の強化 ④ 処遇・キャリアの改革（産業の魅力の向上） ⑤ 重点的な強化が必要なIT人材に関する取組	
おわりに ～ IT関連産業及び我が国の産業の競争力の強化に向けて ～	

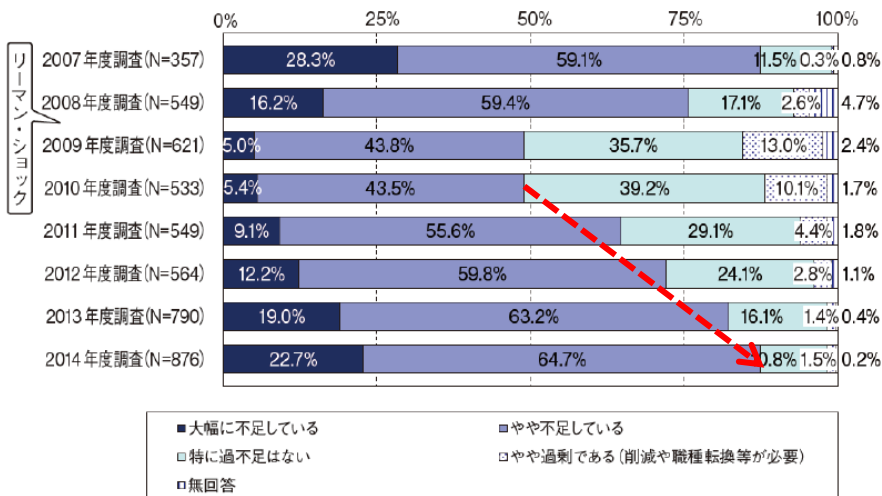
< 1 > 調査の背景と趣旨 ～ 労働力減少時代のIT人材動向

- ✦ ITは今後も我が国産業の成長にとって重要な役割を担うことが強く期待されており、十分なIT人材を確保することは、これまで同様、今後もきわめて重要な課題であるといえる。
- ✦ 本調査では、こうした問題意識のもとで、IT人材の中長期的な需給動向を展望するとともに、今後のIT人材の確保・育成に向けた方策についての検討を行った。

調査の背景と趣旨

- 2010年代の後半から2020年にかけて、産業界では大型のIT関連投資が続くことや、昨今の情報セキュリティ等に対するニーズの増大により、IT人材の不足が改めて課題となっている。また、ビッグデータ、IoT等の新しい技術やサービスの登場により、今後ますますIT利活用の高度化・多様化が進展することが予想され、中長期的にもITに対する需要は引き続き増加する可能性が高いと見込まれる。
- しかし、我が国の人口減少に伴い、労働人口（特に若年人口）が減少することから、今後、IT人材の獲得は現在以上に難しくなると考えられる。このように、IT需要の拡大にもかかわらず、国内の人材供給力が低下することから、IT人材不足は今後より一層深刻化する可能性が高い。
- ITは今後も我が国産業の成長にとって重要な役割を担うことが強く期待されている。こうしたITの重要性を踏まえると、今後も十分なIT人材を確保することは、我が国にとってきわめて重要な課題であるといえる。本調査は、こうした問題意識のもとで、IT人材の中長期的な需給動向を展望するとともに、今後のIT人材の確保・育成に向けた方策を検討するものである。

IT人材の「量」に対する過不足感の推移

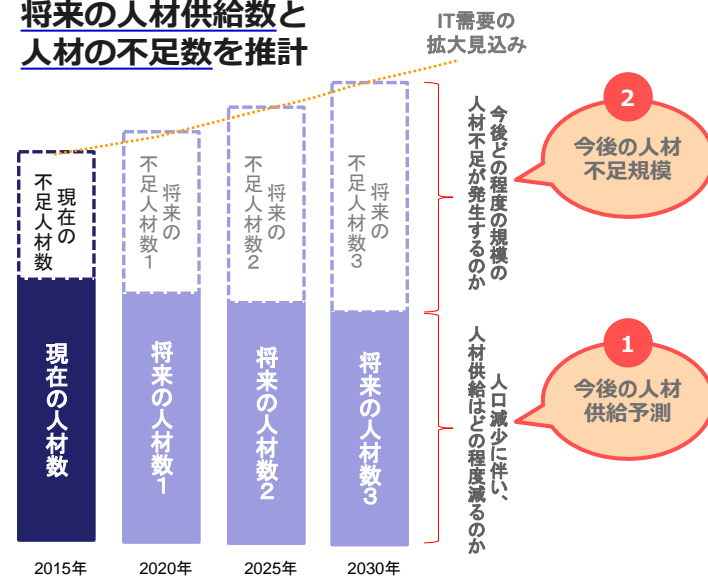


(出所) IPA「IT人材白書2015」(IT企業向け調査結果から)

▲ リーマン・ショック後、IT人材に対する不足感は急速に拡大

本調査において把握する中長期的な人材需給動向のイメージ

▼ 本調査では、将来の人材供給数と人材の不足数を推計



< 2 > IT人材動向の将来予測

- ✦ 前章のとおり、IT利活用の多様化・高度化によるIT需要の拡大にもかかわらず、国内の人材供給力が低下することから、IT人材不足は今後より一層深刻化する可能性が高い。
- ✦ このような状況を踏まえ、本章には、IT人材の中長期的な需給動向として、将来のIT人材供給数とIT人材の不足数について推計を行った結果を示す。

IT人材の「将来の供給見通し」に関する推計結果

- 本調査では、IT人材の供給予測のために産業人口の推移に関するマクロモデルを構築し、現在のIT関連産業の年代別の従事者数や今後の我が国の人口動態予測等に基づき、IT関連産業の産業人口に関する将来推計（本調査では「マクロ推計」という。）を実施。
- マクロ推計結果によれば、我が国の人口減少に伴って、2019年をピークにIT関連産業への入職者は退職者を下回り、産業人口は減少に向かうと予想される。また、IT関連産業従事者の平均年齢は2030年まで上昇の一途をたどり、産業全体としての高齢化も進むことも把握された。

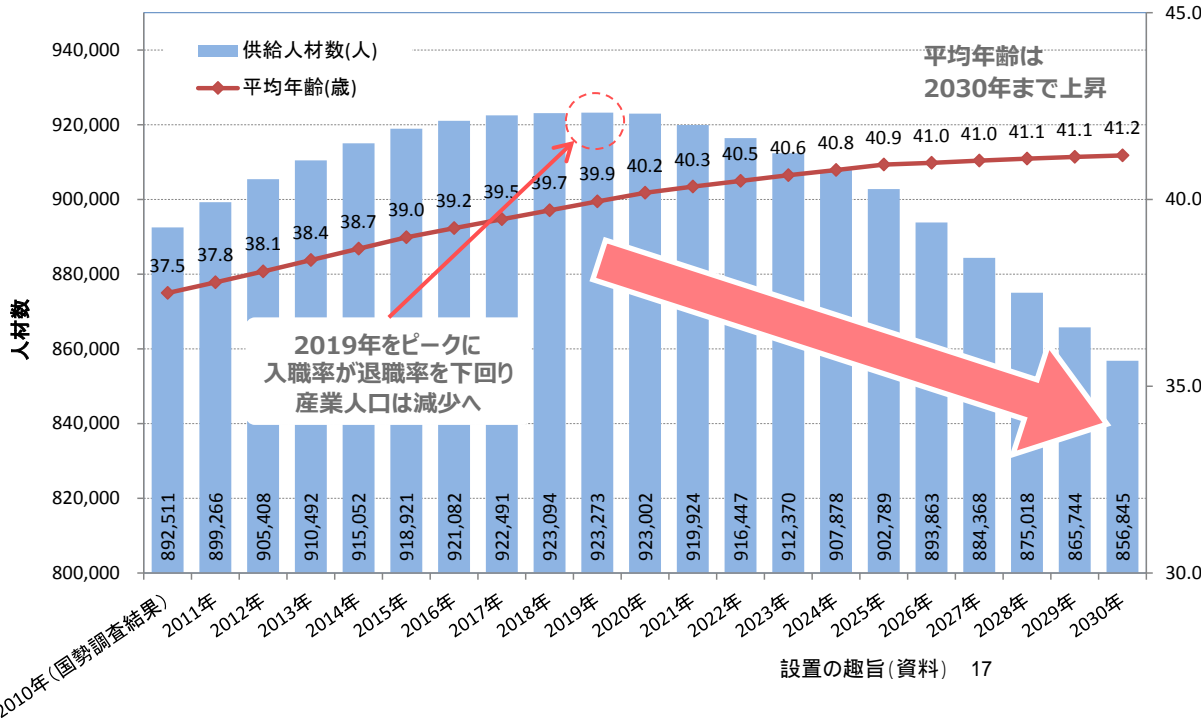
1

今後のIT人材の供給予測

▼ 新卒者の規模や動向等の人材供給の条件に今後大きな変化がなければ、我が国の人口減少に伴って、IT関連産業への入職者数は減少する見通し。

その結果、近い将来、我が国のIT人材供給力は低下し、IT人材全体の規模は減少に向かう可能性があることが示された。

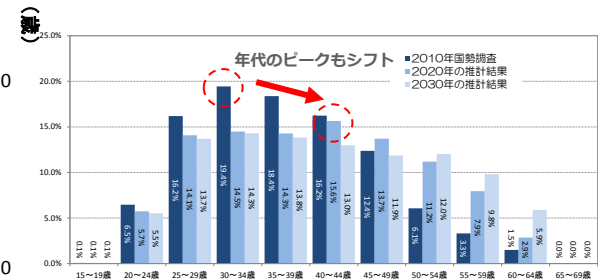
IT人材の供給動向の予測と平均年齢の推移



IT関連産業における年代別人口構成の変化

▼ 若年層の減少とシニア層の増加により、IT関連産業の年代別人口構成はフラット化

将来的には
IT関連産業全体としての高齢化も進展



IT人材の「不足規模」に関する推計結果

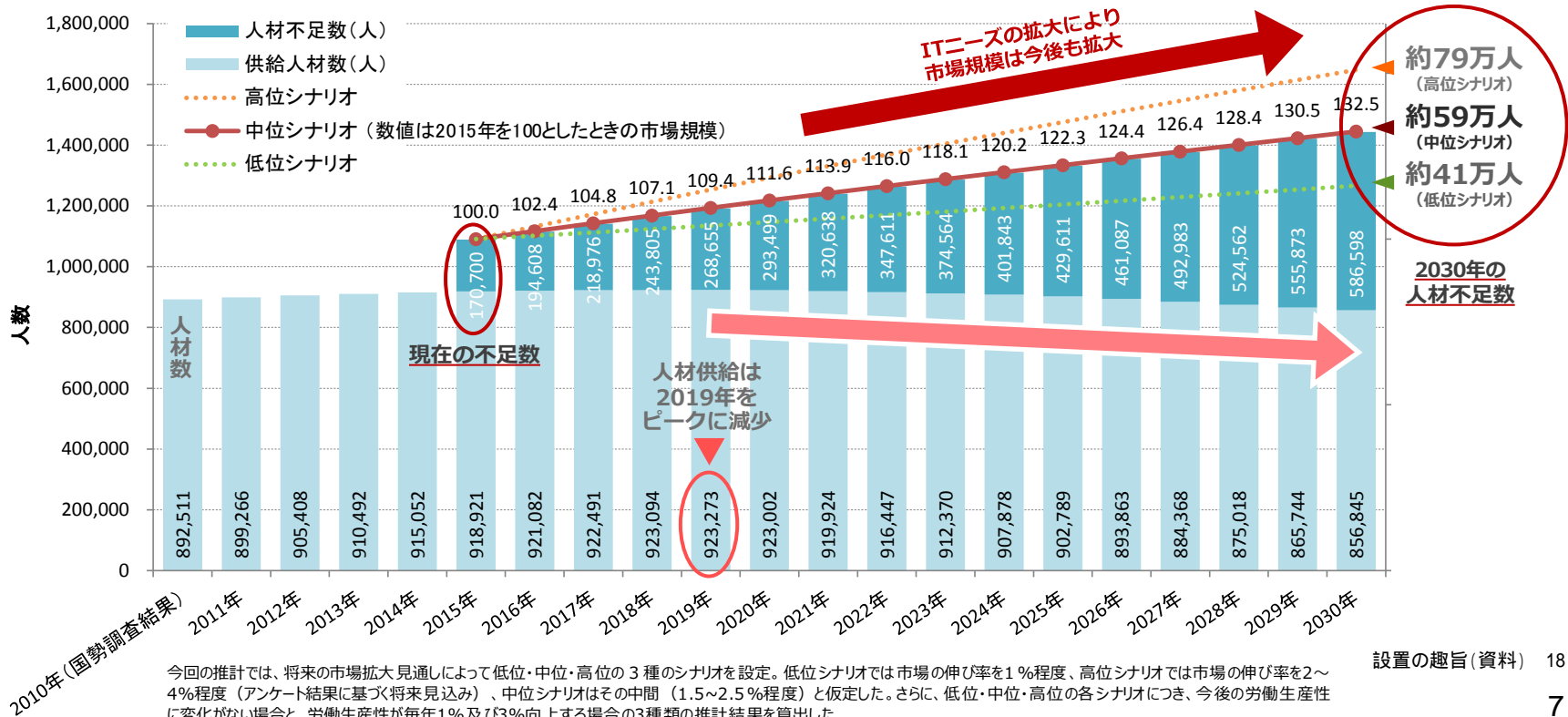
- IT関連産業の産業人口に関する将来推計（マクロ推計）の一環として、人材の不足状況や今後の見通しに関するアンケート調査結果に基づき、現在及び将来の人材不足数に関する推計も実施。
- マクロ推計によれば、2015年時点で約17万人のIT人材が不足しているという結果になった。さらに、前頁で示されたとおり、今後IT人材の供給力が低下するにもかかわらず、ITニーズの拡大によってIT市場は今後も拡大を続けることが見込まれるため、IT人材不足は今後ますます深刻化し、2030年には、（中位シナリオの場合で）約59万人程度まで人材の不足規模が拡大するとの推計結果が得られた。

2

今後のIT人材の不足規模

IT人材の不足規模に関する予測

- 2015年の人材不足規模：約17万人
 - 2030年の人材不足規模：約59万人（中位シナリオ）
- ⇒ IT人材不足は、今後ますます深刻化



今回の推計では、将来の市場拡大見通しによって低位・中位・高位の3種のシナリオを設定。低位シナリオでは市場の伸び率を1%程度、高位シナリオでは市場の伸び率を2~4%程度（アンケート結果に基づく将来見込み）、中位シナリオはその中間（1.5~2.5%程度）と仮定した。さらに、低位・中位・高位の各シナリオにつき、今後の労働生産性に変わらない場合と、労働生産性が毎年1%及び3%向上する場合の3種類の推計結果を算出した。

資料5

(第1回デジタル時代の人材政策に関する検討会「我が国におけるIT人材の動向」抜粋)

第1回 デジタル時代の人材政策に関する検討会

我が国におけるIT人材の動向

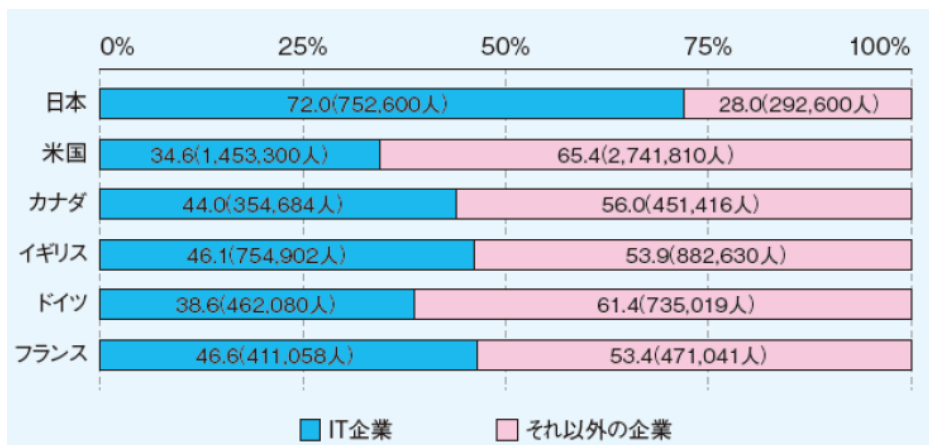
令和3年2月4日



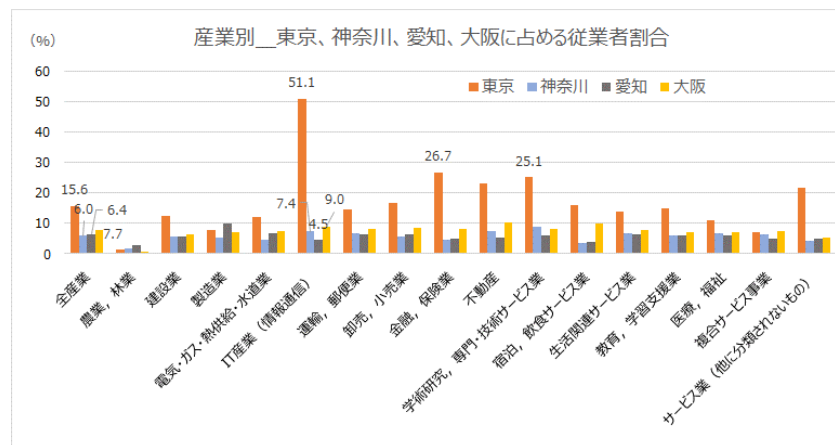
みずほ情報総研株式会社

IT人材が従事する企業の偏在状況

- 我が国では、欧米等と比較して、IT人材がIT関連企業に従事する割合が高く、ユーザー企業に従事する割合が低い。
- 東京のIT関連産業（情報通信）企業への集中も顕著な状況。IT人材の東京のIT企業の集中により、地域のデジタル化を推進するIT人材の不足は課題。



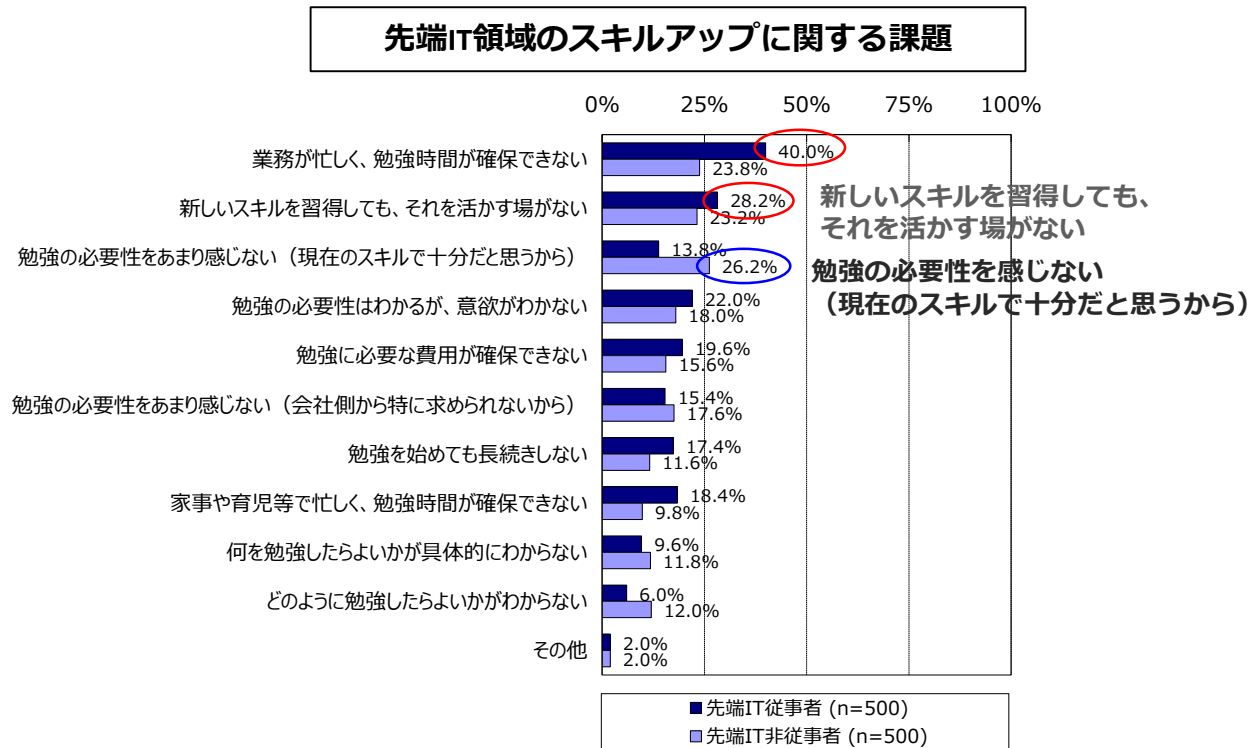
(出典) 「IT 人材白書 2017」 情報処理推進機構



(出典) 「平成26年経済センサス-基礎調査 事業所に関する集計」

デジタル人材と従来型人材のスキルアップに関する課題

- 今回のアンケート調査からは、先端IT非従事者（＝従来型人材）は「勉強の必要性を感じない（現在のスキルで十分だと思うから）」と感じていることが分かった。また、「新しいスキルを習得しても、それを活かす場がない」という回答は、双方に多くみられる。



(出典) IPA 「Reスキル・人材流動の実態調査及び促進策検討」(2020年)

麗澤大学
「工学部 工学科 情報システム工学専攻・ロボ
ティクス専攻」(仮称)
設置に関するニーズ調査
結果報告書
【企業対象調査】

令和5年2月
株式会社 進研アド

企業対象 調査概要

1. 調査目的

2024年(令和6年)4月開設予定の麗澤大学「工学部 工学科 情報システム工学専攻・ロボティクス専攻」新設構想に関して、企業からの採用ニーズを把握する。

2. 調査概要

		企業対象調査
調査対象		企業の採用担当者
調査エリア		茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、富山県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県、京都府、大阪府、岡山県、広島県
調査方法		郵送調査
調査対象数	依頼数	657社
	回収数(有効回収率)	217社(33.0%)
調査時期		2022年10月4日(火)～2022年10月31日(月)
調査実施機関		株式会社 進研アド

3. 調査項目

企業対象調査
<ul style="list-style-type: none">・人事採用への関与度・本社所在地・業種・正規社員の従業員数・正規社員の平均採用人数・本年度の採用予定数・採用したい学問系統・麗澤大学「工学部」の特色に対する魅力度・麗澤大学「工学部」の社会的必要性・麗澤大学「工学部」卒業生に対する採用意向・麗澤大学「工学部」卒業生に対する毎年の採用想定人数

企業対象 調査結果まとめ



企業対象 調査結果まとめ

回答企業(回答者)の属性

※本調査は、麗澤大学「工学部 工学科 情報システム工学専攻・ロボティクス専攻」に対する人材需要を確認するための調査として設計し、麗澤大学の卒業生就職先として想定される企業の人事関連業務に携わっている人を対象に調査を実施し、217企業から回答を得た。

- 回答者の人事採用への関与度を聞いたところ、「採用の決裁権があり、選考にかかわっている」人は22.1%、「採用の決裁権はないが、選考にかかわっている」人が76.0%と、採用や選考にかかわる人事担当者からの意見を聴取できていると考えられる。
- 回答企業の本社所在地は、麗澤大学の所在地である関東のうち「東京都」が71.9%で最も多い。
- 回答企業の業種としては「卸売・小売業」が36.9%と最も多かった。
- 回答企業の従業員数(正規社員)は、「100名～500名未満」が39.6%で最も多い。次いで「1,000名以上」が33.2%であった。

回答企業の採用状況(過去3か年)／本年度の採用予定数／採用したい学問系統

- 回答企業の平均的な正規社員の採用人数は「10名～20名未満」が23.0%と最も多く、次いで「5名～10名未満」「20名～30名未満」が15.2%と多い。毎年正規社員を採用している企業がほとんどである。
- 回答企業の本年度の採用予定数は、「昨年度並み」が65.4%で最も多く、次いで「増やす」が26.3%で多い。回答企業の多くで昨年と同等かそれ以上の採用が予定されている様子である。
- 回答企業の採用したい学問系統を複数回答で聴取したところ、「学んだ学問分野にはこだわらない」が45.2%で最も高い。次いで麗澤大学「工学部」の学問内容と関連する「工学」が44.7%である。「経済・経営・商学」は34.1%であった。

企業対象 調査結果まとめ

麗澤大学「工学部」の特色に対する魅力度

- ・麗澤大学「工学部」の特色に対する魅力度(※)は、すべての項目で8割を超える。

最も魅力度が高いのは、

「D. 実践的PBLの展開 実践的PBLの実現のために、チームで実施する演習・実習・グループワーク・ケーススタディと実践機会を適切に組み合わせ、チームワークを養う。」(97.7%)

次に魅力度が高いのは、

「B. アイデアを形にする力の養成 AI、IoT、ロボティクスを含んだ最先端のデジタル技術やソフトウェア工学の知識やスキルを演習やPBLなどの実践的な形式で提供し、アイデアを形にする力を養成する。」(96.3%)

次いで、

「C. 解決策のデザイン力の養成 デザイン思考・工学的思考法を中心に、課題解決手法の方法論の教授と実践機会を提供し、解決策のデザイン力を養成する。」(92.1%)

次いで、

「A. 「愛ある工学」の展開 デジタル技術を駆使し、人や社会をテクノロジーと共感でつなぎ、課題解決のデザインをするエンジニアを育てるための「愛ある工学」を展開する。」(85.3%)

※魅力度＝「とても魅力を感じる」「ある程度魅力を感じる」と回答した人の合計値

麗澤大学「工学部」の社会的必要性

- ・麗澤大学「工学部」の社会的必要性についての評価は、98.6% (214企業) が「必要だと思う」と回答しており、多くの企業からこれからの社会にとって必要な学部であると評価されていることがうかがえる。

企業対象 調査結果まとめ

麗澤大学「工学部」卒業生に対する採用意向・毎年の採用想定人数

- 麗澤大学「工学部」卒業生を「採用したいと思う」と答えた企業は、93.1% (**202企業**)である。
- 麗澤大学「工学部」の卒業生を「採用したいと思う」と答えた202企業へ、麗澤大学「工学部」卒業生の採用を毎年何名程度想定しているか聞いたところ、採用想定人数の合計は**372名**で、予定している入学定員数100名を3倍以上上回っている。
このことから、安定した人材需要があることがうかがえる。

<属性別>

◇本社所在地別

- 麗澤大学の所在地である関東のうち「東京都」からの採用意向は、92.3% (156企業中、**144企業**)であった。採用想定人数の合計は272人で、予定している入学定員人数を2倍以上上回っている。

◇業種別

- 業種が「卸売・小売業」である企業からの採用意向は、90.0% (80企業中、**72企業**)。採用想定人数の合計は103人で、予定している入学定員人数を上回っている。

◇従業員数別

- 従業員数「100名～500名未満」の企業からの採用意向は、88.4% (86企業中、**76企業**)、採用想定人数の合計は127人であった。また、従業員数「1,000以上」の企業からの採用意向は、95.8% (72企業中、**69企業**)、採用想定人数の合計は145人であった。採用想定人数の合計は、いずれも予定している入学定員数を上回っている。

企業対象 調査結果まとめ

◇本年度の採用予定数別

- 本年度の採用予定数を「増やす」企業の採用意向は、94.7% (57企業中、**54企業**)。また「昨年度並み」の企業の採用意向は、92.3% (142企業中、**131企業**)。採用想定人数の合計は、いずれも予定している入学定員数を上回っている。

◇採用したい学問系統別

- 麗澤大学「工学部」の学問内容と関連する「工学」を学んだ学生を採用したいと回答した企業からの採用意向は、96.9% (97企業中、**94企業**)。
採用想定人数の合計は**166人**で、予定している入学定員数を上回る。
- また、「経済・経営・商学」を学んだ学生を採用したいと回答した企業からの採用意向は、93.2% (74企業中、**69企業**)。
採用想定人数の合計は**124人**で、予定している入学定員数を上回っている。
- さらに、「学問分野にこだわらない」と回答した企業からの採用意向は、93.9% (98企業中、**92企業**)。
採用想定人数の合計は**174人**で、予定している入学定員数を上回っている。

◇麗澤大学「工学部」の特色に対する魅力度別

- 麗澤大学「工学部」の特色に魅力を感じている企業の採用意向は、いずれの特色でも9割を超えており、新学部の特徴に魅力を感じた企業からの採用意向が高いことがうかがえる。

◇社会的必要性別

- 麗澤大学「工学部」が社会的に「必要だと思う」と答えた企業からの採用意向は、93.5% (214企業中、**200企業**)。
採用想定人数の合計は**368人**で、予定している入学定員数を3倍以上上回っている。

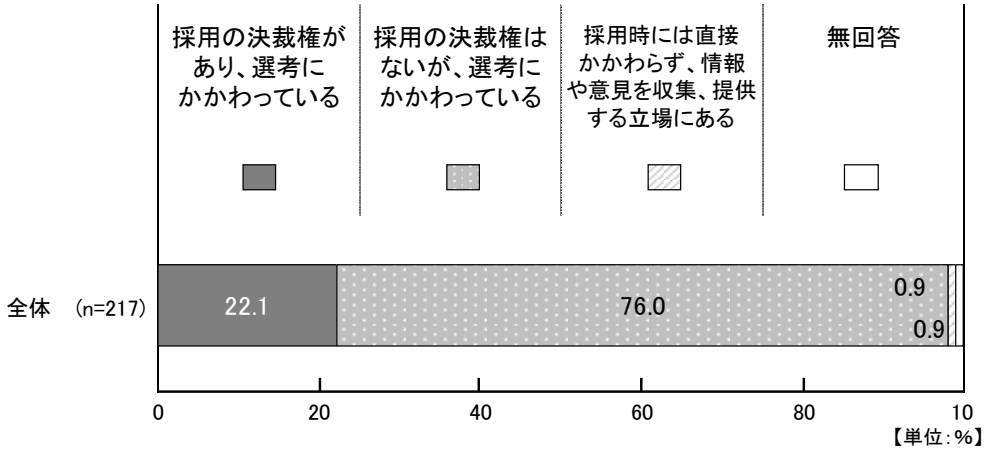
企業対象 調査結果



回答企業(回答者)の属性(人事採用への関与度/本社所在地)

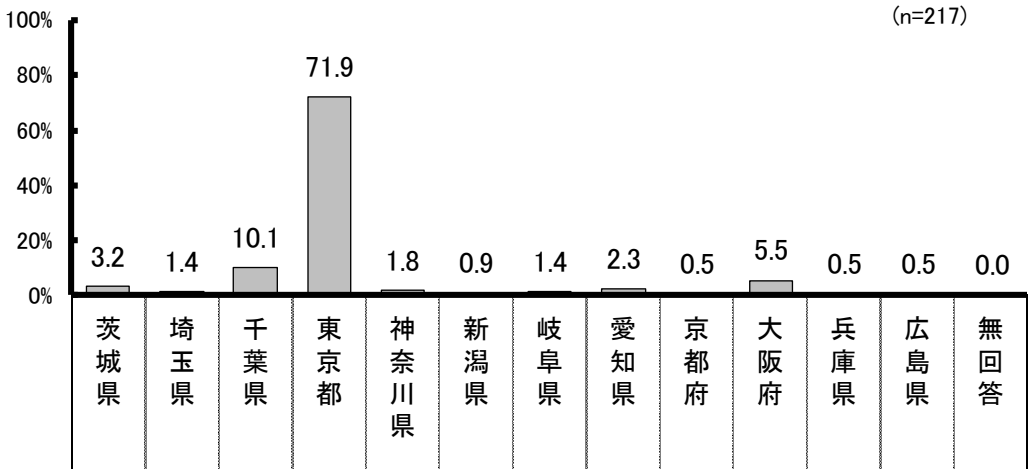
■人事採用への関与度

Q1. アンケートにお答えいただいている方の、人事採用への関与度をお教えてください。(あてはまる番号1つに○)



■本社所在地

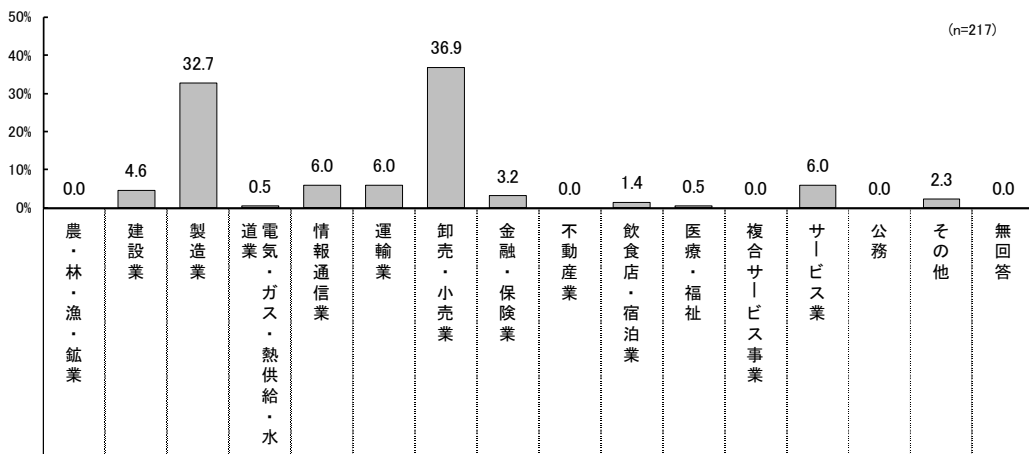
Q2. 貴社・貴団体の本社(本部)所在地について、都道府県名をお教えてください。



回答企業(回答者)の属性(業種/正規社員の従業員数)

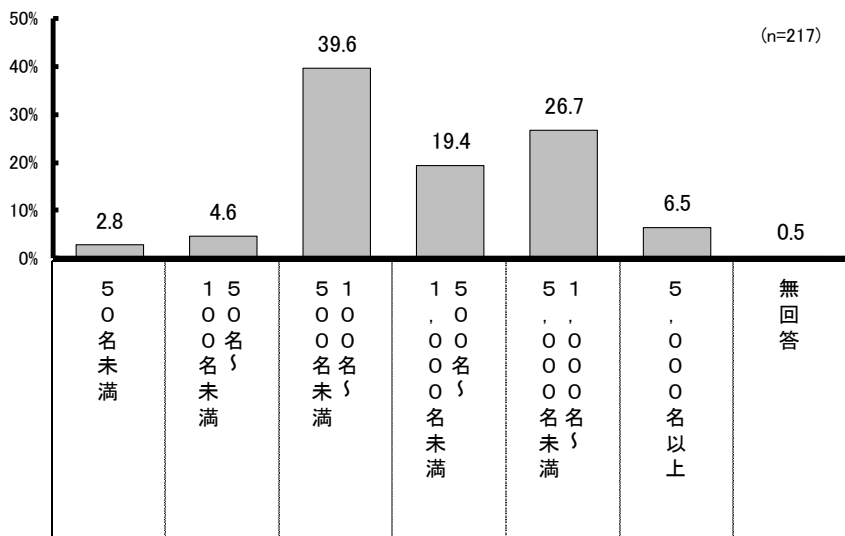
■勤務先の主な業種

Q3. 貴社・貴団体の業種について、ご回答ください。(あてはまる番号1つに○)



■正規社員の従業員数

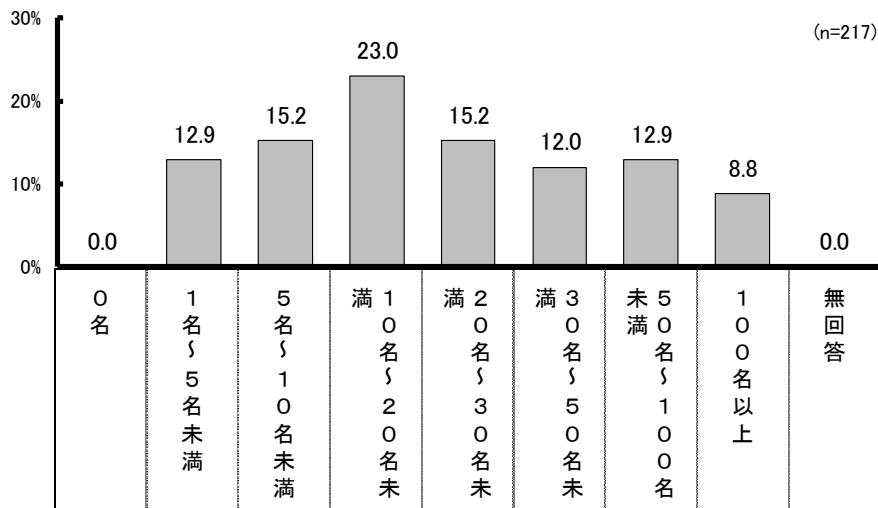
Q4. 貴社・貴団体の従業員数(正規社員)について、ご回答ください。(あてはまる番号1つに○)



正規社員の平均採用人数／本年度の採用予定数

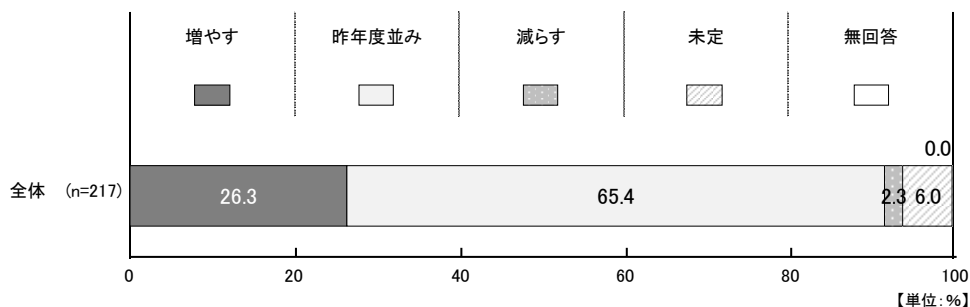
■正規社員の平均採用人数

Q5. 貴社・貴団体の過去3か年の平均的な正規社員の採用数について、お教えてください。(あてはまる番号1つに○)



■本年度の採用予定数

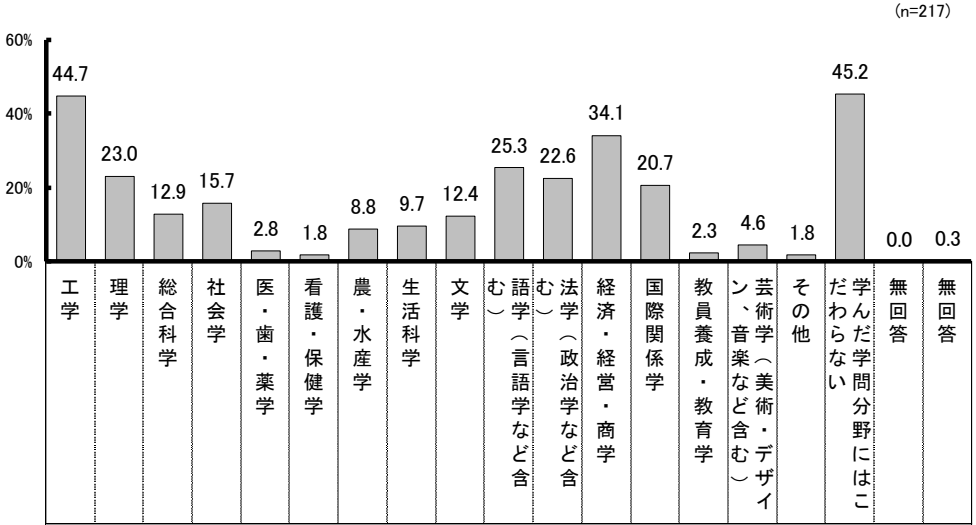
Q6. 貴社・貴団体の本年度の採用予定数は、昨年度と比較していかがですか。(あてはまる番号1つに○)



採用したい学問系統

■採用したい学問系統

Q7.貴社・貴団体では、今後、大学でどのような学問分野を学んだ人物を採用したいとお考えですか。
(あてはまる番号すべてに○)

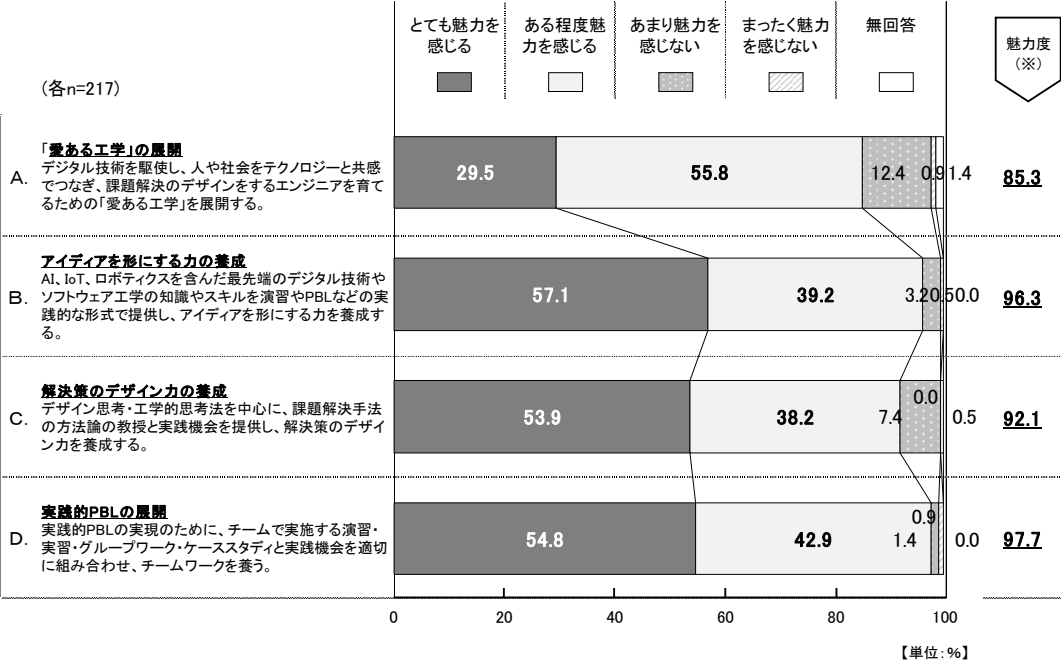


麗澤大学「工学部」の特色に対する魅力度

■麗澤大学「工学部」の特色に対する魅力度

Q8. 麗澤大学「工学部」(仮称、設置構想中)には、以下のような特色があります。
貴社・貴団体(ご回答者)にとって、これらの特色はそれぞれの程度魅力に感じますか。
(それぞれ、あてはまる番号1つに○)

工学部



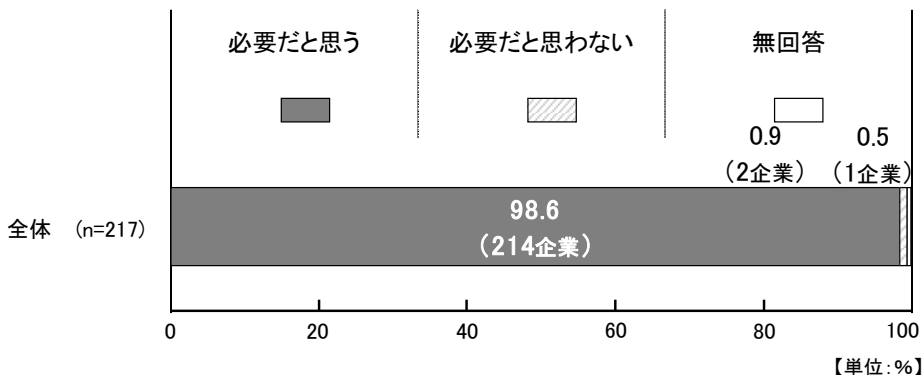
※魅力度=「とても魅力を感じる」「ある程度魅力を感じる」と回答した人の合計値

※魅力度は、人数をもとに%を算出し、小数点第二位を四捨五入しているため、「とても魅力を感じる」と「ある程度魅力を感じる」の合計値と必ずしも一致しない

麗澤大学「工学部」の社会的必要性／卒業生に対する採用意向／卒業生に対する毎年の採用想定人数

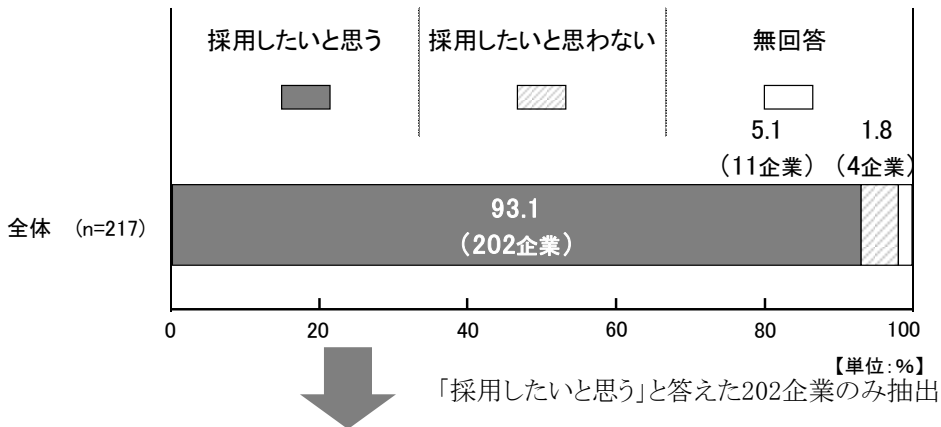
■麗澤大学「工学部」の社会的必要性

Q9. 貴社・貴団体(ご回答者)は、麗澤大学「工学部」(仮称、設置構想中)は、これからの社会にとって必要だと思われますか。(あてはまる番号1つに○)



■麗澤大学「工学部」卒業生に対する採用意向

Q10. 貴社・貴団体(ご回答者)では、麗澤大学「工学部」(仮称、設置構想中)を卒業した学生について、採用したいと思われますか。(あてはまる番号1つに○)



■麗澤大学「工学部」卒業生に対する毎年の採用想定人数

Q11. Q10で「1. 採用したいと思う」と回答された方におたずねします。採用を考える場合、麗澤大学「工学部」(仮称、設置構想中)を卒業した学生について、毎年何名程度の採用を想定されますか。(あてはまる番号1つに○)

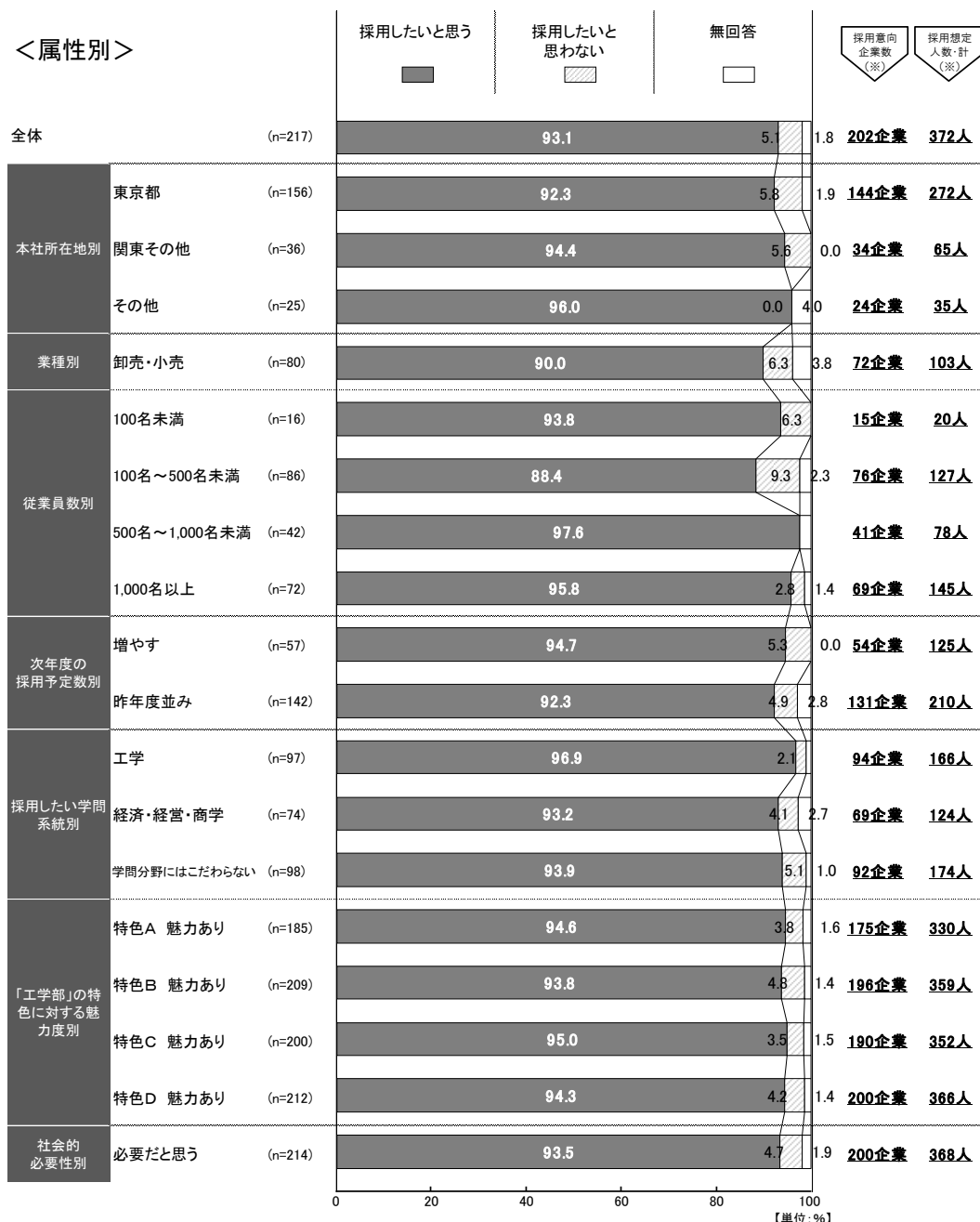
標本数	単位	1名	2名	3名	4名	5名 〜 9名	10名以上	計
		%	53.5	24.8	9.9	0.5	3.0	
企業数	108	50	20	1	6	7	⇒ 192	
名	108	100	60	4	30	70	372	

※ 毎年の採用想定人数・計 「5名〜9名」=5名、「10名以上」=10名を代入し合計値を算出

麗澤大学「工学部」卒業生に対する採用意向／採用想定人数＜属性別＞

■麗澤大学「工学部」卒業生に対する採用意向／採用想定人数＜属性別＞

※麗澤大学「工学部」に対して、Q10で「採用したいと思う」と回答した企業を【採用意向企業】と定義し、さらに【採用意向企業】がQ11で回答した採用想定人数の合計を【採用想定人数】と定義する。



※「採用意向企業数」は、Q10で「採用したい」と回答した企業数

※ 採用想定人数・計は、採用意向企業のQ11に対する回答に、「5名～9名」=5人、「10名以上」=10人を代入して算出した合計値設置の趣旨(資料) 36

巻末資料



麗澤大学「工学部 情報システム工学専攻・ロボティクス専攻」(仮称) に関するアンケート

麗澤大学では2024年(令和6年)4月より、「工学部 情報システム工学専攻・ロボティクス専攻」(仮称)を新設することを構想しています。
このアンケートは採用ご担当者の皆様からご意見をお伺いし、より充実した大学や学部・学科にするための参考資料とさせていただきます。
このアンケートで得られた情報や回答内容は、上記の目的のための統計資料としてのみ活かし、個人を特定することは一切ありません。つきましては、ぜひアンケートへのご協力をお願いいたします。

※このアンケートや同封した資料に記載されている「工学部 情報システム工学専攻・ロボティクス専攻」(仮称、設置構想中)に関する事項はすべて予定であり内容が変更になる可能性があります。

はじめに、貴社・貴団体についてお伺いいたします。

Q1. アンケートにお答えいただいている方の、人事採用への関与度をお教えてください。

(あてはまる番号1つに○)

- ① 採用の決裁権があり、選考にかかわっている
- ② 採用の決裁権はないが、選考にかかわっている
- ③ 採用時には直接かかわらず、情報や意見を収集・提供する立場にある

Q2. 貴社・貴団体の本社(本部)所在地について、都道府県名をお教えてください。

本社(本部)所在地

都・道・府・県 ←1つに○

Q3. 貴社・貴団体の業種について、ご回答ください。(あてはまる番号1つに○)

- | | | |
|-----------------|-----------|------------|
| ① 農・林・漁・鉱業 | ⑥ 運輸業 | ⑪ 医療・福祉 |
| ② 建設業 | ⑦ 卸売・小売業 | ⑫ 複合サービス事業 |
| ③ 製造業 | ⑧ 金融・保険業 | ⑬ サービス業 |
| ④ 電気・ガス・熱供給・水道業 | ⑨ 不動産業 | ⑭ 公務 |
| ⑤ 情報通信業 | ⑩ 飲食店・宿泊業 | ⑮ その他 |

Q4. 貴社・貴団体の従業員数(正規社員)について、ご回答ください。(あてはまる番号1つに○)

- | | | |
|--------------|-----------------|-------------------|
| ① 50名未満 | ③ 100名～500名未満 | ⑤ 1,000名～5,000名未満 |
| ② 50名～100名未満 | ④ 500名～1,000名未満 | ⑥ 5,000名以上 |

Q5. 貴社・貴団体の過去3か年の平均的な正規社員の採用数について、お教えてください。

(あてはまる番号1つに○)

- | | | |
|------------|-------------|--------------|
| ① 0名 | ④ 10名～20名未満 | ⑦ 50名～100名未満 |
| ② 1名～5名未満 | ⑤ 20名～30名未満 | ⑧ 100名以上 |
| ③ 5名～10名未満 | ⑥ 30名～50名未満 | |

Q6. 貴社・貴団体の本年度の採用予定数は、昨年度と比較していかがですか。(あてはまる番号1つに○)

- | | |
|---------|-------|
| ① 増やす | ③ 減らす |
| ② 昨年度並み | ④ 未定 |

裏面へ続く→

Q7. 貴社・貴団体では、今後、大学でどのような学問分野を学んだ人物を採用したいとお考えですか。
(あてはまる番号すべてに○)

- | | | |
|----------|---------------|-----------------------|
| ① 工学 | ⑦ 農・水産学 | ⑬ 国際関係学 |
| ② 理学 | ⑧ 生活科学 | ⑭ 教員養成・教育学 |
| ③ 総合科学 | ⑨ 文学 | ⑮ 芸術学(美術・デザイン、音楽など含む) |
| ④ 社会学 | ⑩ 語学(言語学など含む) | ⑯ その他 |
| ⑤ 医・歯・薬学 | ⑪ 法学(政治学など含む) | ⑰ 学んだ学問分野にはこだわらない |
| ⑥ 看護・保健学 | ⑫ 経済・経営・商学 | |

麗澤大学では、2024年(令和6年)4月に、
新しく「工学部 情報システム工学専攻・ロボティクス専攻」(仮称)を
設置することを構想しています。

※ ここからは、アンケートに同封している資料をご覧くださいの上でお答えください ※

Q8. 麗澤大学「工学部」(仮称、設置構想中)には、以下のような特色があります。

貴社・貴団体(ご回答者)にとって、これらの特色はそれぞれの程度魅力に感じますか。

(それぞれ、あてはまる番号1つに○)

		とても 魅力を感じる	ある程度 魅力を感じる	あまり 魅力を感じない	まったく 魅力を感じない
例. ○○である。	→	①	②	③	④
A. 「愛ある工学」の展開 デジタル技術を駆使し、人や社会をテクノロジーと共感でつなぎ、 課題解決のデザインをするエンジニアを育てるための 「愛ある工学」を展開する。	→	①	②	③	④
B. アイデアを形にする力の養成 AI、IoT、ロボティクスを含んだ最先端のデジタル技術や ソフトウェア工学の知識やスキルを演習やPBLなどの実践的な形式で 提供し、アイデアを形にする力を養成する。	→	①	②	③	④
C. 解決策のデザイン力の養成 デザイン思考・工学的思考法を中心に、課題解決手法の方法論の 教授と実践機会を提供し、解決策のデザイン力を養成する。	→	①	②	③	④
D. 実践的PBLの展開 実践的PBLの実現のために、チームで実施する演習・実習・ グループワーク・ケーススタディと実践機会を適切に組み合わせ、 チームワークを養う。	→	①	②	③	④

Q9. 貴社・貴団体(ご回答者)は、麗澤大学「工学部」(仮称、設置構想中)は、
これからの社会にとって必要だと思われますか。(あてはまる番号1つに○)

- ① 必要だと思う ② 必要だと思わない

Q10. 貴社・貴団体(ご回答者)では、麗澤大学「工学部」(仮称、設置構想中)を卒業した学生について、
採用したいと思われますか。(あてはまる番号1つに○)

- ① 採用したいと思う ② 採用したいと思わない

Q11. Q10で「1. 採用したいと思う」と回答された方におたずねします。

採用を考える場合、麗澤大学「工学部」(仮称、設置構想中)を卒業した学生について、
毎年何名程度の採用を想定されますか。(あてはまる番号1つに○)

- | | | |
|------|------|---------|
| ① 1名 | ③ 3名 | ⑤ 5名～9名 |
| ② 2名 | ④ 4名 | ⑥ 10名以上 |

～質問は以上です。ご協力ありがとうございました。～

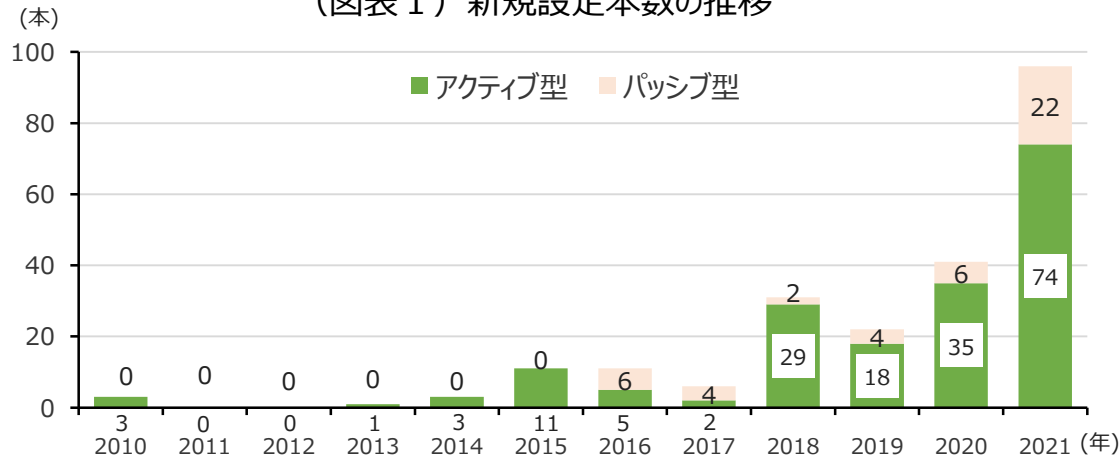
ESG関連公募投資信託を巡る状況

金融庁
2022年4月

ESG投信の状況

- ◆ 金融庁において、昨年10月末時点のESG投信（37社・225本）を調査。新規設定本数は増加しており、一部のESG投信に資金が集中している傾向。
- ◆ 平均信託報酬率は、アクティブファンドにおいてはESG投信の方がその他投信よりも高い。一方、パッシブファンドにおいては、ESG投信の方が低い結果となった。全体としてパッシブファンドの低コスト化が進む中で、ESG投信の多くが最近設定されたものであるためであると考えられる。
- ◆ 償還期限として10年以下の期間を設定しているESG投信は全体の37%。中長期的な視点が求められるESG投信であることに照らし、償還期限の設定が短いものについては、合理的な理由を説明する必要がある。

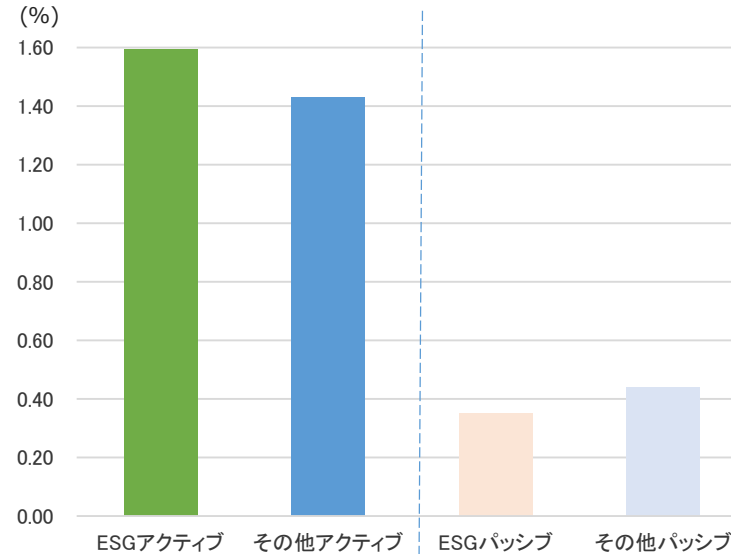
(図表1) 新規設定本数の推移



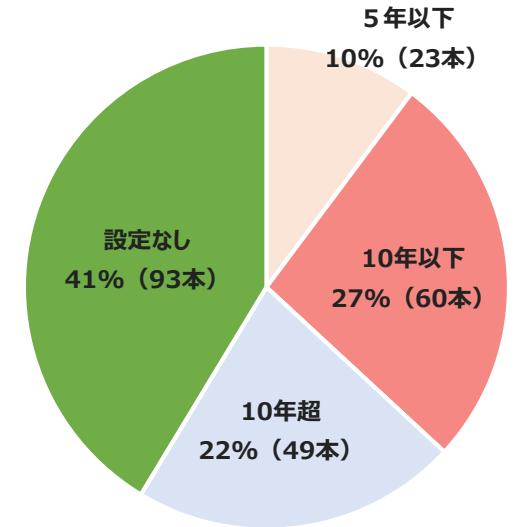
(図表2) 純資産総額の分布



(図表3) ESG投信とその他投信の平均信託報酬の比較



(図表4) 償還期限までの期間別割合



(注) 図表1の集計対象は、QUICKデータベースからの抽出結果に基づく。なお、2021年10月以前については、各社からの申告も含む。

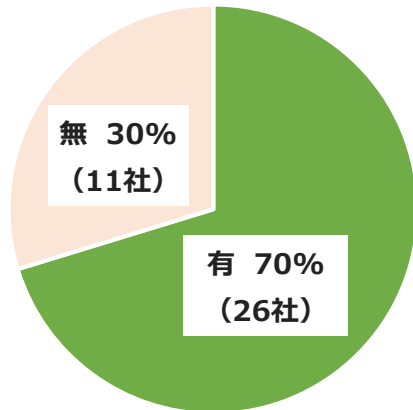
1. 総論

- ◆ 多くの資産運用会社が、「運用プロセスにおいてESGを考慮すること（ESGインテグレーション）は、これまで評価されてこなかった投資機会や投資リスクの特定につながるものであり、ポートフォリオの長期的なパフォーマンスに優位に影響する可能性がある」と考えている。
- ◆ 提供するESG投信の特徴や運用プロセスの説明として「ESG要素を考慮している」等の記載を行っている場合は、**運用プロセス・アプローチの一層の強化を継続的に図るとともに、顧客が投資判断を適切に行えるよう、運用プロセスの実態に即して一貫性のある形で、明確な説明や開示を行うべき。**

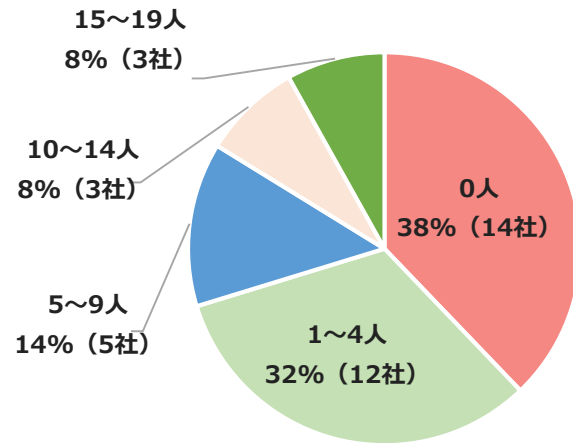
2. 組織体制

- ◆ 一部の資産運用会社においては、ESG投資を推進するための部署を設置した場合であっても全員が他部署との兼務、そもそも専門部署・チームが無い、ESG専門人材はいないなど、**ESG投資を実施するための実効的な体制整備が必要な例が見られた。**

（図表5）
ESG専門部署・チームの有無



（図表6）
ESG専門人材の有無



（注）ESG専門人材は、90%以上の時間をESG関連業務に費やす専任スタッフと定義。

3. ESGインテグレーション

- ◆ 約7割の資産運用会社においては、将来の企業価値を左右する重要なESG要素の特定に努めている。
- ◆ 約8割の資産運用会社がESG評価に当たって、自社ESGスコアを活用しているが、その設計は多種多様。

<ESGスコアの利点（各社回答より）>

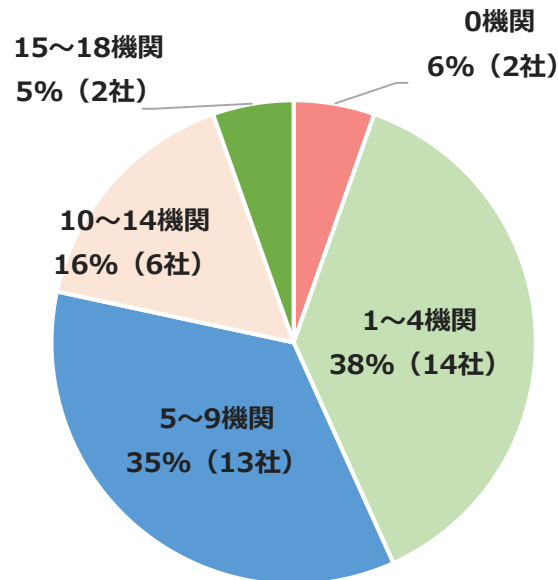
- ✓ 企業に対してESG課題を理解してもらうためのエビデンスとして有用。
- ✓ 自社のESGインテグレーションにおいて、アナリスト・ESG専門家・運用者が議論する際の共通言語として機能。
- ◆ **企業価値に影響を与える潜在的な事業機会・リスクを効果的に分析・把握するため、ファンドマネージャーの属人的な判断のみに委ねず、組織としての一貫性や継続性が確保された体系的な対応も進めていくべき。**

4. ESG評価・データ提供機関

- ◆ 多くの資産運用会社が、企業分析のために複数のESG評価・データ提供機関を活用。
- ◆ 評価手法の透明性やデータの質などについて課題も指摘されるところであるが、一部の資産運用会社からは、「ESG評価機関によるESG評価は参考にしていただけなので、その適切性等を検証してはいない。」等の回答も得た。
- ◆ 各ESG評価・データ提供機関において、質の向上に向けた取組みが継続的に進められているものの、利用する**資産運用会社としてもESG評価・データ提供機関に対して適切な検証を行うべき。**

（図表7）

ESG評価・データ提供機関利用数



（図表8）

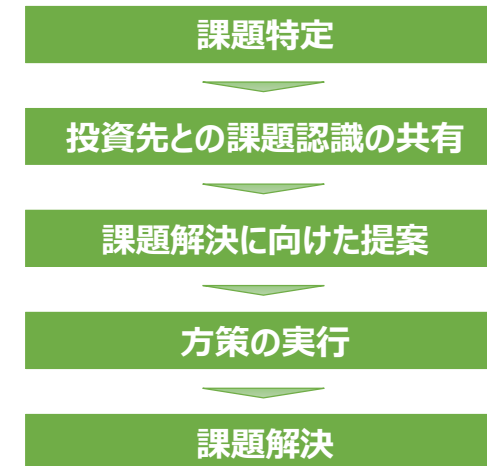
資産運用会社が利用する
ESG評価・データ提供機関上位5社

機関	資産運用会社数
MSCI	23
Sustainalytics	23
ISS	20
Bloomberg	18
CDP	12

5. スチュワードシップ活動

- ◆ 各資産運用会社においては、投資先企業のESGに関する事業機会や事業リスクについて理解を深めると共に、対話や働きかけ（エンゲージメント）等を重ねることにより長期的な企業価値向上を図っている例が多く見られた。
- ◆ しかしながら、各資産運用会社の対応状況はまちまち。より精緻なマイルストーン管理に基づくエンゲージメントの実施や、財務情報分析に基づく議題が中心となっているアクティブ運用先との対話の深化を検討している社も存在。

<マイルストーン管理（例）>



- ◆ 投資戦略に応じて、積極的なスチュワードシップ活動を行い、銘柄選定時に特定したESG関連の事業機会の向上・事業リスクの低減により、企業価値の向上を図るべき。

6. 開示

- ◆ 一部の資産運用会社は、レポート等を活用して、自社としてのESG投資に対する基本的な考え方や取組状況を開示する等の対応を行っていない。
- ◆ 多くのESG投信において、目論見書上、運用プロセスにおけるESG要素の考慮方法に関する記載が抽象的。
- ◆ 運用状況や投資銘柄に対する評価については、月報や運用報告書において、せいぜい投信への組入上位10銘柄のESGに関連する取組みを簡潔に記載する程度。
- ◆ 顧客が投資商品の内容を誤解することなく正しく理解し、他の商品と比較するなどして適切な投資判断を行えるよう、運用プロセスの実態に即して一貫性のある形で、適切な情報提供や開示を積極的に進めるべき。

※下記は、事例を元に、金融庁において作成したもの。

<交付目論見書（例）>

説明が抽象的。

ESGを考慮した運用プロセスに基づく投資を行った結果、信託財産の成長（＝投資信託の目的）にどのようにつながるのかを理解することは困難。

<月報（例）>

銘柄	業種	比率	コメント
1 ああグループ	電気機器	4.9%	金融やエレクトロニクスなどの様々な事業領域で、長期視点での持続的な社会価値創出に取り組む。
2 いいHD	金融業	4.6%	M&Aによる海外事業を成長させたマネジメント能力を評価する大手企業。今後の更なる株主還元にも期待。
3 うつう運送	輸送業	4.5%	世界各地の鉄道会社に製品を提供するメーカー。機関車や旅客車両用の様々な製品を提供。
4 ええエナジー	公益事業	4.3%	米国で電力サービスを提供する公益事業持株会社。天然ガスの販売も手掛ける。
5 おおグループ	金融業	4.0%	国際業務で成長が期待できる金融グループ。社外アドバイザー招聘などステークホルダー・エンゲージメント機能を強化。
6 かかサービス	公益事業	3.8%	英国で送電網等を保有・運営する公益事業会社。米国にも送電網を保有・運営する。

ファンドの特色

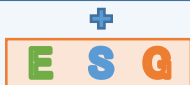
- 日本株式を実質的な主要投資対象とします。
- 銘柄選定にあたってはESGの観点を加味します。

※銘柄選定に当たっては、定性評価におけるESGの観点を加味し、持続的に利益の成長が期待されると判断する企業に投資します。

運用手法

銘柄選択に当たり、伝統的な企業評価に加え、ESGの観点を加味し、持続的に利益の成長が期待されると判断する企業に投資することで、中長期的な信託財産の成長を目指します。

伝統的な企業評価
(利益率、キャッシュフロー、バランスシートの状況など)

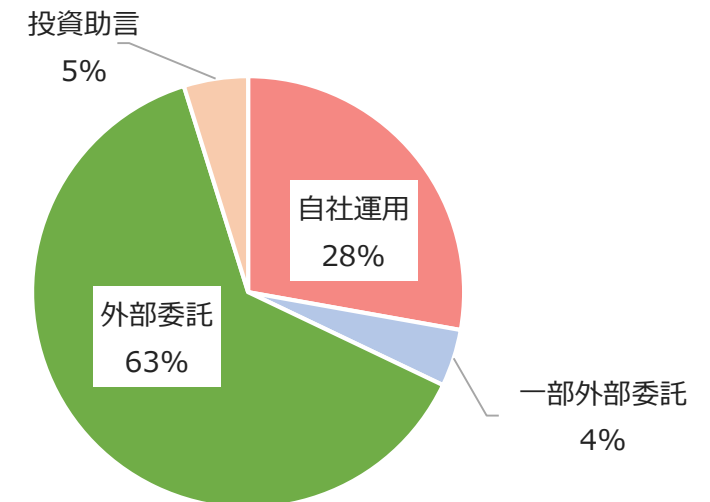


- ・競争力、成長力、マネジメント力、財務体質にESGを加えた総合評価の高い企業に厳選
- ・法令順守の意識や環境・社会への配慮が希薄な企業を回避

7. 外部委託

- ◆ 調査対象としたESG投信のうち、約7割が運用の全部又は一部を外部へ委託。
- ◆ 一部の資産運用会社からは、外部委託先のESG投資戦略やエンゲージメントの実施状況等の把握状況について、「具体的には把握しておりません。」「適宜実行されております。」と回答するなど、外部委託先の運用実態を十分に把握していないと思われる例も見られた。
- ◆ 受託者責任を果たす観点から、外部委託等を活用する場合であっても、自社運用と同様に運用体制、運用戦略、運用実績等について、外部委託先に対して適切な頻度と深度で確認・把握するべき。

(図表9) アクティブファンドにおける外部委託等の割合



資産運用会社において、提供するESG投信の特徴や運用プロセスの説明として「ESG要素を考慮している」等の記載を行っている場合は、以下の各項目において述べる事項に留意し、取組みの改善・向上を図ることが期待される。

1. 総論

- 運用プロセス・アプローチの一層の強化を継続的に図るとともに、顧客が投資判断を適切に行えるよう、運用プロセスの実態に即して一貫性のある形で、明確な説明や開示を行うべきである。

2. 組織体制

- サステナビリティ推進体制の強化やESG投資手法の高度化などを所掌する部署の設置やESG専門人材の確保等、ESG投資を実施するための実効的な体制整備を進めるべきである。

3. ESGインテグレーション

- ESGアナリストや運用チームが、個別企業に関するESG評価の内容や理由を正確に共有し、適切な企業価値の推計や企業に対するエンゲージメントを行えるよう、ファンドマネージャーの属人的な判断のみに委ねず、組織としての一貫性や継続性が確保された体系的な対応も進めていくべきである。

4. ESG評価・データ提供機関

- より深度ある企業調査・分析を行うため、ESG評価や個別データの正確性や質を確保する観点から、ESG評価・データ提供機関に対する適切な検証を行うべきである。

5. スチュワードシップ活動

- 投資戦略に応じて、積極的なスチュワードシップ活動を行い、銘柄選定時に特定したESG関連の事業機会の向上・事業リスクの低減により、企業価値の向上を図るべきである。

6. 開示

- 顧客が投資商品の内容を誤解することなく正しく理解し、他の商品と比較するなどして適切な投資判断を行えるよう、運用プロセスの実態に即して一貫性のある形で、適切な情報提供や開示を積極的に進めるべきである。

7. 外部委託

- 受託者責任を果たす観点から、外部委託先に対する適切な管理を行い、顧客に対して、商品特性に応じた正確な情報提供を行うべきである。

1年次
2年次
3年次
4年次

麗澤スタンダード科目 (全学共通)

道徳 ●道徳科学A・B
○対話と道徳 ○SDGsと道徳

語学 △English for Communication I
△English for Communication II

キャリア ●成長のための基礎とキャリア

データサイエンス ●情報リテラシーA
●情報リテラシーB
○AIビジネス入門
○統計学基礎
○プログラミング基礎
○データ分析入門

2年次

語学 △English for Communication A
△English for Communication B

キャリア ○キャリア教養科目A・B

3年次

道徳 ○新たな時代の道徳の探求
○経営と道徳A・B

キャリア ○業界企業研究とキャリア形成
○キャリア形成演習

4年次

キャリア ○社会人としてのキャリア形成
～卒業後に向けて～

道徳科目 : 必修4単位 選択必修4単位
データサイエンス科目 : 必修4単位 選択必修4単位
世界の言語科目 : 必修6単位
キャリア教育科目 : 必修2単位 選択必修6単位
リベラルアーツ科目ほか : 選択必修16単位

**必修16単位
選択必修30単位以上**

工学部共通科目

A群: 数学系+ゼミ

●●初年次セミナーA・B
●基礎数学
●微積分基礎
●線形代数基礎
○幾何
○微積分応用
○線形代数応用
○統計学

●2年次セミナーA・B

○機械学習
○画像解析

●プロジェクト研究A・B

B群: 社会課題解決

●デザイン思考A
●未来工学特論A
●麗澤流エンジニアA
○工学的思考法

●デザイン思考B
●未来工学特論B
●麗澤流エンジニアB
●プロジェクトマネジメント
○プロジェクトデザイン
○社会システムのデザインと技術
○エンジニアのための社会科学・人文科学入門

○問題解決型プロジェクト研究
○社会人になるための人間関係理論
○人間工学
○グローバルエンジニア
○SDGsと技術
○AIビジネス
○シミュレーションとシステムデザイン
○経済データ分析A※
○経済データ分析B※
○EBPMの事例と実践※

※印は他学部教員の講義科目

●卒業研究A・B

**必修24単位
選択必修4単位以上**

**必修14単位
選択必修8単位以上**

工学部専門科目

情報システム工学専攻

◎計算機科学の基礎

◎ソフトウェア工学基礎
◎データベース
◎システム開発の基礎
■C/C++プログラミング

○UX/UIデザイン
○ソフトウェア設計

■ソフトウェア開発の実際
■データ分析演習
■アプリケーション開発
■ウェブシステム開発

○ソフトウェア設計応用
○セキュリティ
○ソフトウェアマネジメント

【A群: 専攻必修】

○システムエンジニア特論A
○システムエンジニア特論B
【B群: 専攻選択必修】

**専攻必修18単位
専攻選択必修10単位以上**

ロボティクス専攻

◎物理基礎
◎力学

◎機械工学基礎 I
◎機械工学基礎 II
◎メカトロニクス基礎 I
◎メカトロニクス基礎 II
◎ロボティクス基礎
▲ロボット製作実習
■ロボット設計 I

○ロボット機構学
○ロボット制御
○センシング工学
○アクチュエータ工学
○社会ロボティクス I

■ロボット設計 II
■知能ロボティクス I
■知能ロボティクス II

○ヒューマンインターフェイス
○制御工学 I
○制御工学 II
○信号処理
○社会ロボティクス II

○ロボティクス特論A
○ロボティクス特論B
○ロボティクス特論C
【B群: 専攻選択必修】

**専攻必修24単位
専攻選択必修4単位以上**

教育課程の特色

- 社会課題解決のための実装力の基礎 → 講義+演習科目の設定と必修化
- 社会課題解決にチームで取り組む → プロジェクトマネジメント、4年間を通じたゼミ
- 多様性を理解した議論ができ、自らを成長させる努力ができる → 全学共通の道徳科目、デザイン思考・未来工学特論・麗澤流エンジニア等の科目および4年間を通じたゼミ

設置の趣旨(資料) 47

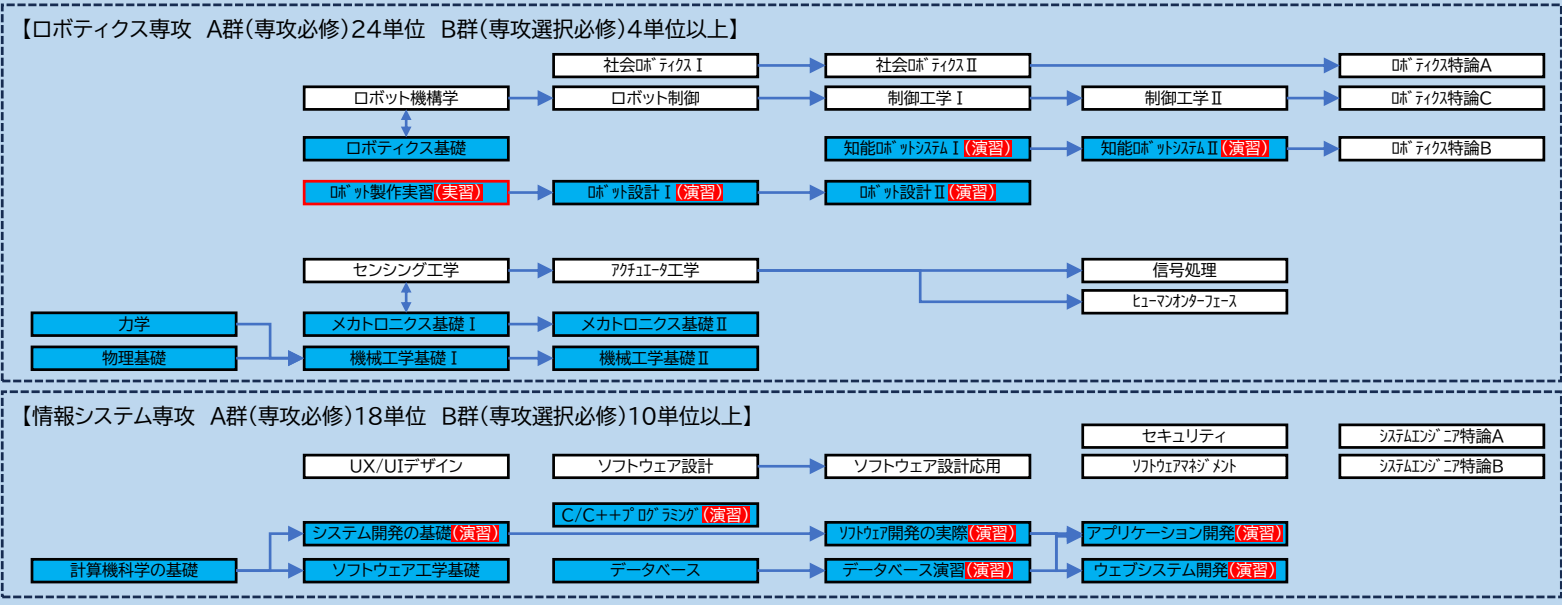
単位 **124単位以上**

工学部共通・・・50単位(必修38単位)
工学部専門・・・28単位
専攻必修18単位(情報システム)
専攻必修24単位(ロボティクス)
全学共通・・・46単位(必修16単位)

1年次 1学期 2学期 | 2年次 1学期 2学期 | 3年次 1学期 2学期 | 4年次 1学期 2学期

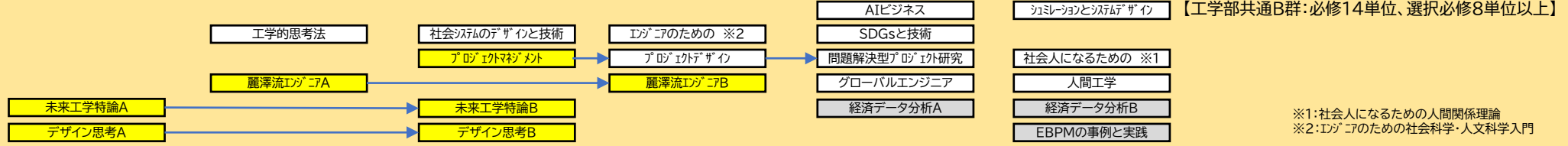
工学部専門科目

情報システム

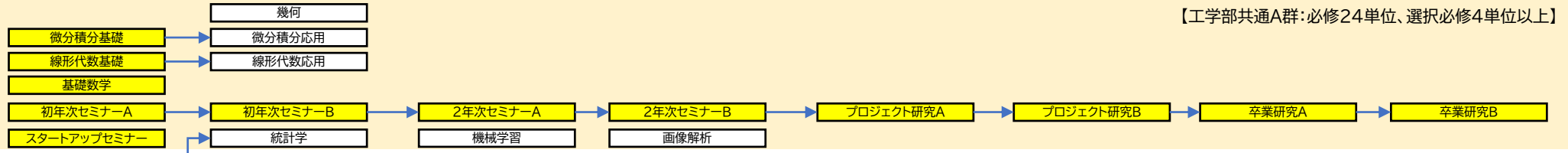


必修
専攻必修
(専攻)選択必修
選択必修(他学部教員)

社会課題解決 B群

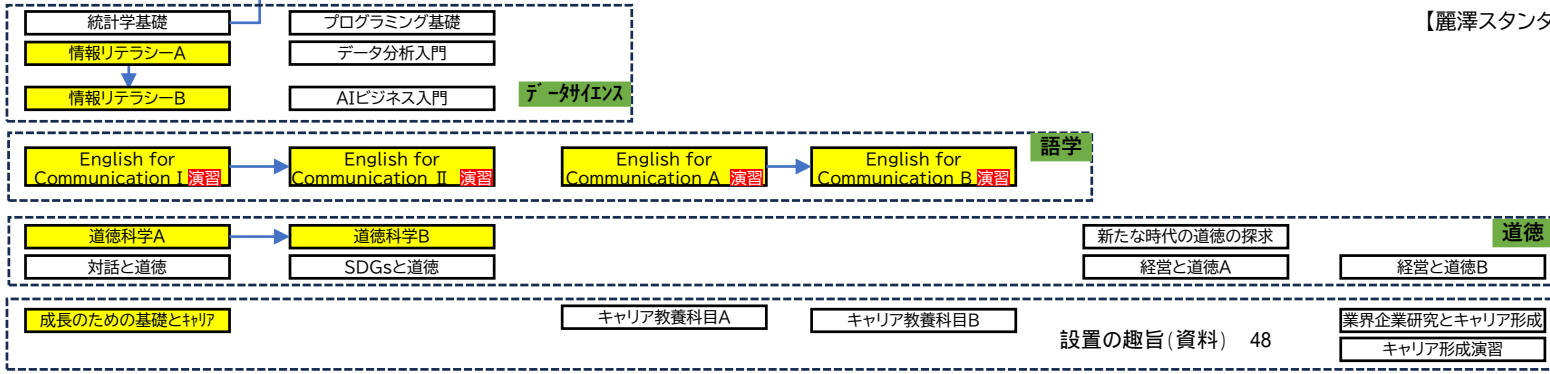


数学系+ゼミ A群



麗澤スタンダード科目 (全学共通)

【麗澤スタンダード(全学共通):必修16単位、選択必修30単位以上】



麗澤スタンダード科目	必修	選択必修
道徳科目	4	4
データサイエンス科目	4	4
世界の言語科目	6	0
キャリア教育科目	2	6
リベラルアーツ科目ほか	0	16

キャリア
社会人としてのキャリア形成
～卒業後に向けて～

麗澤大学専任教員任用規程

平成 19 年 4 月 1 日制定

令和 4 年 4 月 1 日 最近改正

(目的)

第 1 条 この規程は、麗澤大学学則第 7 条第 3 項の規定に基づき、教員のうち専任の教授及び准教授の任用に関する事項について定めることを目的とする。

(任用)

第 2 条 教授及び准教授は、その所属にしたがって、学部長又は研究科長が候補者を学長に推薦し、学長は大学執行部会議で意見を聴取した上で理事長に推薦し、大学教員人事委員会の議を経て、理事長がこれを任用するものとする。

(教授の資格)

第 3 条 教授となることのできる者は、次の各号の一に該当し、教育研究上又は実務上の能力及び業績があると認められる者とする。

- (1) 大学において、教授の経歴のある者
- (2) 大学において、准教授及び助教授の経歴(外国におけるこれらに相当する教員としての経歴を含む。)が 6 年以上あり、その間に顕著な教育研究上の業績がある者
- (3) 博士の学位(外国において授与されたこれに相当する学位を含む。)及び研究上の業績を有し、かつ、大学教育に関し前号に準ずる経験又は識見を有する者
- (4) 研究上の業績が前号に準ずると認められる者
- (5) 学位規則(昭和二十八年文部省令第九号)第五条の二に規定する専門職学位(外国において授与されたこれに相当する学位を含む。)を有し、当該専門職学位の専攻分野に関する実務上の業績を有する者
- (6) 芸術、体育等については、特殊の技能に秀で、教育の経歴のある者
- (7) 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者

(准教授の資格)

第 4 条 准教授となることのできる者は、次の各号の一に該当し、教育研究上又は実務上の能力及び業績があると認められる者とする。

- (1) 前条に規定する教授の資格を有する者
- (2) 大学において、准教授又は助教授の経歴(外国におけるこれらに相当する教員としての経歴を含む。)のある者

- (3) 大学において、助教又は講師の経歴若しくは両方を合わせた経歴が5年以上あり、その間に顕著な教育研究上の業績がある者
- (4) 修士の学位又は学位規則第五条の二に規定する専門職学位(外国において授与されたこれらに相当する学位を含む。)を有し、かつ、大学教育に関し前号に準ずる経験又は識見を有する者
- (5) 研究所、試験所、調査所等に5年以上在職し、研究上の顕著な業績があると認められる者
- (6) 専攻分野について、優れた知識及び経験を有する者

(研究業績)

第5条 前2条に定める研究上の業績とは、次の各号に該当するものをいう。

- (1) 専攻分野にかかわる編・著書
- (2) 専攻分野にかかわる公刊された論文
- (3) その他、学部教授会が研究業績として認めたもの

(事務の所管)

第6条 この規程に関する事務は、総務部人事課及び大学事務局大学総務課が所管する。

(規程の改廃)

第7条 この規程の改廃は、大学教員人事委員会及び理事会の議を経て、理事長がこれを定める。

附 則

- 1 この規程は、平成19年4月1日から施行する。
この規程の施行に伴い、麗澤大学専任教職員任用規程は廃止する。
- 2 この規程は、平成27年4月1日から改定施行する。
- 3 この規程は、平成28年4月1日から改定施行する。
- 4 この規程は、平成29年4月1日から改定施行する。
- 5 この規程は、平成30年4月1日から改定施行する。
- 6 この規程は、令和元年6月20日から改定施行する。
- 7 この規程は、令和2年4月1日から改定施行する。
- 8 この規程は、令和4年4月1日から改定施行する。

麗澤大学学部長選任規程

昭和 62 年 4 月 1 日制定

令和 4 年 4 月 1 日 最近改正

(目的)

第 1 条 この規程は、麗澤大学学則第 8 条第 3 項の規定に基づき、学部長の選任に関する事項について定めることを目的とする。

(学部長の資格)

第 2 条 学部長は、原則として教授をもってこれに充てる。

(学部長の任期)

第 3 条 学部長の任期は 2 年とし再任を妨げない。

2 前項の定めにかかわらず、第 4 条第 1 項第 2 号又は第 3 号の事由により選任された後任の学部長の任期は、その残余期間とする。

(任免)

第 3 条の 2 学部長の任免は、大学教員人事委員会の議を経て、理事長がこれを行う。

(任免の時期)

第 4 条 次の各号のいずれかに該当するときに学部長の任免を行う。

- (1) 学部長の任期が満了するとき。
- (2) 学部長が辞任を申し出たとき。
- (3) 学部長が欠員となったとき。
- (4) 新たに学長が選任されたとき。
- (5) その他、理事長が特に必要と認めたとき。

2 学部長の任免は、前項第 1 号の場合は任期満了の 30 日前まで、同項第 4 号の場合は新学長就任の 30 日前までに行い、同項第 2 号、第 3 号及び第 5 号の場合は、そのときから 30 日以内に行う。

第 5 条 削除

第 6 条 削除

(事務の所管)

第 7 条 この規程に関する事務は、総務部人事課及び大学事務局大学総務課が所管する。

(規程の改廃)

第8条 この規程の改廃は、大学教員人事委員会及び理事会の議を経て、理事長がこれを定める。

附 則

- 1 この規程は、昭和62年4月1日から施行する。
この規程の施行による学部長選任の日まで、現学部長はその地位を保全する。
- 2 この規程は、平成2年4月1日から改定施行する。
- 3 この規程は、平成4年4月1日から改定施行する。
- 4 この規程は、平成7年4月1日から改定施行する。ただし、第3条の規定にかかわらず、外国語学部長の任期は、平成7年度末とする。
- 5 この規程は、平成8年8月1日から改定施行する。
- 6 この規程は、平成18年4月1日から改定施行する。
- 7 この規程は、平成27年4月1日から改定施行する。
- 8 この規程は、平成29年4月1日から改定施行する。
- 9 この規程は、平成30年4月1日から改定施行する。
- 10 この規程は、平成30年11月1日から改定施行する。
- 11 この規程は、令和元年6月20日から改定施行する。
- 12 この規程は、令和2年4月1日から改定施行する。
- 13 この規程は、令和3年4月1日から改定施行する。
- 14 この規程は、令和4年4月1日から改定施行する。

麗澤大学学部の副学部長選任規程

令和2年4月1日制 定
令和4年4月1日最近改定

(目的)

第1条 この規程は、麗澤大学学部の副学部長の選任に関する事項について定めることを目的とする。

(資格)

第2条 副学部長は、原則として教授又は准教授をもってこれに充てる。

2 副学部長は、特別に必要とする学部に1名を置くことがある。

(任務)

第3条 副学部長は、学部の運営に関し、学部長が指示する校務をつかさどり、学部長を補佐する。

(任期)

第4条 副学部長の任期は1年とする。ただし、重任を妨げない。

2 前項の定めにかかわらず、副学部長が任期の途中で欠員となったときの後任の任期は、その残余期間とする。

(任免)

第5条 副学部長の任免は、大学教員人事委員会の議を経て、理事長がこれを行う。

(事務の所管)

第6条 この規程に関する事務は、総務部人事課及び大学事務局大学総務課が所管する。

(規程の改廃)

第7条 この規程の改廃は、大学教員人事委員会及び理事会の議を経て、理事長がこれを定める。

附 則

- 1 この規程は、令和2年4月1日から施行する。
- 2 この規程は、令和3年4月1日から改定施行する。
- 3 この規程は、令和4年4月1日から改定施行する。

麗澤大学学部の教務主任等選任規程

平成 20 年 4 月 1 日制定

令和 4 年 4 月 1 日 最近改正

(目的)

第 1 条 この規程は、麗澤大学学部の教務主任(以下「主任」という。)、教務副主任(以下「副主任」という。)及び専攻長の選任に関する事項について定めることを目的とする。

(資格)

第 2 条 主任、副主任及び専攻長は、教授又は准教授をもってこれに充てる。

2 主任及び副主任は、学部ごとにそれぞれ 2 名以内とする。

3 専攻長は、各学部の専攻ごとに 1 名とする。ただし、主任、副主任及び専攻長の合計数は大学全体で 16 名を上限とする。

(任務)

第 2 条の 2 主任は、学部長を補佐し、学部の運営を行い、学部長に支障のあるときは、その職務を代行する。

2 副主任は、学部長及び主任を補佐し、学部の運営を行う。

3 専攻長は、学部長の指示のもと、各専攻の運営を行う。

(任期)

第 3 条 主任、副主任及び専攻長の任期は、学部長の任期と同一とする。ただし、重任を妨げない。

2 前項の定めにかかわらず、主任、副主任及び専攻長が任期の途中で欠員となったときの後任の任期は、その残余期間とする。

(任免)

第 4 条 主任、副主任及び専攻長の任免は、大学教員人事委員会の議を経て、理事長がこれを行う。

(事務の所管)

第 5 条 この規程に関する事務は、総務部人事課及び大学事務局大学総務課が所管する。

(規程の改廃)

第6条 この規程の改廃は、大学教員人事委員会及び理事会の議を経て、理事長がこれを定める。

附 則

- 1 この規程は、平成20年4月1日から施行する。
この規程の施行により、従前の麗澤大学外国語学部主任選任規程及び麗澤大学国際経済学部教務主任等選任規程は廃止する。ただし、従前の外国語学部英語学科、ドイツ語学科、中国語学科及び日本語学科の主任は、平成22年3月31日までの間、置くことができるものとし、その選任についてはこの規程を準用する。
- 2 この規程は、平成27年4月1日から改定施行する。
- 3 この規程は、平成28年4月1日から改定施行する。
- 4 この規程は、平成29年4月1日から改定施行する。
- 5 この規程は、平成30年4月1日から改定施行する。
- 6 この規程は、平成31年4月1日から改定施行する。
- 7 この規程は、令和元年6月20日から改定施行する。
- 8 この規程は、令和2年4月1日から改定施行する。
- 9 この規程は、令和3年4月1日から改定施行する。
- 10 この規程は、令和4年4月1日から改定施行する。

麗澤大学嘱託専任教員委嘱規程

平成 19 年 4 月 1 日制定
令和 4 年 4 月 1 日最近改正

(目的)

第 1 条 この規程は、麗澤大学学則第 7 条第 3 項の規定に基づき、教員のうち嘱託専任の教授及び准教授並びに助教、講師、助手及び特任教授(以下「嘱託専任教員」という。)の委嘱に関する事項について定めることを目的とする。

(委嘱)

第 2 条 嘱託専任教員は、その所属にしたがって、所属長が候補者を学長に推薦し、学長は大学執行部会議で意見を聴取した上で理事長に推薦し、大学教員人事委員会の議を経て、理事長がこれを委嘱する。

2 前項の規定にかかわらず、学部横断的な教育の推進等を目的とし、特定の学部等に所属しない嘱託専任教員を委嘱することができる。この候補者の委嘱にあたり、学長は大学執行部会議で意見を聴取した上で理事長に推薦し、大学教員人事委員会の議を経て、理事長がこれを委嘱する。

(委嘱期間)

第 3 条 嘱託専任教員の委嘱期間は第 2 項から第 6 項の規定によるものとする。

2 嘱託専任の教授及び准教授の委嘱期間は、3 年以内とする。ただし、必要と認められたときは、大学教員人事委員会の議を経て、更新を認めることがある。

3 助教の委嘱期間は、3 年以内とする。ただし、必要と認められたときは、大学教員人事委員会の議を経て、2 年以内の延長を認めることがある。

4 講師の委嘱期間は、3 年以内とする。ただし、必要と認められたときは、大学教員人事委員会の議を経て、更新を認めることがある。

5 助手の委嘱期間は、3 年以内とする。ただし、必要と認められたときは、大学教員人事委員会の議を経て、2 年以内の延長を認めることがある。

6 特任教授の委嘱期間は、70 歳に達する年度末を限度として個別に定める。

(嘱託専任の教授及び准教授の資格)

第 4 条 嘱託専任の教授及び准教授の資格は、麗澤大学専任教員任用規程(以下「専任教員任用規程」という。)第 3 条及び第 4 条を準用する。

(助教の資格)

第5条 助教となることのできる者は、次の各号の一に該当し、教育研究上の能力及び業績があると認められる者とする。

- (1) 麗澤大学専任教員任用規程第3条及び第4条に規定する教授又は准教授となることのできる者
- (2) 研究上の業績が前号に準ずると認められる者
- (3) 修士の学位又は学位規則第五条の二に規定する専門職学位(外国において授与されたこれらに相当する学位を含む。)を有する者
- (4) 専攻分野について、知識及び経験を有する者

(講師の資格)

第6条 講師となることのできる者は、次の各号の一に該当する者とする。

- (1) 専任教員任用規程第3条及び第4条に規定する教授又は准教授となることのできる者
- (2) 大学において、教員の経歴のある者
- (3) その他特殊な専攻分野について、大学における教育を担当するにふさわしい教育上又は実務上の能力を有すると認められる者

(助手の資格)

第7条 助手となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

- (1) 学士の学位(外国において授与されたこれに相当する学位を含む。)を有する者又はこれに準ずる学力・能力のある者
- (2) 他の大学において、助手の経歴のある者

(特任教授の資格)

第8条 特任教授となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

- (1) 教授として定年退職した者
- (2) その他特殊な専攻分野について、大学における教育を担当するにふさわしい教育上又は実務上の能力があると認められる者

(研究業績)

第9条 前4条に定める研究上の業績とは、次の各号に該当するものをいう。

- (1) 専攻分野にかかわる編・著書
- (2) 専攻分野にかかわる公刊された論文
- (3) その他、学部教授会又は研究科委員会が研究業績として認めたもの

第9条の2 削除

(事務の所管)

第10条 この規程に関する事務は、総務部人事課及び大学事務局大学総務課が所管する。

(規程の改廃)

第11条 この規程の改廃は、大学教員人事委員会及び理事会の議を経て、理事長がこれを定める。

附 則

1 この規程は、平成19年4月1日から施行する。

この規程の施行に伴い、麗澤大学嘱託教員委嘱規程、麗澤大学助手任用規程及び麗澤大学特任教授規程は廃止する。

2 この規程は、平成20年4月1日から改定施行する。

3 この規程は、平成27年4月1日から改定施行する。

4 この規程は、平成29年4月1日から改定施行する。

5 この規程は、平成30年4月1日から改定施行する。

6 この規程は、令和元年6月20日から改定施行する。

この規程の改定施行により、従前の麗澤大学嘱託専任教員選考基準は廃止する。

7 この規程は、令和元年7月19日から改定施行する。

8 この規程は、令和2年4月1日から改定施行する。

9 この規程は、令和4年4月1日から改定施行する。

資料15 (教員の年齢構成)

教員の年齢構成

職位	学位	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上	合計
教授	博士				3	2	2	2	9
	修士			1					1
准教授	博士			5	1				6
	修士								
合計	博士			5	4	2	2	2	15
	修士			1					1

専任教員の年齢構成 (2028年3月31日時点の年齢を元に作成)

麗澤大学 工学部

【教室】 1- …校舎かえで
2- …校舎あすなろ
上記以外は新校舎

曜日	学年	1時限 8:50~10:30				2時限 10:40~12:20				3時限 13:10~14:50				4時限 15:00~16:40				5時限 16:50~18:30				6時限 18:40~20:20								
		授業科目	コマ数	学期	担当者	教室	授業科目	コマ数	学期	担当者	教室	授業科目	コマ数	学期	担当者	教室	授業科目	コマ数	学期	担当者	教室	授業科目	コマ数	学期	担当者	教室				
月曜日	1年	幾何 幾何	1 1	2 2	清田 永田	講義室-1 講義室-2	デザイン思考入門 デザイン思考入門	1 1	1 1	大澤 世尾	中講義室-1 中講義室-2	プログラミング基礎 プログラミング基礎 プログラミング基礎	1 1 1	2 2 2	陳(黄) 邵 河野	講義室-1 講義室-2 講義室-3	イノベーション論	1	2	小塩	大講義室	環境科学	1	2	龍	1-502				
	2年	データベース データベース	1 1	2 2	陳 塚田	中講義室-1 中講義室-2	情報倫理	1	2	中國	1-601	アクチュエータ工学	1	2	大岡	実習室-1	微分積分応用 微分積分応用	1 1	2 2	清田 津村	講義室-1 講義室-2	プロジェクトデザイン	1	2	新井	大講義室				
	3年						経済データ分析B	1	2	大越、池川	大講義室	シミュレーションとシステムデザイン 制御工学 II	1 1	2 2	小塩 津村	中講義室-1 実習室-2	セキュリティ	1	2	陳	中講義室-2	プロジェクト研究B プロジェクト研究B プロジェクト研究B	1 1 1	2 2 2	大澤 宗 陳(黄)	研究室-1 研究室-2 研究室-3				
	4年																					卒業研究B 卒業研究B 卒業研究B	1 1 1	2 2 2	塚田 世尾 邵	研究室-4 研究室-5 研究室-6				
火曜日	1年	麗澤流エンジニアA 麗澤流エンジニアA	1 1	2 2	小塩 河野	中講義室-1 中講義室-2	スポーツ・健康と社会 統計学-1 統計学-2 統計学-3	1 1 1 1	2 2 2 2	大沼 須永 河野 津村	1-413 講義室-1 講義室-2 講義室-3	計算機科学の基礎 計算機科学の基礎 物理基礎	1 1 1	2 2 2	清田 邵 大岡	講義室-1 講義室-2 講義室-3	社会と技術の関係構築論 社会学	1 1	2 1/2	新井 川上	大講義室 1-503	線形代数応用 線形代数応用	1 1	2 2	清田 大岡	中講義室-1 中講義室-2				
	2年	社会ロボティクス I 日本史B	1 1	2 2	鈴木 橋本	実習室-1 1-413	地理学の探求方法	1	2	齋藤	1-501	Data Visualization	1	2	河野	大講義室	C/C++プログラミング C/C++プログラミング	1 1	2 2	邵 津村	中講義室-1 中講義室-2	ロボット設計 I	1	1	永田	実習室-1				
	3年	ヒューマンインターフェース	1	2	大岡	実習室-2	知能ロボットシステム II	1	2	永田	実習室-1	人間工学	1	2	世尾	中講義室-1	信号処理	1	2	大岡	実習室-1	プロジェクト研究B プロジェクト研究B プロジェクト研究B	1 1 1	2 2 2	塚田 世尾 邵	研究室-1 研究室-2 研究室-3				
	4年																					卒業研究B 卒業研究B 卒業研究B	1 1 1	2 2 2	河野 新井 鈴木	研究室-4 研究室-5 研究室-6				
水曜日	1年	初年次セミナーB 初年次セミナーB 初年次セミナーB 初年次セミナーB 初年次セミナーB 初年次セミナーB 初年次セミナーB 初年次セミナーB 初年次セミナーB スポーツ実習SA-2 スポーツ実習SB-2 メディア社会論	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	柴崎 大澤 宗 小塩 清田 須永 陳 塚田 井下 井下 川上	講義室-1 講義室-2 講義室-3 講義室-4 小講義室 実習室-1 実習室-2 中講義室-1 第一体育館 第一体育館 第一体育館	初年次セミナーB 初年次セミナーB 初年次セミナーB 初年次セミナーB 初年次セミナーB 初年次セミナーB 初年次セミナーB 初年次セミナーB 初年次セミナーB スポーツ実習SA-3 スポーツ実習SB-3	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	世尾 邵 河野 新井 鈴木 永田 大岡 津村 井下 井下	講義室-1 講義室-2 講義室-3 講義室-4 小講義室 実習室-1 実習室-2 中講義室-1 第一体育館 第一体育館	English for Communication II English for Communication II English for Communication II English for Communication II English for Communication II English for Communication II English for Communication II English for Communication II English for Communication II English for Communication II	2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	Mitchell Grimaldi Tang Johnston Germain Wong,E.Von Hardy White Wong,Derrick	1-401 1-402 1-403 1-404 1-405 1-408 1-409 1-410 1-411	力学	1	2	鈴木	講義室-1	AIビジネス入門 Transformative Autonomous Language Learning	1 1	2 2	清田 Mitchel, Colin	1-503 1-501				
	2年	画像解析 総合的空間関係科学	1 1	2 2	邵 齋藤	中講義室-2 1-403						2年次セミナーB 2年次セミナーB 2年次セミナーB 2年次セミナーB 2年次セミナーB 2年次セミナーB 2年次セミナーB 2年次セミナーB 2年次セミナーB	1 1 1 1 1 1 1 1 1	2 2 2 2 2 2 2 2 2	柴崎 大澤 宗 小塩 清田 須永 陳 河野	講義室-1 講義室-2 講義室-3 講義室-4 小講義室 実習室-1 実習室-2 中講義室-1	GIS 2年次セミナーB 2年次セミナーB 2年次セミナーB 2年次セミナーB 2年次セミナーB 2年次セミナーB 2年次セミナーB 2年次セミナーB	1 1 1 1 1 1 1 1	2 2 2 2 2 2 2 2	河野 塚田 世尾 邵 新井 鈴木 永田 大岡 津村	大講義室 講義室-1 講義室-2 講義室-3 講義室-4 小講義室 実習室-1 実習室-2 中講義室-1	キャリア教養科目B	1	1	石光	1-504				
	3年											EBPMの事例と実践	1	2	清水	1-601						プロジェクト研究B プロジェクト研究B プロジェクト研究B	1 1 1	2 2 2	河野 新井 鈴木	研究室-1 研究室-2 研究室-3				
	4年																					卒業研究B 卒業研究B 卒業研究B	1 1 1	2 2 2	永田 大岡 津村	研究室-4 研究室-5 研究室-6				
木曜日	1年	道徳科学B 道徳科学B 道徳科学B 道徳科学B 道徳科学B 政治学B	1 1 1 1 1 1	2 2 2 2 2 2	大野 江島 川久保 橋本 宮下 川上	1-403 1-404 1-405 1-408 1-413 1-503	データ分析入門 データ分析入門 データ分析入門	1 1 1	2 2 2	宗 陳 邵	講義室-1 講義室-2 講義室-3	成長のための基礎とキャリア	1	1/2	小高、石光	1-503	English for Communication II English for Communication II English for Communication II English for Communication II English for Communication II English for Communication II English for Communication II English for Communication II English for Communication II	2 2 2 2 2 2 2 2 2	2 2 2 2 2 2 2 2	Mitchell Grimaldi Tang Johnston Germain Wong,E.Von Hardy White Wong,Derrick	1-401 1-402 1-403 1-404 1-405 1-408 1-409 1-410 1-411					日本国憲法	1	1/2	八木	1-503
	2年	ロボット制御	1	2	鈴木	実習室-1	哲学B ソフトウェア設計	1 1	2 2	川久保 塚田	1-601 実習室-1	English for Communication B English for Communication B English for Communication B English for Communication B English for Communication B English for Communication B	1 1 1 1 1 1	1 1 1 1 1 1	Mitchell Grimaldi Germain Wong,E.Von Hardy White Wong,Derrick	1-401 1-402 1-403 1-404 1-405 1-408 1-409					法学概論B	1	2	八木	1-602					
	3年	アプリケーション開発	1	2	塚田	講義室-3	経営と道徳B	1	2	寺本、宮下	1-602																			
	4年																													
金曜日	1年	簿記入門 簿記入門 簿記入門	2 2 2	2 2 2	寺本 鈴木(大) 藤野	1-601 1-602 1-403	簿記入門 簿記入門 簿記入門	2 2 2	2 2 2	寺本 鈴木(大) 藤野	1-601 1-602 1-403	マルチメディア基礎 工学的思考法 工学的思考法	1 1 1	2 2 2	中國 大澤 新井	1-413 講義室-3 講義室-4	経営学入門	1	2	横田	1-602	ヨーロッパの言語	1	2	瀬川	1-404				
	2年	公務員基礎教養 WEBオーサリング 機械工学基礎 II	1 1 1	2 2 2	石光 千葉 鈴木(高)	1-405 1-413 実習室-1	コンピュータによる統計解析入門 世界史概論 メカトロニクス基礎 II	1 1 1	2 2 2	中國 大銅 大岡	1-413 1-408 中講義室-1	麗澤流エンジニアB 麗澤流エンジニアB	1 1	2 2	大澤 須永	中講義室-1 中講義室-2	対話と道徳	1	2	山下、橋本、 江島、宮下	1-503	エンジニアのための社会科学・人文科学入門	1	2	世尾	大講義室				
	3年	ソフトウェアマネジメント	1	2	宗	大講義室	社会人になるための人間関係理論	1	2	宗	大講義室	公務員専門研究B	1	2	石光	1-405	ウェブシステム開発	1	2	塚田	実習室-2	プロジェクト研究B プロジェクト研究B プロジェクト研究B	1 1 1	2 2 2	永田 大岡 津村	研究室-1 研究室-2 研究室-3				
	4年																					卒業研究B 卒業研究B 卒業研究B	1 1 1	2 2 2	大澤 宗 陳(黄)	研究室-4 研究室-5 研究室-6				

集中講義					
キャリア形成演習	1	2	小高、石光		
SDGsと道徳	1	2	徳永、松島、 下田、大野(臣)、 橋本、田中		
麗澤地域連携ゼミナール	1	2	宮下		
救急処置法	1	2	龍		

学裁第2019-002号
(平成31年4月1日 学長裁定)

学部教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が諮問する事項
及び大学執行部会議の意見を聴くことが必要なものとして学長が諮問する事項

麗澤大学学則第10条第2項第3号の「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なものとして学長が諮問する事項」について、以下のとおり定める。

- (1) 教育課程の編成に関する事項
- (2) 教員の教育研究業績の審査に関する事項

麗澤大学学則第11条第2項第3号の「教育研究に関する重要な事項で、学長が諮問する事項」について、以下のとおり定める。

- (1) 教育課程の編成に関する事項
- (2) 教員の教育研究業績の審査に関する事項
- (3) 休学・自主退学等の学籍に関する事項
- (4) 学生の賞罰に関する事項
- (5) その他全学的な重要事項

以上

