

自 己 点 検 評 価 書

平成 27(2015)年 7 月

大阪国際大学

目 次

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等	1
II. 沿革と現況	1
III. 評価機構が定める基準に基づく自己評価	5
基準 1 使命・目的等	5
基準 2 学修と教授	9
基準 3 経営・管理と財務	52
基準 4 自己点検・評価	70

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等

大阪国際大学の建学の精神は、「全人教育」である。この言葉は、大阪国際学園グループ共通の建学の精神であり、昭和 4(1929)年の学園誕生時の学校要覧に「本校教育の眼目」として記載された「人間を作る教育」に由来しており、平成 4(1992)年、建学の精神は学園創立時から流れる「人間を人間らしく育む教育」を「全人教育」という言葉で確認し、今日に至っている。

また、本学の基本理念は、「建学の精神である『全人教育』を基礎として、礼節を重んじ、世界に通じる心豊かな人間を育成する」ことであり、理念を表すキーワードは、「GLOBAL MIND」である。

この理念の下、大学の使命・目的として、「グローバル社会にあって、全人教育を基に人間力を備え、国内外の様々な分野で中核として活躍できる国際人を養成する」を掲げ、教育研究活動に取り組んでいる。

本学の学則第 1 条（目的）には、「全人教育を推進し、創造する力を培う。この目的に沿って、普遍的な倫理感を育みつつ、国際的視野に立つ広い知識、深い専門学術及びそれらの実社会への適用を教授し、研究する。」ことを掲げている。

そして、中央教育審議会答申「我が国の高等教育の将来像」の提言する「高等教育の多様な機能と個性・特色の明確化」の大学の機能分化 7 項目のうち、「3 幅広い職業人養成」、「4 総合的教養教育」及び「7 社会貢献機能（地域貢献、産学官連携、国際交流等）」に重点を置いた教育研究活動を展開している。

具体的には、建学の精神である「全人教育」を達成するために 1 年次から全員が所属する少人数制のセミナーを通して、各セミナー担任がきめ細かいサポートを実施しており、また「国際教育」を推進するために海外協定校を毎年増やし、多くの学生が海外で学んでいる。さらに、学生チャレンジ制度や海外チャレンジ制度等、学生の積極的な挑戦をサポートする環境が整っていること等が特色として挙げられる。

II. 沿革と現況

1. 本学の沿革

昭和 4(1929)年	帝国女子薬学専門学校の姉妹校として帝国高等女学校を設立
昭和 13(1938)年	帝国高等女学校設立者を財団法人帝国学園とする
昭和 22(1947)年	学制改革により帝国学園中学校開設
昭和 23(1948)年	学制改革により帝国高等女学校は帝国女子高等学校となる
昭和 26(1951)年	財団法人帝国学園を学校法人帝国学園に改組
昭和 27(1952)年	帝国学園附属幼稚園開設
昭和 34(1959)年	帝国女子高等学校に商業科を開設
昭和 37(1962)年	帝国女子高等学校（大和田校）を開設 帝国女子短期大学（家政科）を開設
昭和 38(1963)年	帝国女子短期大学に英文科を開設、家政科に栄養士課程を付設
昭和 40(1965)年	帝国女子大学（家政学部家政学科）を開設 帝国学園附属大和田幼稚園開設

大阪国際大学

昭和 41(1966)年	帝国女子大学家政学部に食物学科を開設
昭和 43(1968)年	帝国女子大学家政学部食物学科に栄養士課程を付設
昭和 44(1969)年	帝国女子大学家政学部に被服学科を開設
昭和 47(1972)年	帝国女子大学家政学部に児童学科を開設
昭和 49(1974)年	帝国学園中学校を休校
昭和 50(1975)年	帝国女子大学家政学部家政学科を廃止
昭和 51(1976)年	帝国女子短期大学に幼児教育科を開設
昭和 52(1977)年	帝国女子大学附属幼稚園開設
昭和 53(1978)年	帝国女子高等学校（大和田校）を帝国女子大学大和田高等学校として独立
昭和 54(1979)年	学園創立 50 周年記念式典挙行
昭和 59(1984)年	帝国女子短期大学に国際文化学科を開設
昭和 60(1985)年	帝国学園中学校を帝国女子大学大和田中学校に名称変更し、再開
昭和 63(1988)年	大阪国際大学（経営情報学部経営情報学科）を開設
平成元(1989)年	帝国女子短期大学の英文科を英語科に名称変更 学園創立 60 周年記念式典挙行
平成 4(1992)年	帝国女子大学、帝国女子短期大学、帝国女子高等学校、帝国女子大学大和田中・高等学校、帝国学園附属幼稚園、帝国学園附属大和田幼稚園、帝国女子大学附属幼稚園にそれぞれ「大阪国際」を冠して校名変更 大阪国際大学に政経学部政経学科を開設
平成 5(1993)年	大阪国際女子大学家政学部を改組し、人間科学部コミュニケーション学科・人間健康科学科を開設 大阪国際滝井高等学校商業科を廃止 大阪国際大学に大学院経営情報学研究科修士課程、留学生別科を開設 学校法人大阪国際学園に法人名称変更 大阪国際枚方幼稚園を廃止
平成 7(1995)年	大阪国際大学大学院経営情報学研究科に博士課程を開設
平成 8(1996)年	大阪国際滝井幼稚園を廃止
平成 9(1997)年	大阪国際女子大学人間科学部に国際コミュニケーション学科・スポーツ行動学科を開設 大阪国際女子短期大学英語科募集停止
平成 10(1998)年	大阪国際大学に大学院総合社会科学研究科修士課程を開設 大阪国際女子大学人間科学部コミュニケーション学科を社会コミュニケーション学科に名称変更
平成 11(1999)年	学園創立 70 周年記念式典挙行
平成 12(2000)年	大阪国際大学政経学部政経学科を法政経学部法政経学科に名称変更
平成 14(2002)年	大阪国際大学に人間科学部（心理コミュニケーション学科・国際コ

大阪国際大学

<p>平成 17(2005)年 平成 19(2007)年 平成 20(2008)年 平成 21(2009)年 平成 22(2010)年 平成 23(2011)年 平成 26(2014)年 平成 27(2015)年</p>	<p>コミュニケーション学科・人間健康科学科・スポーツ行動学科) を開設、大阪国際女子大学学生募集停止 大阪国際女子短期大学を大阪国際大学短期大学部に名称変更 大阪国際滝井高等学校に国際科を開設 大阪国際大和田中・高等学校を男女共学化 大阪国際大学短期大学部幼児教育科を幼児保育学科に名称変更 大阪国際大学人間科学部国際コミュニケーション学科を改組し、国際コミュニケーション学部を開設 大阪国際大学経営情報学部・法政経学部を改組し、ビジネス学部経営デザイン学科・経済ファイナンス学科、現代社会学部情報デザイン学科・法律政策学科を開設 大阪国際大学短期大学部家政科・国際文化学科を改組し、ライフデザイン総合学科を開設、同学科（栄養士コースのみ）、幼児保育学科を男女共学化 学園創立 80 周年記念式典挙行 大阪国際大学短期大学部家政科を廃止 大阪国際大学短期大学部国際文化学科を廃止 大阪国際大学大学院総合社会科学研究科修士課程募集停止 大阪国際大学ビジネス学部・現代社会学部を改組し、グローバルビジネス学部を開設 大阪国際大学短期大学部ライフデザイン総合学科（キャリアデザインコース、観光・英語コース）を男女共学化 大阪国際大学大学院総合社会科学研究科修士課程を廃止 大阪国際大学国際コミュニケーション学部を改組し、国際教養学部を開設 大阪国際大和田幼稚園を幼保連携型認定こども園に移行</p>
--	---

2. 本学の現況

・大学名

大阪国際大学

・所在地

- ・大阪府守口市藤田町 6-21-57（守口キャンパス）
- ・大阪府枚方市杉 3-50-1（枚方キャンパス）

・学部構成

- ・ビジネス学部（平成 26(2014)年 4 月学生募集停止）
- ・現代社会学部（平成 26(2014)年 4 月学生募集停止）
- ・グローバルビジネス学部（平成 26(2014)年 4 月開設）

大阪国際大学

- ・ 人間科学部
- ・ 国際コミュニケーション学部（平成 27(2015)年 4 月学生募集停止）
- ・ 国際教養学部（平成 27(2015)年 4 月開設）

・ 学生数、教員数、職員数（いずれも平成 27(2015)年度学校基本調査の数字）

学部等名	学科等名	学生数
経営情報学研究科	経営情報学専攻（博士（後期）課程）	1
経営情報学研究科	経営情報学専攻（修士課程）	11
ビジネス学部	経営デザイン学科	163
	経済ファイナンス学科	120
現代社会学部	情報デザイン学科	116
	法律政策学科	56
グローバルビジネス学部	グローバルビジネス学科	203
人間科学部	心理コミュニケーション学科	309
	人間健康科学科	280
	スポーツ行動学科	364
国際コミュニケーション学部	国際コミュニケーション学科	312
国際教養学部	国際コミュニケーション学科	91
	国際観光学科	63

- ・ 教員数：本務者 109、兼務者 205
- ・ 職員数：本務者 77、兼務者 19

Ⅲ. 評価機構が定める基準に基づく自己評価

基準 1. 使命・目的等

1-1 使命・目的及び教育目的の明確性

《1-1 の視点》

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

1-1-② 簡潔な文章化

(1) 1-1 の自己判定

「基準項目 1-1 を満たしている。」

(2) 1-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

大阪国際大学は、学校法人大阪国際学園の教学の理念「建学の精神である『全人教育』を基礎とし、礼節を重んじ、世界に通じる心豊かな人間を育成する」の下、大学の使命・目的として、「グローバル社会にあって、全人教育を基に人間力を備え、国内外の様々な分野で中核として活躍できる国際人を養成する」を掲げ、教育研究活動に取り組んでいる。

本学の学則第 1 条（目的）には、「全人教育を推進し、創造する力を培う。この目的に沿って、普遍的な倫理感を育みつつ、国際的視野に立つ広い知識、深い専門学術及びそれらの実社会への適用を教授し、研究する。」ことを掲げており、第 2 条第 2 項にそれぞれの学科ごとの目的を明記している。また、「大阪国際大学大学院学則」第 3 条には研究科の目的を明記している。

1-1-② 簡潔な文章化

学則に定められた目的は、ホームページ上に公開されている。また、学科ごとに簡潔な文章で「4 年間の流れ」や「学びの特色」としてまとめており、これを具現化するカリキュラムの特色を「大学案内」や、各学部・学科で作成された学科案内のパンフレットによって公表している。さらに学報「GLOBAL MIND」を学生、教職員、保護者、卒業生に加えて、近隣の大学・高校・企業等にも送付しており、保護者懇談会やオープンキャンパス等の機会を通じて、本学の目的の周知を図っている。

(3) 1-1 の改善・向上方策（将来計画）

大学の使命・目的を、学生・教職員・保護者・卒業生等の大学関係者に周知する努力は行われているが、まだ不十分な面がある。今後も各種イベントやフォーラム、あるいはホームページの充実を通して一層周知を図っていきたい。

1-2 使命・目的及び教育目的の適切性

《1-2 の視点》

1-2-① 個性・特色の明示

1-2-② 法令への適合

1-2-③ 変化への対応

(1) 1-2 の自己判定

「基準項目 1-2 を満たしている。」

(2) 1-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

平成 18(2006)年、常勤理事会において、「中長期学園の財政安定化と今後の運営のあり方について」が策定され、「学園中長期経営目標」が決定された。今後、進展が予想される少子化と学校間競争の中で、本学園を維持・発展していく上での財政基盤の確立が急務であるとの問題認識から策定されたものである。

本学においても、この決定を受け、「大阪国際大学中長期事業計画」を策定し、建学の精神・理念、大学の使命や教育目的を具現化するための「本学の使命」、「本学の方針」及び計画期間において実行に着手すべき「推進課題」を明確にした。

各学部・部局は、前年度の総括と新年度の課題を毎年まとめている。これは新年度当初に、学長・副学長及び運営協議会構成員によって、その進捗状況が確認され、各教授会・部局会議等に報告されている。この過程の中から、本学の使命や教育目的が共有され、新たな課題に取り組む体制が作り上げられている。

(3) 1-2 の改善・向上方策（将来計画）

学長が年度当初に定める改革方針等に基づき、従前から伝統的に行われてきたセミナー教育・少人数教育を強化するとともに、カリキュラム改革を推進し、課題探求能力や問題解決力の養成を目指す PBL(Project-Based Learning)教育等の展開を拡大している。また、FD(Faculty Development)活動については、全学統一の体制を整え、教員の意識改革や授業方法の改善等を推進している。

本学のこのような教育改善の取り組みは、平成 20 年(2008)12 月の中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」において示唆された改革の方向性と合致する点が多く、本学の取り組みの方向性が間違いのないものであると確信しつつ、今後さらに推進していく必要があると認識している。

1-3 使命・目的及び教育目的の有効性

《1-3 の視点》

1-3-① 役員、教職員の理解と支持

1-3-② 学内外への周知

1-3-③ 中長期的な計画及び 3 つの方針等への使命・目的及び教育目的の反映

1-3-④ 使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性

(1) 1-3 の自己判定

「基準項目 1-3 を満たしている。」

(2) 1-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1-3-① 役員、教職員の理解と支持

本学の建学の精神は「全人教育」であり、教育理念は「建学の精神である『全人教育』を基礎として、礼節を重んじ、世界に通じる心豊かな人間を育成する」ことである。さ

らに、時代の変化に応じて、教育理念は定期的に見直され、この理念を表すキーワードを「GLOBAL MIND」とした。

本学は、建学の精神を教職員に対しては年度当初の理事長及び学長の挨拶、学生に対しては学科オリエンテーション等、学外に対しては学園の広報紙やホームページ及びSNS(Social Networking Service)等を通して、学内外に表明している。この建学の精神は、機会あるごとに理事長及び学長の挨拶等により再認識され、IDカードや「授業向上マニュアル」等で教職員の間で共有されている。

1-3-② 学内外への周知

学部生に対しては、「履修の手引」の巻頭に建学の精神・理念を明記するとともに、学内各所及び教室に掲示している。また、入学式や新年度当初に実施されるオリエンテーションにおいて、各担当者より建学の精神・理念の周知を図っている。

教職員に対しては、新年度当初に開催される「全学連絡会」、新規採用教職員への「辞令交付式」及び「新年互礼会」等において、理事長や学長から、建学の精神・理念、教育方針についての周知が図られている。また、IDカードの裏面には学園の理念とキーワードを印刷し、教職員が常に携行している。

守口キャンパスには学園の歴史を概観することのできる「大阪国際学園メモリアルルーム」を設けており、建学の精神・理念をはじめ、学園諸学校の歴史を理解する一助としている。さらに、国際関係研究所が毎年開催している国際シンポジウムにおいて、理事長や学長が学外からの参加者に向けて本学の理念や教育方針について述べ、広く周知を図っている。

学外に対しては、ホームページへの掲載、大学案内、オープンキャンパスや保護者懇談会等の機会を通じて示し、広く周知を図っている。

1-3-③ 中長期的な計画及び3つの方針等への使命・目的及び教育目的の反映

本学の教育課程は、学位授与の方針に沿った教育課程編成・実施の方針に従って、基本教育科目と学科専門教育科目により編成され、各学科の特性を活かし体系的に構築されており、各教員の資格・業績を基に、その専門性に相応しい教員を配置している。教育課程の定期的な見直しについては、「自己点検運営委員会」及び「全学学務委員会」による検討並びに学科における中長期計画を踏まえた検討を経て行っている。

1-3-④ 使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性

本学は学部改組等、いくつかの変遷を重ねて組織が拡大してきたが、その都度、教育・研究上の観点から適切な組織・規模を整備し、現在では人文、社会科学系等の総合大学として発展したと評価している。運営に関しても学部横断の全学的な委員会における審議を出発点とした議論を経て、学部間の連絡・調整がなされており、教育・研究組織の相互の関連と連携が保持されている。

(3) 1-3の改善・向上方策（将来計画）

日常的な取り組みとして、大学が総合的な人間力の完成を目指す場であることを学生に

伝えていくとともに、それを教育課程の中で実現する方策を運営協議会・各学部教授会・全学学務委員会で検討していく。

また、社会に向けてはホームページへの掲載、シンポジウム等、本学の様々な取組みを通じて、一層、建学の精神・理念を発信していく。

【基準1の自己評価】

教育目的は学則に定められており、「履修の手引」に掲載するとともに、ホームページ上で公開している。教育目的の教育方法への反映としては、セミナーや語学教育を少人数で実施し、個別指導と対話を中心にした双方向授業を行いながら、学生と教員との間で親密なコミュニケーションや信頼関係が構築されている点で建学の精神が活かされている。

基準 2. 学修と教授

2-1 学生の受入れ

《2-1 の視点》

2-1-① 入学者受入れの方針の明確化と周知

2-1-② 入学者受入れの方針に沿った学生受入れ方法の工夫

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

(1) 2-1 の自己判定

「基準項目 2-1 を満たしている。」

(2) 2-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-1-① 入学者受入れの方針の明確化と周知

(学部)

本学のアドミッションポリシーは以下に示す通り、「建学の精神」に基づいて「各学部・学科の特色と求める学生像」と「入学者受入れ方針」から構成されており、学生募集要項に明示している。アドミッションポリシーの告知については、学生募集要項による広報の他、ホームページで公開しており、さらにオープンキャンパスや各種の進学説明会・相談会、また高校訪問の際の説明等、様々な機会を通して周知に努めている。

○ビジネス学部経営デザイン学科

1. 将来、企業などの第一線で活躍するビジネスリーダーを目指している人。また、経営者や新規事業展開の職業に就きたいと考えている人。
2. マーケティング、商品企画、広告、販売など広く経営のことに興味を持っている人。
3. 将来の進路に向かって何事にも積極的に取り組む意欲のある人。
4. 幅広く様々なことを学ぶ意欲がある人。

○ビジネス学部経済ファイナンス学科

1. 経済の仕組みに関心を持ち、グローバルに活躍するビジネスパーソンあるいは公務員などの職業に就くことを目指している人。
2. お金の流れに関心を持ち、会計や金融関係の職業に就くことを目指している人。
3. 何事にも積極的に取り組み、様々なことを学ぶ意欲がある人。

○現代社会学部情報デザイン学科

1. コンピュータシステムに関心を持っている人。
2. ゲームや Web などに関心を持っている人。
3. 将来の進路に向かって何事にも積極的に取り組む人。
4. 幅広く様々なことを学ぶ意欲がある人。

○現代社会学部法律政策学科

1. 法律や政策を通して企業や地域社会をよくすることに関心を持っている人。
2. 将来、公務員や警察官など社会貢献のできる職業に就くことを目指している人。

3. 将来の進路に向かって何事にも積極的に取り組む人。
4. 幅広く様々なことを学ぶ意欲がある人。

○グローバルビジネス学部グローバルビジネス学科

1. 将来、企業などの第一線で活躍するビジネスリーダーを目指している人。
2. マーケティング、商品企画、広告、販売など広く経営のことに興味を持っている人。
3. 海外の人と一緒に仕事をしてみたい人。
4. 海外で活躍する意欲のある人。

○人間科学部心理コミュニケーション学科

1. 人間の心理と人とのコミュニケーションに関心を持っている人。
2. 人と社会を幸せにしたいと考えている人。
3. 将来の進路に向かって何事にも積極的に取り組む人。
4. 幅広く様々なことを学ぶ意欲がある人。

○人間科学部人間健康科学科

1. 「人間」、「社会」、「健康」に対する関心を持っている人。
2. 「心豊かに人生を生きる技と、社会人として必要な基礎的能力を身につける」という学科の理念に共感できる人。
3. 将来は、健康をはじめとしたさまざまな分野で、人々の幸せのために貢献しようとする意欲を持っている人。
4. 何事に対しても積極的に取り組み、常に自分を成長させていこうと考えている人。

○人間科学部スポーツ行動学科

1. 本学科の特性を理解し、勉学とクラブ活動を両立できる人。
2. 教育、スポーツ指導、健康指導、スポーツマネジメントに興味・関心がある人。
3. 将来の進路に向かって何事にも積極的に取り組む人。
4. 幅広く様々なことを学ぶ意欲がある人。
- 5.

○国際コミュニケーション学部国際コミュニケーション学科

1. 異文化に関心を持っている人。
2. 語学力と行動力を持って国際社会で活躍したいと考えている人。
3. 将来の進路に向かって何事にも積極的に取り組む人。
4. 幅広く様々なことを学ぶ意欲がある人。

○国際教養学部国際コミュニケーション学科

1. 語学力と行動力をもって国際社会で活躍したいと考えている人。
2. 異文化に関心を持っている人。
3. 将来の進路に向かって何事にも積極的に取り組む人。
4. 幅広く様々なことを学ぶ意欲がある人。

○国際教養学部国際観光学科

1. 異文化に関心を持っている人。
2. 観光・流通に関心を持っている人。
3. 将来の進路に向かって何事にも積極的に取り組む人。
4. 幅広く様々なことを学ぶ意欲のある人。

(大学院)

学部と同様に、学生募集要項において設置の趣旨や目的を記載しているが、併せて教育内容の詳細も案内している。

○経営情報学研究科

修士課程においては、国際社会・情報社会において急速に進展する実業界の中で、即戦力として活躍できる企業経営の中核を担う管理職に就くことを望む者。

博士（後期）課程においては、修士課程で修得した専門的知識をさらに深め、国際的経営の実務に直結した経理・経営分析・税務・情報等の技術を駆使し、高度な専門的職業に就くことを望む者。

2-1-② 入学者受入れの方針に沿った学生受入れ方法の工夫

○入学者受入れ方針

本学の建学の精神・基本理念はもとより、大学の教学方針、各学部・学科の教育目的に応じた入学者を受入れるため、多様な入学者選抜を実施している。また選抜を行うにあたり、個々の能力・適性等を多面的に判定し、公正かつ妥当な方法で実施するよう配慮している。

入学者選抜は、「入学者選抜実施規程」に基づき、下記の通り、公正に実施されている。

○入学者の選抜

文部科学省の入学者選抜に係る諸通知を踏まえ、入試業務が円滑・適切に実施されるよう、「入学者選抜実施規程」を入試委員会において検討し、教授会の承認を得て決定している。

試験実施については、「試験実施要領」を事前に配布し、試験日当日には、再度、試験会場やタイムテーブル等の内容確認を行っている。特に面接試験においては、2人の面接者が必ず担当し、「面接要項」に従って、面接者の違いによって評価に差が生まれることのないよう、公正に実施している。

試験日当日は、関係者以外の学内立入りを禁止し、本学独自の各種入学試験の実施については、学長、副学長、各学部長、事務局長、入試・広報部長、入試委員長で構成する「入試実施本部」を設け、緊急時における対応に備えている。

入試問題に関しては、入試特別委員長の指揮の下、当日の入試問題に関わる入試問題作成委員が、入試実施本部に待機する体制を取っている。入試問題作成においては、高等学校教育課程に準じ、出題範囲の逸脱等がないよう、事前に併設高校に依頼し、内容の精査を行っている。また、問題出稿後の校正時には、誤字・脱字等がないよう、必ず

複数の担当者を配置し、適正な入試問題作成を行っている。

○選考の種別

1. AO 入学選考

学力試験では測ることのできない、個性的な能力や可能性を評価する入学選考であり、各学科によって採用方式は異なるが、プレゼンテーション評価方式（テーマ発表型・課題型）、資格・活動実績の 2 種類で 3 つのエントリーパターンで構成し、面接等を組み合わせることによって、受験生の能力・適性や学習に対する意欲や目的意識等を総合的に判定する。

2. 推薦入学選考（指定校推薦・特別推薦入学選考を含む）

本学の建学の精神・理念に共鳴する高等学校との信頼関係に立って、高等学校長より推薦された受験生に対し、①調査書・基礎学力調査、②調査書・小論文（作文）・面接、③特別推薦書・面接により、総合的に判定する。

3. 一般入学選考

本学の教育内容を理解する者を対象に行うものであり、本学の教育を受けるにふさわしい能力・適性を学力検査により判定する。

4. 大学入試センター試験利用入学選考

大学入試センター試験を受験した者を対象に、本学独自の試験を課さず、センター試験の得点を採用して判定する。

5. 帰国生徒・渡日生徒入学選考

海外で学校教育を受け、大学の教育を受けるのに十分な日本語能力を有し、本学を専願する者を対象に、出願書類、小論文及び面接により総合的に判定する。

6. 社会人・シニア入学選考

社会経験を有する 23 歳（シニアは 50 歳）以上の者で、本学を専願とする者を対象に、出願書類と面接により総合的に判定する。

7. 外国人留学生入学選考

日本国籍を有しない者で、次の出願資格を有する者を対象に、Ⅰ～Ⅳ期に分けて選考する。

(1) 外国において、当該国の学校教育制度に基づく中学校および高等学校の課程を修了し、大学入学資格を有する者であって、学校教育年数が 12 年以上の者、またはこれに準ずる者。

(2) その他、本学において (1) の資格を有すると認定された者。

Ⅰ期：日本語筆記試験・日本語による面接により総合的に判定する。

Ⅱ～Ⅳ期：日本語留学試験の成績または日本語能力試験 N1 レベルまたは日本語能力

試験 N2 レベルおよび日本語による面接の総合評価により総合的に判定する。

8. 編入学選考

向学意欲があり、本学でさらに学びたい者を対象に行い、原則として3年次に編入し、転入学は2年次に転入する。

(1) 一般編入学選考：出願書類・小論文・面接により総合的に判定する（内部編入学選考は、出願書類・面接により総合的に判定する）。

(2) 社会人・シニア編入学選考：出願書類・面接により総合的に判定する。

(3) 外国人留学生編入学選考：

I 期：日本語筆記試験・日本語による面接により総合的に判定する。

II 期、III 期：日本語留学試験の成績または日本語能力試験 N1 レベルまたは日本語能力試験 N2 レベルおよび日本語による面接の総合評価により総合的に判定する。

9. 研究科入学選考

研究科における専門分野での研究を志願する者を対象に、次の方法により選考する。

経営情報学研究科修士課程：筆記試験・面接試験・書類審査の結果を総合的に判定する。

経営情報学研究科博士（後期）課程：書類審査・面接試験の結果を総合的に判定する。

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

平成 27(2015)年 5 月 1 日現在の本学学生数は、表 2-1-1 の通りである。

表 2-1-1 入学定員に対する学生受入れ数の推移

学部		23 年度	24 年度	25 年度	26 年度	27 年度
ビジネス学部	入学定員	220	220	220	—	—
	入学者	203	166	104	—	—
	入学定員充足率	0.92	0.75	0.47	—	—
	収容定員	880	880	880	660	440
	在籍学生数	828	787	654	450	283
	収容定員超過率	0.94	0.89	0.74	0.68	0.64
現代社会学部	入学定員	210	210	210	—	—
	入学者	115	96	71	—	—
	入学定員充足率	0.55	0.46	0.34	—	—
	収容定員	840	840	840	630	420
	在籍学生数	537	515	421	279	172
	収容定員超過率	0.64	0.61	0.50	0.44	0.41
グローバルビジネス学部	入学定員	—	—	—	300	300
	入学者	—	—	—	104	108

大阪国際大学

	入学定員充足率	—	—	—	0.35	0.36
	収容定員	—	—	—	300	600
	在籍学生数	—	—	—	104	203
	収容定員超過率	—	—	—	0.35	0.34
人間科学部	入学定員	320	320	320	320	320
	入学者	324	263	230	229	260
	入学定員充足率	1.01	0.82	0.72	0.72	0.81
	収容定員	1370	1370	1370	1370	1370
	在籍学生数	1396	1237	1092	990	953
	収容定員超過率	1.02	0.90	0.80	0.72	0.70
国際コミュニケーション学部	入学定員	160	160	160	160	—
	入学者	135	130	100	87	—
	入学定員充足率	0.84	0.81	0.63	0.54	—
	収容定員	670	670	670	670	510
	在籍学生数	609	557	510	450	313
	収容定員超過率	0.91	0.83	0.76	0.67	0.61
国際教養学部	入学定員	—	—	—	—	140
	入学者	—	—	—	—	154
	入学定員充足率	—	—	—	—	1.10
	収容定員	—	—	—	—	140
	在籍学生数	—	—	—	—	154
	収容定員超過率	—	—	—	—	1.10
大 学 合 計	入学定員	910	910	910	780	760
	入学者	777	655	505	420	522
	入学定員充足率	0.85	0.72	0.55	0.54	0.69
	収容定員	3760	3760	3760	3630	3480
	在籍学生数	3370	3096	2677	2273	2078
	収容定員超過率	0.90	0.82	0.71	0.62	0.60

本学の建学の精神・理念及び各学部・学科の教育目的に基づいたアドミッションポリシー・入学者選抜方針を明らかにし、ホームページ、「学生募集要項」や各種の進学説明会、相談会等、あらゆる広報を通じて高校生、保護者、高校教員に公表している。

また、入試制度等に関わる事項は、入試委員会を中心に改善を重ね、より多くの高校生が個性を發揮できる多様な入学試験を実施しており、その業務は入試・広報部を中心とした全学的な協力体制の下、適切に行われている。

なお、平成 27(2015)年度によりやく入学者の減少に歯止めがかけられたものの、18歳人口の再減少期を迎えるに当たり、各学部の教育内容の充実・改善や入学定員の見直し等が必要と考えている。

大学院についてはアドミッションポリシーに沿った学生の質に重点を置いた受入れを

目的に、厳密な入学試験を行っているため、定員を満たしていない。今後は、優秀な人材を確保するための検討が必要である。

(3) 2-1 の改善・向上方策（将来計画）

各学部・学科のアドミッションポリシーについては、今後も様々な媒体を通じた情報提供と周知の徹底を目指した広報活動を展開していく。

学部全体の入学者定員充足率の低下は平成 26(2014)年度で底を打ち、微増ながらも上昇傾向にあり、継続して各学部の教育内容を広報していく。具体的には、平成 26(2014)年度より広域にわたる一般的な新聞広告や交通広告等の間接広報を抑制し、本学へ興味関心のある資料請求者に対して、季刊誌「OIU VOICE」を発行し、タイムリーな情報を提供してきたが、さらに強固なツールとして SNS での個別の相互コミュニケーションを利用した媒体を利用し、受験生の要求等を取り込みながら、最新の情報を発信していきたい。

一方、地方での対面を重視した広報も新たに展開し、従来の地方進学相談会に加え、本学独自の出張オープンキャンパスを沖縄で実施、16 人の参加であったが、そのうち 9 人の入学者があり、最終的には沖縄県から 18 人の入学者となった。この事例を見本として地域特性や受験生動向等を検討し、平成 27(2015)年度には山陰地方や四国でも実施していきたい。

また、入学定員充足率が著しく低いグローバルビジネス学部に関しては、前述の広報展開に加え、教育協定を結ぶ近隣の 24 高校と教育懇談会を実施し、情報不足の補足や本学部に関する要望等を確認し、広報活動に反映していく。さらに外部よりスペシャルアドバイザーを登用し、社会経験豊かなメンバーからスポーツ、法律、経営、マネジメント等実学を中心とした内容をオープンキャンパス等で特別講義を実施し、社会科学系統の魅力を受験生に伝えていきたい。

2-2 教育課程及び教授方法

《2-2 の視点》

2-2-① 教育目的を踏まえた教育課程編成方針の明確化

2-2-② 教育課程編成方針に沿った教育課程の体系的編成及び教授方法の工夫・開発

(1) 2-2 の自己判定

「基準項目 2-2 を満たしている。」

(2) 2-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-2-① 教育目的を踏まえた教育課程編成方針の明確化

本学は、「建学の精神」と「教学の基本」の下、「総合的な教養教育」と「幅広い職業人の養成」を本学の基本機能として教育を行うため、全学のカリキュラムポリシーを定め、①教育課程編成の体系化、②教育方法、教育充実の取組み、③成績評価基準について明確に示している。

また、学則第 2 条に示した学部・学科の目的、及び全学のカリキュラムポリシーの下に①教育課程の編成、②科目群、③教職関連について、より学部の特性に応じた方針を

詳細に示している。

これらの教育目的を踏まえた教育課程編成方針の学内外への表明及び周知については、学内ではオリエンテーションや「履修の手引」で学生に明示・周知し、教職員に配布される「授業向上マニュアル」並びに「学科会議」及び「非常勤講師懇談会」等で教職員の共通理解・周知を図っている。学外に対してはこれらの方針をホームページに掲載し、保護者及び全てのステークホルダーが容易にインターネットにより閲覧できる環境を整え、表明・周知を行っている。

(ビジネス学部)

経営デザイン学科は、事業継承者、起業家及び経営管理者を育成することを目指し、経営の基本と応用能力を身につけ、ビジネスの場で指導力を発揮できる能力を持つ人材の養成を教育目的としている。この目的を達成するため、基礎的な科目を低年次に、より専門的な科目を高年次に適切に配置し、2年次より「起業家養成コース」と「経営スペシャリストコース」の2コースを設定し、卒業後に想定される進路や学生各自の就学目的に応じた教育課程を編成している。

経済ファイナンス学科は、グローバル化した現代の経済社会の中で、論理的思考と実践的技術を身につけ、経済、ファイナンス、会計のそれぞれの分野で自立的に行動し活躍できる人材の養成を教育目的としている。この目的に基づき、各分野で論理的思考力と実践的技術とをバランスよく身につけ、グローバルな広い視野を涵養できるように教育課程が編成され、科目が配置されている。特に、多くの学生が履修しておくべき経済理論の基礎、簿記会計技術の基本等については選択必修科目を設定している。また、企業とのつながりを重視し、職業意識の向上につながる実践的教育を目指す立場から、野村證券株式会社等より外部講師を招いた特別講義が開催されている。

(現代社会学部)

情報デザイン学科は、情報化社会において、他者とのコミュニケーションの下で先端の情報技術や表現技術を駆使し、自由に新しいデジタル文化を創造できる人材の育成を教育目的としている。この目的を達成するため、「デジタル文化」、「表現技術」、「情報化社会とコミュニケーション」、「コンテンツ制作」及び「産業デザイン関連」等の科目群を設定し、卒業後に想定される進路に応じて、自由な組み合わせで履修できるよう教育課程を編成している。さらに、2年次より学生の就学目的に応じて「コンテンツデザインコース」と「システムデザインコース」の2コースを設定している。

法律政策学科は、現代社会における政策を焦点にして、グローバル化した情報化時代において、現代社会が抱える課題に政策的思考によってアプローチし、企業、コミュニティ、国際社会で活躍できる人材の育成を教育目的としている。この目的を達成するため、法律、社会、政治の知識をコアに、国内外の生活、文化、言語に関心を持ち、幅広い教養を身につけるための教育課程を編成している。そして、「幅広い学びを用意する」を基に、進路・興味に応じた専門的知識と資格を身につけることを目標とし、系統的な学修を進めるために「法律行政コース企業法務モデル」、「法律行政コース法律行政モデル」、「法律行政コースまちづくりモデル」及び「総合政策コース危機管理モデル」とい

う 2 コース 4 モデルを設置している。

(グローバルビジネス学部)

グローバルビジネス学科は、変動の激しい現代社会・グローバル社会を、その環境や背景とともに正しく捉え、自らの使命・役割を認識して、国内外の様々な分野で中核として活躍できる人材を養成することを教育目的としている。この目的を達成するためには、経営管理、マーケティング、会計、情報処理等、「経営学」の諸領域を体系的に学ばせることが必須であるとともに、取り巻く経営環境を的確に把握し、経済、法律、政策、国際関係等の関連知識を総合的に学修させることも不可欠であり、この両者を組み込んだ教育課程を編成している。

(人間科学部)

心理コミュニケーション学科は、個人、集団、組織、そして社会における人間の心理と行動を幅広く学び、良好な人間関係を構築するためのコミュニケーションに関する基礎的な知識と能力の修得を教育目標としている。この目的を達成するため、多様なコミュニケーションと人間の相互理解のための知識を学び、対人間、集団および組織を運営していくためのコミュニケーションの役割について理解し、社会の中で、それらを適切に活用できる人材を養成することを教育課程の編成方針としている。

人間健康科学科は、人間にとっての健康の意味、食生活・こころ・運動・レジャーと健康の関わりを理解し、心豊かに人生を生きる技を身につけると同時に、社会人として必要な基礎的能力も身につけ、広く社会に貢献できる人材を養成することを教育目的としている。この目的を達成するため、人間が健康な生活を営んでいくのに必要な、医学・食生活・運動・心理・余暇活用といった幅広い分野における基本的な知識とスキル、及び社会人として必要な基礎的能力（知識・スキル・態度）を身につけることを教育課程の編成方針としている。

スポーツ行動学科は、スポーツに関する知識・技能を備え、それを通じて学校体育、健康指導及びスポーツに関連するビジネスやマネジメント等の分野で国内外を問わず活躍できる人材を養成することを教育目的としている。この目的を達成するため、人間の身体と心、及び運動・栄養・休養に関する理解の上に立った競技選手・指導者やメディカル・フィットネスのエキスパートの育成を教育課程の編成方針としている。また、低学年の実践教育（ボランティア等を含む）を推進し、学生のモチベーションを醸成することにも配慮している。

(国際コミュニケーション学部)

国際コミュニケーション学科は、英語や中国語等外国語の高度な運用能力の修得、異文化・日本文化の理解、日本及び国際社会の各分野で活躍できる実践的能力・知識・技能を身につけた人材を養成することを教育目的としている。この目的を達成するため、英語・中国語をはじめとする外国語によるコミュニケーション能力やコンピュータの活用能力を身につけるとともに、異文化及び日本文化についての深い理解を備え、国際社会において活躍できる人材、特にアジアを中心とした国際関係の理解を通じて、ビジネ

ス世界で活躍できる人材を育成することを教育課程の編成方針としている。

(大学院)

平成 26(2014)年度末の総合社会科学研究科の廃止を受け、経営情報学研究科の充実化を図るべく経済学コースを新設した。さらに、学生のレベルと専門性に対応すべく新たな「経営情報学基礎科目群」と「経済学科目群」を新設し、科目群の大幅な見直しを行った。専門的な修士論文を作成するのに必要となる調査技術や研究倫理等を教育する「研究調査法特論」を新設（必修化）した。

2-2-② 教育課程編成方針に沿った教育課程の体系的編成及び教授方法の工夫・開発

本学の教育課程は、ビジネス学部、現代社会学部、人間科学部及び国際コミュニケーション学部では基礎教育科目と学部・学科科目に区分して編成されており、グローバルビジネス学部では共通教育科目と学部・学科科目に区分して編成されている。

ビジネス学部、現代社会学部と平成 25(2013)年度以前の人間科学部及び国際コミュニケーション学部の基礎教育科目は、「グローバル化時代の社会・人間の基礎理解」、「インフォメーション・テクノロジーの基礎理解」及び「外国語によるコミュニケーションの基礎理解」の3つに区分されている。また、平成 26(2014)年度からは人間科学部及び国際コミュニケーション学部の基礎教育科目には「キャリア形成科目」が新設され、4つの区分となっている。

グローバルビジネス学部の共通教育科目は、「グローバル時代の社会・人間の理解」、「ICTの活用」、「外国語によるコミュニケーションの理解」、「国際理解基礎」、「地域理解」、「海外体験」、「キャリア形成」及び「セミナー」の8つに区分されている。

学部・学科科目は、各学科が6～11の科目群を設定し、基礎的な科目を低年次に、専門的な科目を高年次に配置している。それによって、学士力を着実に養成し、卒業後に想定される進路に応じた教育目的の実現に向けた教育課程が編成されている。

必修科目や選択必修科目（複数の科目から、1～数科目の履修が義務付けられているもの）以外の選択科目には、他大学や併設の短期大学部との間の単位互換科目や学部・学科間の他学部・他学科履修科目、海外研修による「スタディアブロード」科目等が含まれる。自由科目は卒業要件に算入されない科目であり、教員免許状取得希望者に対する教職関係専門科目等である。

(ビジネス学部)

経営デザイン学科の学部・学科科目は、基礎となる「経営学基礎理解」と「経営関連」の両科目群を設けており、「経営学基礎理解」科目群では経営者・ビジネスマンにとって必要不可欠な経営学の基礎を、「経営関連」科目群では経営を学ぶ上で必要となる法律や経済理論を学ばせている。

また、「組織と経営分析」科目群では、組織や経営、社会についての分析・調査方法を学ばせることにより、適正な経営分析ができる能力を養成している。「経営実務」科目群では、「ビジネスゲーム」、「ビジネスケーススタディ」等一般企業やMBA（経営学修士）で使われている学習方法を用いて、実践的な経営学を体験させている。「事業創造」科目

群では、事業承継者や起業家養成を目的として、企業のために必要な実務を学ばせるとともに、ビジネスチャンスにあふれている中国市場について研究を行っている。「流通・販売・サービス」科目群では、流通の基本を学ばせ、商品企画から広告及び販売までを含めた総合的な流通・販売の仕組みを学習させており、将来のビジネスで、起業家として、また企業の指導的構成員として必要な専門内容となる科目群をそれぞれ配置している。

経済ファイナンス学科の学部・学科科目は、「経済学基礎理解」、「経済関連」、「国際経済の理解」、「市場と経済制度の理解」、「ファイナンスの理解」、「企業会計の理解」、「経済ファイナンスの演習と実務」及び「セミナー」の科目群に分かれている。選択必修である「経済学基礎理解」科目群以外の科目については、学生の科目選択の自由を尊重している。ただし、学科科目が増える3年次には「セミナーⅢ」が始まっており、経済、ファイナンス及び会計を専門とする各セミナー担当教員によって学生に科目選択の助言がなされている。授業内容については、講義内容の確実な理解のための小テストが行われたり、小規模大学であるメリットを活かして授業中に教授者から頻繁に質問が行われたり、また授業に関連する文献を読んだレポートが求められたりと、さまざまな工夫がなされている。

3年次の「セミナーⅢ」では、経済、ファイナンス及び会計の各分野の教員によりそれぞれ専門分野についての指導がなされている。平成26(2014)年度には教科書や演習によって経済学や会計学をしっかりと身につけさせようとするセミナーがある一方、ビジネスゲームに参加しビジネスを模擬体験させるセミナー、「全国学生対抗円ダービー」に参加して外国為替市場の動向を理解させようとするセミナーも開かれており、教授方法にも工夫・開発が試みられている。4年次の「セミナーⅣ(卒業研究を含む)」では、担当教員によってしばしば一対一の密度の濃い卒業論文指導が行われている。

(現代社会学部)

情報デザイン学科の学部・学科科目は、「デジタル文化」科目群において情報メディアが社会に及ぼしている実態と、これからの可能性について学ばせるとともに、情報化社会の発展と問題点についても理解させている。「情報化社会とコミュニケーション」科目群では、言葉を中心としたコミュニケーション手段の発達を取り上げている。「表現技術」科目群では、色や音、形状を活用した様々な表現技術を理解させ、「情報技術理解」科目群では、情報システムやその中で用いられているソフトウェアについての専門知識を深めさせている。「コンテンツ制作」科目群では、コンテンツ作品の制作を通じて、表現の手法について学ばせ、「システム設計」科目群では情報システムの設計方法を修得させている。「産業デザイン関連」科目群ではコンテンツビジネスの現状を取り上げ、企業における販売・広告のための基礎について学ばせている。

2年次の「セミナーⅡ」においては、後期授業開講の直前に1泊2日の「ものづくり合宿」を毎年実施しており、グループの協働作業によるコンテンツ制作とシステム開発によるソリューションを通じて、通常の講義時間内では修得できないような実践的なプランニング、プロジェクト管理、プレゼンテーションの工程を経験させている。また、学内にはデジタル・ハイビジョン映像の撮影・編集が可能な撮影スタジオ(マ

ルチメディア・スタジオ)及び映像情報機器(カメラや照明、合成映像用のグリーンバックエリア等)を設置し、主に「コンテンツ制作」科目群の授業において活用している。

法律政策学科では、専門科目の基礎となる「現代社会の基礎理解」科目群において政策学の基礎を、「国際情勢の理解」科目群にはグローバル化時代の理解のための国際関係科目を置いている。「法律行政の実務」科目群には市民社会にとっての基本となる法律科目を置き、「コミュニティづくり」科目群には地域社会にとって不可欠の政策関連科目を置いている。学科の特性である「企業・地域・国際の安全」科目群には地域住民にも公開しているオムニバス講義「現代の危機管理」をはじめ、セキュリティ関連の科目を置いている。3年次及び4年次のセミナーでは、それぞれの選んだ法律や政策の専門分野を学ぶ中で卒業研究に結実させる内容となっている。

学生の興味や関心は極めて多様であるため、学部・学科科目に関して学修すべき科目の優先順位を示すのは困難である。そこで、主に将来の希望進路に合わせて「法律行政コース企業法務モデル」、「法律行政コース法律行政モデル」、「法律行政コースまちづくりモデル」及び「総合政策コース危機管理モデル」という2コース4モデルを設け、モデルごとに異なった科目を推奨する構成としている。

また専門知識と実践的な教育との有機的結合を目指した取組みとして、資格取得の支援、地域との交流・協働の促進がある。具体的には公的資格の取得、公務員採用試験への挑戦を奨励し、法学検定をはじめ、宅地建物取引士(旧:宅地建物取引主任者)、行政書士、公務員等に対する受験支援を行っている。試験対策を行う各種科目を開講し、正課授業以外での講座開設等によりサポートしている。指導には本学の教員だけでなく、受験指導に精通した講師が講座を担当している。さらに、本学科の「ひと・まち・つくるプロジェクト」はまちづくり活動をテーマとし、メンバーは地域の魅力ある資源の発掘等、むらおこし他を提案している。京都府南山城村のフィールドワークをはじめ、大学のある枚方市の放課後子育て事業「友遊サタデー」の企画運営等、積極的に地域の自治・まちづくり活動に参画・協働している。その活動が評価され、平成22(2010)年と平成23(2011)年にはNPO法人「すがはらひがし」から地域活性化貢献賞を授与され、また、平成23(2011)年度には、「全国大学まちづくり政策フォーラム in 京田辺」及び「同in 登別」における政策提案内容が評価され、優秀賞他を連続受賞する等、着実にその成果を挙げている。

(グローバルビジネス学部)

グローバルビジネス学科の学部・学科科目では、ビジネスに活用するための知識・技術を幅広く身につけさせるために、「ビジネスの基礎理解」科目群と「ビジネスの総合理解」科目群を置き、経営を核として、経済、法律、政策、情報等の関連分野を学ぶことのできる科目を開講している。また、ビジネスのグローバル化に対応できるように、「国際関係・国際ビジネスの理解」科目群を置いており、専門の基礎となる科目群と実践的な能力を備えさせるための科目をバランスよく配置している。さらに実社会での学びを重視し、企業や地域との連携を図り、PBL教育等の体験型学修を重視した教育を導入している。

英語教育では、初年次から学生の語学力をレベル別でクラス編成して授業を行ってお

り、TOEIC や TOEFL 等のテストを利用して、学生の英語コミュニケーション能力を高めていくことを目指している。さらにアドバンスドレベルの学生には、英語で行う授業やセミナーを受講させ、初年次から海外語学研修や海外インターンシップへの参加等を体験するように指導を行っている。また、「海外事情研修」を開講し、外国語によるコミュニケーション能力を高めつつ、国際関係や国際ビジネスの理解を深める学修の機会を提供している。2・3年次に対しては海外提携校への中期・長期の留学プログラムを提供し、海外の大学での学修経験を積ませる機会を用意している。これらのプログラムには奨学金を給付し、経済的な支援も充実させている。

(人間科学部)

心理コミュニケーション学科では、学部・学科科目を「社会におけるコミュニケーションの理解」、「心理と人間関係の理解」、「心理学的方法・分析の理解」、「ビジネスにおけるコミュニケーションの理解」、「コミュニケーションにおけるメディアの理解」、「ファッションにおけるコミュニケーションの理解」及び「セミナー」の7科目群に編成している。それぞれの中で基礎からの積み上げを図るため、年次配当を考慮し、学年が低いほど基礎的な科目となり、学年が上がるほど専門的な知識を習得できるよう配置している。セミナーにおいては、少人数教育によって、学生との個別のコミュニケーションをとりながら、各人の能力に合わせた、きめ細やかな教育を行っている。

特に教育の主となる専門分野としては、心理、メディア、ファッションの3つの分野を有しており、まず心理分野では、人間の行動に関する客観的データを分析するための知識を身につけ、それらをビジネスに応用できるための知識や能力の修得を目指している。またメディア分野では、社会学の観点からコミュニケーションやメディアのもつ機能や役割を理解することで、現代社会の中でよりよく生きるための知識や能力の修得を目指している。そしてファッション分野では、マーケティングやマーチャンダイジング等の経営学的視点と心理学的アプローチを取り入れ、消費者とファッション関連企業との関係を検討し、両者のよりよい関係を築くための情報発信能力の修得を目指している。

さらに平成22(2010)年度より学科特別企画として「アクション・プログラム」を開始した。このプログラムは、学科の教育目標を実現するために、心理、メディア、ファッションの3つの分野に共通した教育要素である問題解決スキルとコミュニケーションスキルを実践的課題の中で養成することを目的としている。その内容は、プログラム修了のために課された特定科目の単位取得とともに、2年次から3年次にかけて学内外の活性化を意図した活動に取り組むことである。このプログラムの対象となる学生は、1年次において学科の募集説明会等に参加し、教員との面談を経た学生であり、その人数はおおよそ学科学生の2割程度である。このプログラムは、今や学科の教育を特色づけることになっており、本学科には欠かせない教育ツールと言える。

人間健康科学科では、学部・学科科目を「コア科目」、「からだの健康」、「こころの健康」、「食と健康」、「レクリエーション」、「共生と福祉」及び「セミナー」の7科目群に編成しており、それぞれの科目群で年次配当を考慮して授業科目を配置している。学生は、健康に関して多面的に幅広く学ぶことが可能であるとともに、特定の科目群を集中的に履修することも可能となっている。セミナーでは大学での学習方法やレ

ポートの書き方から、発表や議論の仕方まで、少人数のクラスで教育しており、「セミナーⅣ（卒業研究を含む）」では卒業研究の完成に向けて、プロジェクト型の授業を展開している。また優秀な学生に対しては、より高度な能力を育成するため「健康科学特論Ⅰ～Ⅲ」を設けている。

「コア科目」では「初級」7科目のうち6科目を選択必修とし、健康について理解するために欠かせない入門レベルの教育を行っている。さらに、「中・上級」5科目のうち3科目を選択必修として、健康について学んだ成果を社会で活かすために必要な知識・技術を育成する科目構成としている。

「からだの健康」ではからだの健康について理論と実践の両方から教育しており、健康運動実践指導者や健康管理士一般指導員の資格取得に対応している。「こころの健康」では、心の健康について理論と実践の両方から教育しており、カウンセリング実務士の資格取得に対応している。「食と健康」では健康的な食生活について理論と実践の両方から教育しており、フードスペシャリストの資格取得に対応している。「レクリエーション」ではレジャー・レクリエーションについて理論と実践の両方から教育しており、レクリエーション・インストラクターの資格取得に対応している。「共生と福祉」ではさまざまな人や自然との共生について理論と実践の両方から教育している。

また、授業を受講するときの心構えを定め、学科教員の共通認識の下で実施している。受講の心構えについては新年度のオリエンテーション時に学生全員に説明及び確認を行っており、その後適宜講義、実習等で学生に指導する際に利用している。出席や平常点の重要性を共通の認識とし、全ての授業で出席確認を行い、欠席回数が多くなったり、または欠席が続いたりした時点で授業担当者がその学生のセミナー担任に出席状況を報告する体制となっている。このように授業担当者からセミナー担任、当該学生という連絡・指導システムを活用することにより、より早く学生の学習状況を把握し、学生の学習支援を行っている。

スポーツ行動学科では、学部・学科科目を「スポーツと身体」、「スポーツ実技」、「スポーツ指導」、「スポーツ関連ビジネス」、「教職関係専門科目」及び「セミナー」の6科目群に編成しており、特に「スポーツ医学」や「スポーツ体力学」等の科目と、「スポーツ心理学」や「スポーツ社会学」等の科目を中心として、スポーツの実践とマネジメントを総合的に学ぶ教育課程となっている。また、教員免許科目としての「教育実習研究」を2年次から3年次に設け、教員としての資質向上に取り組んでいるだけでなく、健康運動指導を志向する学生に対して、「運動処方」や「スポーツ栄養指導Ⅰ・Ⅱ」等の科目によって、指導者としての資質を高めることができるよう指導を行っている。また、障害者スポーツの指導者を志向する学生も多いことから、「障害者スポーツ指導実習」等の科目を設け、学生の資質向上のための指導を行っている。

セミナーでは、セミナー担任制度を中心とした少人数指導に重点を置き、個別指導も取り入れて学生と教員間の密接な関係を築くとともに、学生相互の協同も進めている。

また、学科行事として、大阪私立箕面自由学園高等学校が毎年実施している「夏期学校（遠泳実習）」に協力している。例年20人程の学生が助力として遠泳実習をサポートしている。事前に指導案の作成や実習ノート等の作成を行い、実習時には早朝のラジオ体操の補助をはじめ、準備運動・水泳指導・生活指導補助等を行っている。この行事に

参加することで、教員や運動指導者を目指す学生にとっては現場体験となり、実際の指導現場に必要とされる知識とスキルを学ぶ良い機会となっている。

(国際コミュニケーション学部)

国際コミュニケーション学科の学部・学科科目は、「英語の基礎・応用能力の育成」、「中国語等の能力の育成」、「国際関係の理解」、「日本語教育能力の育成」、「異文化・日本文化の理解」、「専門的英語能力の育成」、「博物館学」、「観光学と旅行ビジネス」、「国際ビジネス」、「教職関係専門科目」及び「セミナー」の 11 科目群からなる。特に、英語・中国語による高いコミュニケーション能力を修得するため、語学専門科目を重点的に配置した構成となっている。また、国際社会の中の日本文化、異文化理解及び国際関係の理解について深く学ぶことができる科目群を配置している点も本学科の特色である。そして、観光学・旅行ビジネス・博物館学・国際ビジネスに関する科目を配置し、国際社会で活躍できる実践的能力の修得を目指している。さらに、語学教育分野への就労を志望する学生のために教職科目を配置し、中学校教諭一種免許状（英語）、高等学校教諭一種免許状（英語）の資格取得に対応している。「必修科目」であるセミナーでは、少人数制クラスにより入学時から 4 年間を通して、大学での学習・大学生活の支援を含め、卒業論文の基礎となるレポート作成・プレゼンテーション技術等から卒業研究の指導を行っている。

カリキュラムは配当年次に従って履修することにより、段階を踏んで、体系的に学習するように編成されている。各科目の教育課程の体系の中での位置付けは、カリキュラムツリー及びナンバリングにより明確化されており、シラバスの中にそれを明示する項目も設けられている。なお、この教育課程には履修順序性があるため、上位年次の配当科目は原則履修できないよう制限されている。

授業内容に工夫をする場合には、研究の裏付けのあるものと、技術的な表現方法の工夫によるものがある。研究の裏付けのための補助をするために、研究費や研究旅費を予算化している。学会や研究会に出席し、新たな知見を得て、授業に活かし、授業の改変を行う等している。技術的な表現方法としては、PowerPoint 等による授業の開発や、DVD 等映像資料、e-Learning の活用等による授業の仕方を工夫している。さらに、学科内において教員同士で、授業を見学し、それにより、授業の仕方をお互いに学び合っている。学科内において、授業の仕方について話し合う機会を設け、共通理解を図るために学科会議等を開催している。

また、履修及び卒業に至る指導について、オリエンテーション、履修指導、受講状況の把握、保護者との連絡・情報共有、進路指導等により、入学時から卒業時まで、少人数制のセミナーを通じて、きめ細やかな指導を行っている。教員は学生による授業評価等の FD 活動を通じて、教育方法の改善に努めるとともに、受容の質を高めており、成績表、履修カルテ、資格・免許にかかわる科目の単位取得状況については「資格・免許判定リスト」を用い、教育目的、目標の達成状況を把握、評価している。

(大学院)

学生の目指す専門性に対応した履修モデルを提示し、担当指導教員が履修指導を行っ

ている。修士論文・博士論文に関しては、大学院教員が全員参加する中間発表会を実施しており、専門性とオリジナリティ性の高い論文完成を目指している。

(3) 2-2 の改善・向上方策（将来計画）

（学部）

「全人教育」を基礎として、礼節を重んじ、世界に通じる心豊かな人間を育成するという本学の社会的使命・教育目的に沿って教育課程の一層の充実を図る中で、学生の主体的・能動的な学修を促す仕組みを確立する努力が今後も継続して必要である。

（大学院）

修士課程に関しては、平成 27(2015)年度から改善されたカリキュラムが実施されているので、その状況を注視したい。博士（後期）課程に関しては、国際学会等を含めた外部への論文投稿を増やす研究活動の充実を図ることを検討する。

2-3 学修及び授業の支援

《2-3 の視点》

2-3-① 教員と職員の協働並びに TA(Teaching Assistant) 等の活用による学修支援及び授業支援の充実

(1) 2-3 の自己判定

「基準項目 2-3 を満たしている。」

(2) 2-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-3-① 教員と職員の協働並びに TA(Teaching Assistant) 等の活用による学修支援及び授業支援の充実

○教員と職員の協働

教員とキャンパスセンターとの協働により、受講状況を把握し、学修指導に努めており、学生の欠席が一定回数に達すると所定の報告書に記入し、キャンパスセンターを経由してセミナー担当教員及び学科主任に提出することになっている。そして、セミナー担当教員が学生の出席状況を把握すると同時に学生指導を行い、報告書を提出した科目担当教員に、その指導結果をフィードバックしている。

また、海外留学・海外研修においては、教員と国際交流課の職員（もしくは本課がコーディネートした学外人材）との協働により、以下の業務を実施している。

- ・ 業務対象：「スタディアブロードⅠ」・「スタディアブロードⅡ」・「スタディアブロードⅢ」に伴う海外留学及び海外研修
- ・ 業務内容：出発前セミナー、留学及び派遣先でのプレゼンテーション訓練のためのワークショップ等

○オフィスアワー等

教員が授業時間外に学生からの学修相談等を受ける制度が導入されており、年度当初のオリエンテーションで学生への告知を行うとともに、オフィスアワーの時間帯を研究

室のドアに掲示したり、セミナー等を通じて学生に周知したりしている。

○TA

経済ファイナンス学科では、経済理論等学生間の理解度に差の大きい科目について、上級生や大学院生が TA として学生の学修を支援している。大阪大学、神戸大学等他大学大学院に進学した卒業生もアルバイト講師として数回招聘し、受講生にアドバイスを与えてもらっている。また進学者、就職者を問わず、卒業生を招いて体験を語らせることには、在學生に将来への希望を持ち続けさせるという狙いもある。

情報デザイン学科では科目の特性に合わせ、学科として TA を配置し、専門的なサポートを行っている。

心理コミュニケーション学科では、新入生オリエンテーション時の履修指導において「セミナー I」ごとに TA を配置し、新入生に対して TA が積極的に履修についてアドバイスする体制をとっている。その一方、オリエンテーション時に新入生が学生生活に早期に慣れることを目的としたコミュニケーションワークを採用し、その中のゲームや課題の進行において TA は新入生の指導補助役を行っている。このように、TA は新入生の良きお手本として、また学生生活のモデルとして新入生の学生生活を多面的に支援している。また、TA は学内で通常授業として展開されている臨床スキル演習やマンガ文化論等実習や演習のデータ収集やデータ解析、教材作成の補助を務め各自の学修を深めることもある。さらに、TA は学外での集中授業リーダーシップ特別演習において下位学年の指導補助役を担当し、自らのリーダーシップを磨くとともに学年を超えた学生交流の起点にもなっている。

人間健康科学科では、実習科目である「運動演習」において TA を活用している。

スポーツ行動学科では、学生の習熟度を高めると同時に安全を確保するため、ウォーターエクササイズの授業で TA を活用している。TA の学生は水泳部に所属しており、TA の経験が指導力の養成にもつながると考えられ、受講生・TA とともに有益な方法と言える。

国際コミュニケーション学科では、英語インテンシブコースにおいて教員の業務の補佐及び学生の学習支援を行うアシスタント職員が配置され、以下の業務を担っている。

- ・ 学生の自習に使われる LL(Language Laboratory)教室における設備・機器・教材等の管理及び学生への施設情報告知・利用案内・学習支援
- ・ 授業課題のための自習教材・参考資料等の教材管理及び学生への教材情報提示・利用支援
- ・ 学生の成績記録のデジタルデータ化と管理の補助
- ・ 学生連絡先情報の管理及び連絡業務の補助
- ・ 授業で利用するコンピュータ演習室等の教室予約業務
- ・ オリエンテーション用資料の作成補助
- ・ ニュースレター（IEP Press、本コースによる発行）の編集補助

○中途退学者、休学者及び留年者対策

中途退学者、休学者及び留年者に対する対策として、英語やセミナー等少人数の必修

科目の出欠状況が毎週教員からキャンパスセンター職員に報告され、集計を経て毎月セミナー担任にフィードバックされており、各セミナー担任はその状況に基づいて、随時学生を指導している。さらに、学科会議をはじめとして、学科所属の教員の間で個別の学生の状況についての情報交換が行われている。

また、セミナー担任が学生の動向を把握し、適宜アドバイスや指導を行い、学生が自主的・計画的に単位及び資格を取得できるよう支援し、必要な場合は保護者を交えて懇談を行っている。さらに、修学上特別な配慮が必要な学生に対してセミナー担任と「学修支援室」が連携して対応し、経済的理由で中途退学や休学を希望する学生に対しては奨学金制度の利用をキャンパスセンターとも相談しながら対応している。

○学生の意見等を汲上げる仕組み

全ての授業について授業アンケートを前期・後期各1回ずつ実施し、学生の意見を聴取している。また、自己申告授業改善報告書を提出する制度を設け、授業アンケートの分析結果を各教員にフィードバックし、学生の意見を反映した授業改善に役立てている。この報告には担当教員から受講学生へのコメントも記入し、ホームページを通じて学生に開示し、相互性を持たせている。当該アンケートの分析結果は学科主任の元にもフィードバックされ、学部や学科においてその結果に基づく検討が可能な制度となっている。

(大学院)

修士課程では、入学時から担当指導教員を決めて履修指導等を行っている。修士論文を作成するための特別研究は1年後期から始まるが、実質的には入学時からの指導体制が整っている。また、少人数での講義や演習であるため、きめ細かい指導体制が確立されている。

博士(後期)課程では、担当指導教員による指導体制が確立しているが、俯瞰的な研究充実を図るべく、他の専門教員の指導も仰いでいる。

(3) 2-3の改善・向上方策(将来計画)

中途退学者、休学者及び留年者の実態の把握と原因分析については一定程度達成できているが、特に中途退学者の数は憂慮すべきであり、入学者の確保と並んで、中途退学者等への対策が重点課題である。この問題に対する抜本的な対策は一人ひとりの学生をしっかりと育て上げ、大学に対する社会に信頼を獲得するよう努めることであろう。

(大学院)

制度的には充実した体制となっているが、担当指導教員個人の資質に依存するところが大きいため、研究科委員会全体として状況を把握するように努めている。

2-4 単位認定、卒業・修了認定等

《2-4の視点》

2-4-① 単位認定、進級及び卒業・修了認定等の基準の明確化とその厳正な適用

(1) 2-4 の自己判定

「基準項目 2-4 を満たしている。」

(2) 2-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-4-① 単位認定、進級及び卒業・修了認定等の基準の明確化とその厳正な適用

○単位認定、成績評価

成績評価は、学則及び履修規程に定める通り、「5」から「1」の5種の評語をもって表わし、「2」以上の評語を得た者に所定の単位を与えている。また、編入学等で単位を認定した科目は「9」の記号をもって「認定」を表わしている。

各科目の成績評価については、統一形式のシラバスに「成績の評価方法」欄を設け、平常点、授業内試験、定期試験及びその他の4つの項目について、その評価比率を数値にて示し、さらに所定の記述欄に、出席状況や課題の扱い等について記し、評価基準を明確にしている。

各科目担当教員は、これらの基準に照らして厳正かつ公平に評価している。同一科目複数開講による異なる担当教員間においても、統一した基準が適用されている。また、これらの評価基準は学生にも開示されている。

○評価結果の有効活用

学生及び学資負担者に対して半期ごとに「成績通知書」を送付し、セミナー担任による履修指導等にも活用している。

○進級制度

ビジネス学部、現代社会学部、人間科学部及び国際コミュニケーション学部では年次進行に伴う進級要件を定めていない。

グローバルビジネス学部では3年次へ進級するための要件として、「フレッシュマンセミナー a・b」及び「専門基礎セミナー a・b」を修得し、かつ卒業要件に算入することのできる総修得単位数の合計が50単位以上なければならないとしており、また4年次へ進級するための要件として、「専門セミナー I a・b」を修得し、かつ卒業要件に算入することのできる総修得単位数の合計が80単位以上なければならないとしている。

○他大学等における学修または修得単位の認定

他の大学または短期大学との協議に基づき当該大学等で修得した単位や本学に入学する前に大学または短期大学で修得した単位等は、教授会の議に基づき、60単位を限度として、卒業に要する単位数に算入することができるとしている。

○編入学により入学を許可された者の他の大学等で修得した単位認定の取り扱い

ビジネス学部、現代社会学部、人間科学部及び国際コミュニケーション学部では、他大学等での既修得単位または学修時間数のうち、本学における授業科目の履修とみなし、卒業要件単位として認定できる単位の上限は、3年次編入学生に対して64単位（卒業要件単位数の1/2）、2年次編入学生に対しては32単位（卒業要件単位数の1/4）として

いる。

また、グローバルビジネス学部では、他大学等での既修得単位または学修時間数のうち、本学における授業科目の履修とみなし、卒業要件単位として認定できる単位の上限は、3年次編入学生に対して62単位（卒業要件単位数の1/2）、2年次編入学生に対しては31単位（卒業要件単位数の1/4）としている。

なお、単位認定に際しては一括認定を基本とするが、必要に応じて個別に読み替え認定を行っている。

○卒業要件

本学に4年以上在学し、表2-4-1～表2-4-5で定める所定の単位を修得した者には卒業を認めることとしている。なお、本学に3年以上在学し、卒業の要件として修得すべき単位を優秀な成績をもって修得した学生が、「学校教育法」第89条に規定する卒業（早期卒業）を希望する場合には、「大阪国際大学早期卒業に関する規則」に従った手続きを経て認めている。

表2-4-1 ビジネス学部経営デザイン学科卒業要件単位

授 業 科 目 区 分		卒業に要する単位数	
基礎教育科目	グローバル化時代の社会・ 人間の基礎理解	12 単位以上	28 単位以上
	インフォメーション・ テクノロジーの基礎理解	6 単位以上	
	外国語による コミュニケーションの基礎理解	必修 4 単位を含めて 10 単位以上	
学部・学科科目		【経営デザイン学科】必修 18 単位、選択必修 12 単 位以上を含めて 76 単位以上 【経済ファイナンス学科】必修 18 単位、選択必修 16 単位以上を含めて 76 単位以上	
基礎教育科目、学部・学科科目の中から		24 単位以上	
合 計		128 単位以上	

表2-4-2 現代社会学部卒業要件単位

授 業 科 目 区 分		卒業に要する単位数	
基礎教育科目	グローバル化時代の社会・ 人間の基礎理解	12 単位以上	28 単位以上
	インフォメーション・ テクノロジーの基礎理解	6 単位以上	
	外国語による コミュニケーションの基礎理解	必修 4 単位を含めて 10 単位以上	
学部・学科科目		【情報デザイン学科】必修 18 単位を含めて 76 単位	

	以上 【法律政策学科】必修 18 単位、選択必修 56 単位以上を含めて 76 単位以上
基礎教育科目、学部・学科科目の中から	24 単位以上
合 計	128 単位以上

表 2-4-3 グローバルビジネス学部卒業要件単位

授 業 科 目 区 分		卒業に要する単位数	
共通教育科目	グローバル化時代の社会・人間の理解	8 単位以上	46 単位以上
	ICT の活用	必修 2 単位を含めて 6 単位以上	
	外国語による コミュニケーションの理解	(日本人学生) 必修 4 単位を含めて 10 単位以上 (留学生) 10 単位以上	
	国際理解基礎	12 単位以上	
	地域理解		
	海外体験		
	キャリア形成	必修 4 単位を含めて 8 単位以上	
	セミナー	2 単位	
学部・学科科目	必修 18 単位、選択必修 50 単位以上を含めて 68 単位以上		
共通教育科目、学部・学科科目の中から	10 単位以上		
合 計	124 単位以上		

表 2-4-4 人間科学部・国際コミュニケーション学部卒業要件単位（平成25(2013)年度以前入学生）

授 業 科 目 区 分		卒業に要する単位数	
基礎教育科目	グローバル化時代の社会・人間の基礎理解	12 単位以上	28 単位以上
	インフォメーション・テクノロジーの基礎理解	6 単位以上	
	外国語による コミュニケーションの基礎理解	10 単位以上	
学部・学科科目	76 単位以上		
基礎教育科目、学部・学科科目の中から	24 単位以上		

合 計	128 単位以上
-----	----------

表2-4-5 人間科学部・国際コミュニケーション学部卒業要件単位（平成26(2014)年度入学生）

授 業 科 目 区 分		卒業に要する単位数	
基礎教育科目	グローバル化時代の社会・ 人間の基礎理解	10 単位以上	32 単位以上
	キャリア形成科目	6 単位以上 ※留学生は基礎教育科目 全体から履修可能	
	インフォメーション・ テクノロジーの基礎理解	6 単位以上	
	外国語による コミュニケーションの基礎理解	10 単位以上	
学部・学科科目		76 単位以上	
基礎教育科目、学部・学科科目の中から		20 単位以上	
合 計		128 単位以上	

○GPA(Grade Point Average)制度

GPA については、学修成果に係る評価において客観性や厳格性を確保することを目的に、平成 26(2014)年度より導入した。その利用方法等については継続的に検討を行っており、平成 27(2015)年度には成績通知書に GPA を記載する予定である。

(大学院)

授業科目の単位認定に関しては、シラバスに明記されている基準に従って厳格に実施されている。評価の基準に関しても、研究科委員会で議論を行っており、統一を目指している。

修士学位論文に関しては、担当指導教員を主査とし、専門に近い教員から副査 2 人を選任している。中間発表会を経て、最終の査読・口頭試験を実施することにより厳正に審査されている。

博士学位論文に関しては、厳正を期すため、学内だけではなく学外の副査を選任している。修士論文と同様に、中間発表会を経て、最終の査読・口頭試験を実施することにより審査されている。

(3) 2-4 の改善・向上方策（将来計画）

当面 GPA のより積極的な活用が課題となる。成績優秀者の決定、奨学金の決定はもとより、すでに多くの大学で行われているように、GPA に基づいたセミナー配属や派遣留学生の選抜等が考えられる。とりわけ、新設のグローバルビジネス学部は国際化を表面に掲げた学部であり、国際交流に関連する分野での GPA の活用が求められる。

各担当教員間及び非常勤講師との間における成績評価基準の適用については、一部その整合性や統一性が充分でないところが散見されるため、今後、関連科目担当教員同士の会合の機会を設け、理解を深化させたい。また、FD 委員会の主導によって、成績評価の統一性と単位認定の厳格化を策定し、今後その適用に努めていきたい。

さらに、平成 26(2014)年度に更新した「履修のモデル」、「カリキュラムツリー」及び「ナンバリング」を、平成 27(2015)年度にはホームページに公開する。これらを教員・学生ともに活用し、カリキュラムと単位認定の教育的効果を高めていく予定である。

(大学院)

改善・向上策を実施している段階であるので、その状況を注視したい。

2-5 キャリアガイダンス

《2-5 の視点》

2-5-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する指導のための体制の整備

(1) 2-5 の自己判定

「基準項目 2-5 を満たしている。」

(2) 2-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

本学の建学の精神である「全人教育」を基礎として、礼節を重んじ、世界に通じる心豊かな人間を育成すべく、大学でのキャリア開発は正課・課外を問わず、各活動において学生の人格及び能力・スキル開発を培っていくことが重要と考え、各部門で活動をしている。

具体的には就職部がカウンセリングや行事を通じた就職支援を行い、FD センターは正課としてのキャリア教育を行っている。また、国際交流課では留学・短期海外研修プログラムを通じたキャリア開発支援を行っており、教職資格取得支援やボランティア活動、社会貢献活動、クラブ活動等を通じた人間形成・心身鍛錬・資質向上といったキャリア支援にはそれぞれの専門部署がその任を負っている。

1. 支援体制

本学では学生の進路を支援する専門部署として就職部を設置し、その使命を「学生の個々の進路に応じた適切な指導により、自立した社会人として社会に輩出すること」としている。また、就職部職員と各学科から選出された教員による就職委員会において、就職活動支援に関する検討や提言、情報交換を行い、その内容は各学科の委員を通じて、セミナー担任から所属学生に案内されている。セミナーでは少人数体制で 1 年次より実施されており、学習指導だけでなく進路指導も行っている。

保護者との連携も重要施策の一つとして位置付けており、1 年次より保護者向けキャリア情報の発信を行うとともに保護者対象就職説明会を年 1 回実施し、必要な場合は学生・保護者・就職部カウンセラーとの 3 者面談を実施している。

就職部では、個別面談を重視する方針の下で、専門力のあるキャリアカウンセラー（常

勤職員)が学生1人あたり平均約8回の面談対応を行うとともに、様々な就職支援行事を実施して、キャリア開発や就職への興味喚起、意識づけを行っている。

企業・団体に対しては、関係強化を図るため、本学主催の合同及び個別の企業説明会を実施し、学生と企業のマッチングの場を提供するとともに、定期的な企業訪問により、本学卒業生の動向確認・定着促進や業界の情報収集に努め、さらに企業・団体との情報交換会への積極的参加により情報源を充実させている。

1年次から4年次までの一貫した就職支援として、まず「キャリア教育」で就業意識を持たせ、次に「インターンシップ」で仕事の内容を学ばせ、さらに「各種就活塾・セミナー」では就職活動に対する意識を高めさせていくという体制を敷いて対応している。

さらに平成26(2014)年度は就職意識の高い学生を中心に「自己鍛錬塾」を実施したところ、20人の参加があり、また選抜型の「就活セミナー」を実施したところ、日本人学生29人、留学生10人の計39人の参加者があった。これらの学生達が卒業年次での就職活動を牽引している。

平成26(2014)年度就職率は、就職希望者ベース(以下、「就職決定率」という。)で95.2%(昨年度比3.7%増)、進学者を除く卒業者ベース(以下、「就職率A」という。)で70.3%(昨年度比3.9%増)と2年連続で増加している。

○全学年対象共通施策

- ① キャリアカウンセラーの常時配置と個別相談の推進
- ② 就職部職員のセミナー担当制によるセミナー担当教員との就職活動情報共有や具体的支援施策、及び学生別支援状況の情報共有と協働による学生支援
- ③ 保護者対象就職説明会や保護者への就職ガイドブック配布、保護者メールの発信及び3者面談の実施等による就職活動の保護者理解の促進と学生フォローの依頼
- ④ 「就カフェ」等イベントによる就業への興味・意識喚起や具体的就職活動に向けてのイメージ形成、及び学生の就職部接点の拡大

○4年次生対象施策

- ① 本学主催による合同及び個別企業説明会実施と求職学生と求人企業・団体のマッチングの場の開設
- ② ハローワーク連携による学生と企業・団体とのマッチング推進

○3年次生対象施策

- ① 就職ガイダンスや就職ガイドブック配布説明による就職活動全容の理解促進
- ② 「就勝プレミアム講座」実施による「就活リーダー」の育成
- ③ インターンシップの参加促進
- ④ 就職した卒業生及びチューター(卒業年次生で内定取得した者から任命)による3年次学生への就職活動アドバイス

○2年次生対象施策

- ① 「社会塾」での社会人、働くこと等の理解促進プログラムによる「就活リーダー」

づくり

② 資格取得の推奨

○1年次生対象施策

- ① 「キャリア形成授業」の展開
- ② 保護者向け広報誌の記事作成

○留学生対象施策

- ① 本学主催合同企業説明会等での留学生採用希望企業勧誘による学生・企業の接点拡大

○障害のある学生への対応

本学では発達障害の可能性をもつ学生が在籍することもあり、就職活動を行う上で大きな困難の伴う場合がある。そのため、学生総合支援部との連携を密に対応にあっている。平成 26(2014)年度は就職部主催で「発達障害の基礎知識」「発達障害のある学生の就活までのプロセス」をテーマに教職員向け研修を実施して、認識対応力向上を図っている。

平成 22(2010)年度から平成 26(2014)年度までの就職決定率の推移は、表 2-5-1 の通りである。

表 2-5-1 就職決定率の推移

年 度	就職決定率 (就職者/希望者)	前年比	就職率 A (就職者/ 卒業者-進学者)	前年比	就職率 B (就職者/卒業者)	前年比
平成 22 年度	84.3%	-3.1%	58.0%	-5.4%	54.7%	-3.3%
平成 23 年度	84.1%	-0.2%	56.5%	-1.5%	54.4%	-0.3%
平成 24 年度	88.5%	4.4%	64.1%	7.6%	60.4%	6.0%
平成 25 年度	91.5%	3.0%	66.4%	2.3%	62.9%	2.5%
平成 26 年度	95.2%	3.7%	70.3%	3.9%	66.9%	4.0%

2. 就職部活動評価

卒業年次生に対しては卒業式の時に進路調査を行っており、就職部活用についてのアンケートも併せて実施している。調査項目は「就職部の利用の有無」「就職部利用の内容(複数回答)」「就職部を利用しなかった理由」「その他感想」である。

平成 26(2014)年 3 月卒業生対象の調査では、「就職部の利用の有無」は「あり」83.4%、「なし」16.6%と就職部が把握している数字 82.6%に近似している。

「就職部利用の内容」（複数回答）では履歴書・エントリーシートの指導、相談、就活行事参加、面接指導、求人紹介の順に多くなっている。「就職部を利用しなかった理由」としては「必要性がなかった」が回答の51%を占める他「入りにくかった」12%、存在・場所を知らなかった12%、その他26%（帰国、進学、就活をしなかった等）の理由を挙げている。

「その他感想」の90%弱が就職部に対して高い評価の回答であり、10%強が低い評価の回答であった。高い評価の理由として、「相談のしやすさ」「親身な指導」「相談員の態度姿勢」への満足度が挙げられており、低い評価の理由としては「(相談員の)人数」「相談する環境・設備」「求人紹介内容」に対する不満が挙げられていた。

3. キャリア形成の授業

本学では、グローバルビジネス学部、人間科学部及び国際コミュニケーション学部の教育課程に「キャリア形成科目」を置いており、その内容は

- ① 良き社会人となるための基本事項を学習する科目
 - ② 基礎学力を高めるための科目
 - ③ 実践を通じたキャリア形成支援科目
- から構成されている。

表 2-5-2 キャリア形成科目と科目内容

科目名称	科目内容	科目名称	科目内容
【グローバルビジネス学部】		【人間科学部・国際コミュニケーション学部】	
キャリアデザインⅠ（自己の探求）	①	キャリアデザイン基礎演習	①
キャリアデザインⅡ（企業と仕事）	①		
キャリアデザインⅢ（社会生活の基礎）	①		
キャリアアップ基礎Ⅰ（数的処理）	②	キャリアアップ基礎Ⅰ（数的処理）	②
キャリアアップ基礎Ⅱ（言語）	②	キャリアアップ基礎Ⅱ（言語）	②
キャリアアップ基礎Ⅲ（ビジネスのマナーと文書）	②		
日本語表現Ⅰ（文章表現）	②	日本語表現Ⅰ（文章表現）	②
日本語表現Ⅱ（口頭表現）	③	日本語表現Ⅱ（口頭表現）	②
ビジネスプレゼンテーション	②	ビジネスプレゼンテーション	②
インターンシップⅠ	③	インターンシップⅠ	③
インターンシップⅡ	③	インターンシップⅡ	③
		グローバルインターンシップ	③
ボランティア論	③	ボランティア論	③
ボランティア活動	③	ボランティア活動	③
		教育特別演習	①

また特徴的な授業として、グローバルビジネス学部の「フレッシュマンセミナーa・b」

が挙げられる。平成 26(2014)年度に開設したグローバルビジネス学部では、学生のリメディアル教育の一環として 2 コマ連続のセミナーを実施しており、1 コマ目は一般的な初年次のセミナー、2 コマ目にタブレットを用いた高校までの遡行学習を行って、基礎学力の向上に努めている。この遡行学習は 1 コマ目と同じセミナー担任が担当している。

さらに、パナソニック株式会社と提携し、平成 26(2014)年 9 月 1 日～27 日の約 1 か月間、「ビジネスリーダー養成プログラム」を開講した。これは、パナソニック株式会社の研修所で行われる社員研修プログラムを学生用にアレンジしたものであるが、実際のビジネスシーンで展開される業務を擬似体験する等学生のキャリア形成に大きく寄与している。

4. 海外留学・研修によるキャリア形成支援

国際交流センターでは、グローバルマインドの涵養、グローバル社会に通用する人材の育成を目的として、海外協定校への交換留学生の派遣や、夏期・春期休業期間を利用した短期海外研修を実施しており、毎年 100 人以上の学生が参加している。

これらの研修では、危機管理、トラベル英語、自己分析セミナー、ソーシャルネットワーク活用セミナー等の事前研修及び帰国後のレポート提出や報告会での発表を義務付けている。このように事前・事後研修を充実させることで、参加者の渡航前と帰国後の能力の比較や、自己成長の可視化が可能となっており、海外留学・研修への参加は、大学卒業後のキャリア選択にも大きな影響を与えていると言える。

なお、国際交流センター以外に各学科においても特性を活かした「学科研修」がそれぞれ実施されている。

平成 26(2014)年度実施された留学・研修プログラムは、表 2-5-3～表 2-5-6 の通りである。

表 2-5-3 海外留学派遣先一覧

派遣先	国・地域（都市）	派遣数	派遣期間
遼寧師範大学	中国（大連）	2	11 か月
中国文化大学	台湾（台北）	2	10 か月
北ブリティッシュコロンビア大学	カナダ（プリンスジョージ）	3	8 か月
クイーンズランド・インターナショナル・ビジネス・アカデミー	オーストラリア（ゴールドコースト）	1	5 か月

表 2-5-4 短期海外研修（夏期）

研修名	研修内容	国・地域（都市）	派遣数	派遣期間
ホテルインターンシップ研修	ホテルインターンシップ	タイ（バンコク）	4	1 か月

大阪国際大学

香港中文大学中国語研修	中国語、中国文化体験	中国（香港）	3	25日
インドネシア学生交流研修	学生交流、日本語・日本文化の授業	インドネシア（ブルウオケルト）	7	15日
ベトナム学生交流研修	学生交流、ボランティア	ベトナム（ハノイ、ホーチミン）	7	12日
VVV フェンロ研修	スポーツビジネス研修	オランダ（フェンロ）	14	9日
海外インターンシップ研修	インターンシップ	オーストラリア（シドニー）	1	3週
海外チャレンジ研修	20ヶ国・地域 30都市での語学研修	アメリカ、イギリス、カナダ	7	3～4週

表 2-5-5 短期海外研修（春期）

研修名	研修内容	国・地域（都市）	派遣数	派遣期間
バリ島ホテルインターンシップ研修	ホテルインターンシップ	インドネシア（バリ）	7	3週
シンガポールワールドトリップ	学生交流、日系企業訪問	シンガポール	8	8日
カンボジアボランティア研修	学生交流、ボランティア	カンボジア（プノンペン）	11	10日
海外チャレンジ研修	20ヶ国・地域 30都市での語学研修	アメリカ、オーストラリア、カナダ	5	2～5週
長英大学中国語研修	中国語研修、中国文化体験	台湾（台南）	5	9日
日本語アシスタント研修	日本語教育アシスタント	韓国（釜山）	1	29日

表 2-5-6 学科研修

研修名	研修内容	国・地域（都市）	派遣数	派遣期間
情報デザイン学科研修	韓国の情報技術の利用状況調査	韓国（ソウル）	10	3日
心理コミュニケーション学科研修	韓国国内におけるコミュニケーションの体験調査	韓国（ソウル）	8	4日
スポーツ行動学科研修	スポーツ関連研修	オーストラリア（ゴールドコースト）	12	7日
国際コミュニケーション学科研修	アートツーリズム研修	台湾（台北）	6	4日

5. インターンシップ

本学では、学生に「インターンシップ」として学外の企業・団体等における業務を体験させ、実社会に目を向ける機会を提供している。実際の仕事や職場の状況を理解することによって自己の職業適性を知り、職業選択について深く考えることができ、学習意欲への刺激が生まれる効果が期待できる。本学のインターンシップには、単位認定が前提の正課として位置づけられるものと、課外に位置づけられるものがある。

○正課のインターンシップ

インターンシップは平成 13(2001)年度入学生から正課の科目として位置づけられ、全学科 2 年次以上の学生が受講し、単位認定を受けることができるようになった。過去 5 年の受講状況は表 2-5-7 の通りである。

表 2-5-7 インターンシップ受講者数

年度	ビジネス学部	現代社会学部	人間科学部	国際コミュニケーション学部	計
平成 22 年度	14	9	36	7	66
平成 23 年度	8	25	50	10	93
平成 24 年度	4	5	50	2	61
平成 25 年度	4	3	40	6	53
平成 26 年度	7	3	42	2	54

実習先としては、ホテル、旅行会社、金融機関等多岐にわたるが、例年スポーツ行動学科からの参加者が比較的多いため、スポーツ施設や社会福祉施設等が多くなっている。

受講にあたっては、当該科目の担当教員が事前研修として職場における基本的なビジネスルールやマナー指導及び実習先の選定やマッチング等を行い、受講生本人の意欲や適性等を見ながら最も適切と思われる実習先を割り当てていく。

学生は与えられた条件の下で実習を行い、社会人としての評価を受入れ先から得ることが到達目標となるが、実習後もそれまでに養った知識・技能経験と実社会の差異を体感した上で、その後の勉学・研究に活用することが求められる。

また最近の動きとして、グローバル社会に通用する人材の育成を推進する観点から、海外におけるインターンシップの企画提供を始めている。

○課外のインターンシップ

単位認定に拘らず、より短い時間での実践的な現場体験を求める学生の希望があり、そのようなニーズに応えるため、様々な情報収集と周知を行っている。他大学や特定地域との提携強化も進め、現在では大阪北中部を主な活動範囲とする「大学コンソーシアム大阪」と、「南大阪地域大学コンソーシアム」の 2 つに加盟して、短期のインターンシップについても実習先確保に努めている。

6. 教職・公務員講座

教員採用試験受験希望者への対策講座は教職センターが担当し、教員採用試験の合格者数、現役合格の向上を目指して、志望者に対して系統だった対策講座等の提供を行っている。

教員採用試験は原則として筆記試験と面接試験により選考が行われるため、一般・教職教養等の筆記試験対策のカリキュラムはもとより、場面指導等の面接試験に向けたグループディスカッション等も取り入れながら、志望者同士のモチベーションの向上を図っている。

また、公務員試験受験希望者を対象としたプログラムは、学務部が中心となって対策講座を開設している。

7. 教育評価

就職部では毎年1回、過去に採用実績のある企業や本学主催の合同企業説明会に参加した企業への巡回を実施して、本学卒業生の動向や本学学生に期待すること等のヒアリングを行っており、就職活動の参考としている。

(3) 2-5の改善・向上方策（将来計画）

1. 指導体制

全体的には高い就職決定率を確保しているが、卒業生から進学者を差し引いた数で就職者を除した就職率Aでは約3割の学生が就職状況にない。これは卒業後に帰国する留学生や最後まで就職先を決めることができなかつた者、またフリーターや短期アルバイト等での就業形態をとる者、結婚等により就職を志さなかつた者等が含まれている。

進路が未定の学生に対し、卒業時に実態調査や電話での状況確認を行って、現状把握を行っているが、未就職卒業生へのサービスとして、外部人材マッチング会社と提携し卒業後継続的に無期限で「就活サービス」を提供している。また、留学生に対しては、平成27(2015)年度より専門のキャリアカウンセラーを配置し支援を強化していく。

キャリア形成には1・2年次からの啓発プログラムやキャリア形成リーダーの育成が肝要であるため、正課での授業の他、「社会塾」あるいはインターンシップや留学等での社会との触れあいを通じて、自己理解、働く尊さ等の訴求を行っていく。

2. キャリア教育

平成26(2014)年度より人間科学部・国際コミュニケーション学部の教育課程に「キャリア形成科目」が新設された。その内容はキャリアデザイン関連の新規開講科目と「インターンシップI・II」等従来から開講している科目を合わせたものであるが、今後年次を進めていく中で、学生にとっての有用性を検証する必要がある。

また、基礎学力強化を念頭に置いたグローバルビジネス学部における2コマ連続のセミナーを全学的な取組みとすることも検討していく。

なお、学生にとって極めて有益であると考えられるパナソニックリーダー養成プログラムについては、その内容を充実させ、平成27(2015)年度から単位認定を行うこととした。

3. 海外留学・研修によるキャリア支援

今後は、海外の協定校に学生を派遣する機会が増えることも予想されるため、本学と留学先大学との教育の体系性を維持しながら、専門性を高め、学生のキャリア形成につなげたい。

4. 教育評価

平成 27(2015)年度に企業を巡回する際には、アンケート形式で本学卒業生の動向、評価、能力、行動特性及び期待等をヒアリングし、今後の進路・就職支援活動に役立てていきたい。

2-6 教育目的の達成状況の評価とフィードバック

《2-6 の視点》

2-6-① 教育目的の達成状況の点検・評価方法の工夫・開発

2-6-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての評価結果のフィードバック

(1) 2-6 の自己判定

「基準項目 2-6 を満たしている。」

(2) 2-6 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-6-① 教育目的の達成状況の点検・評価方法の工夫・開発

○授業アンケート

教育目的の達成状況を点検・評価するため、全ての教員（専任教員及び非常勤講師）が担当する全ての科目に対して、前後期ともに無記名のマークシート式（一部自由記述含む）で「授業アンケート」を実施している。

○授業方法の点検

FD 委員会主導で教員相互の「授業見学」を実施し、教育目標の達成に向けた授業方法改善のための点検・評価を行っている。具体的には教員同士で授業見学を行い、参考になる点や指摘事項を報告書に記入している。

○学生の学修状況の把握

授業アンケートには、教員の説明のわかりやすさや話し方の適切さ、新たな知識や技術の習得度や授業に対する満足度を示す質問項目も含まれており、学修状況を把握することができる。また、各学生の成績はセミナー担当教員にも知らされており、個々の学生を卒業まで学修指導している。

○資格取得状況の把握

各学科では教育目的に沿った資格の取得を勧めており、その方向へ関心が向くよう指導を行っている。平成 26(2014)年度の資格取得状況は、表 2-6-1 の通りである。

表 2-6-1 平成 26(2014)年度資格取得者数

資格名	取得者数
TOEIC (団体特別受験制度) スコア 550 以上	22
TOEIC (団体特別受験制度) スコア 400 以上	10
TOEFL iBT80 点以上	1
中国語検定準 1 級	1
中国語検定 2 級	2
日本語能力検定 N1	13
日本漢字能力検定準 2 級	1
基本情報技術者	1
IT パスポート	1
Microsoft Office Specialist Excel 2010	27
Microsoft Office Specialist Word 2010	25
Microsoft Office Specialist PowerPoint 2010	22
色彩検定 3 級	6
日商簿記検定 3 級	2
上級ビジネス実務士	21
ビジネス実務士	16
販売士 3 級	1
ファイナンシャル・プランニング技能検定 3 級	1
高等学校教諭一種免許 (情報)	1
高等学校教諭一種免許 (公民)	5
高等学校教諭一種免許 (英語)	10
高等学校教諭一種免許 (保健体育)	80
中学校教諭一種免許 (社会)	3
中学校教諭一種免許 (英語)	10
中学校教諭一種免許 (保健体育)	80
学芸員	23
認定心理士	4
初級障がい者スポーツ指導員	19
健康運動実践指導者	7
健康管理士一般指導員	8
健康運動指導士	1
エアロビックダンスエクササイズインストラクター	2
アクアウォーキングインストラクター	1
アクアエクササイズインストラクター	11
カウンセリング実務士	4
介護職員初任者研修	1

国内旅程管理主任者	2
HSK 中国語検定 5 級	1

○就職状況の把握

就職部職員及びセミナー担当教員が学生の進路相談に応じ、就職活動状況を把握しながら就職指導を行っている。キャリア教育の内容を確実に身につけさせるよう、セミナーにおいても指導が行われている。

○学生の意識調査

キャンパスセンターでは、大学の施設・設備等について、要望や満足度を図る「アンケート」を実施している。

(大学院)

少人数での講義や演習が実施されているので、担当指導教員との関係は密である。問題が発生した場合は、担当指導教員から研究科長及び研究科委員会で意見交換がなされる体制にある。

2-6-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての評価結果のフィードバック

「授業アンケート」の結果は全学的に集計・分析され、各教員に提示されている。そして、各教員はこのアンケート結果及び各学生の成績評価結果等を参考に、自己申告授業改善報告書を作成している。これには教育内容・方法及び学修指導の改善方法がまとめられ、各教員は点検の結果を授業へとフィードバックしている。また、FD 委員会及び学科会議等でこのアンケート結果について、組織的に分析し、授業改善の方策を検討している。

「授業見学」の結果に対しては、学科会議等を通じて意見交換を行い、教育内容・方法の改善点を教員間で共有しながら授業改善を行って、授業へとフィードバックしている。

(大学院)

各学年は、少人数であるため、担当指導教員から指導状況を研究科委員会で報告を受けている。また、問題が発生した場合は、担当指導教員から研究科長及び研究科委員会で意見交換がなされる体制にある。個人へのフィードバックは、研究科長及び入試・教学委員長が行う。

(3) 2-6 の改善・向上方策 (将来計画)

授業アンケートのアンケート項目や実施体制は整備されてきたが、学生による評価や他の評価を授業と学修にフィードバックしていく体制については今後も引き続き検討を行っていく。

また、就職先への企業アンケートについては、現在実施に至っていない。早急にアン

ケートを実施し、それを分析して授業や教育目的達成に関する改善点を明らかにする予定である。

(大学院)

少人数であるため、授業アンケートを実施する必要はないが、年度末には学生との懇談会を実施することを検討する。

2-7 学生サービス

《2-7の視点》

2-7-① 学生生活の安定のための支援

2-7-② 学生生活全般に関する学生の意見・要望の把握と分析・検討結果の活用

(1) 2-7の自己判定

「基準項目 2-7 を満たしている。」

(2) 2-7の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-7-①学生生活の安定のための支援

○学生に対する健康相談、心的支援、生活相談等

学生の健康相談、心的支援、生活相談等に対応するために、学内諸機関が連携して様々な取組みを行っている。

学生に対する健康相談の窓口となる学生総合支援部健康管理室では室長(医師・教員)、学校医(非常勤)、看護師(常勤)を配置し、学校保健安全法に基づく定期健康診断をはじめ、学内での発熱や頭痛等による体調不良、けがや捻挫等、軽度の外傷に対する応急処置、健康管理についての情報発信、身体に関する心配ごとや悩みの相談に応じ、学生の健康管理の支援を行っている。

本学入学時の健康調査票や毎学年度の定期健康診断による有所見者には、個別面談を実施し、再検査、受診指導等を適宜対応している。

また、学校法定伝染病や海外渡航感染症等の防止、薬物問題等、健康管理上の危機管理に向けた対応も積極的に行っている。

体育実技の科目が多い学科や運動クラブの所属学生には、通常定期健康診断に加えて、心電図等のスポーツ検診を実施し、運動中の重篤な事故を未然に防いでいる。

さらに平成 26(2014)年度には AED(自動体外式除細動器)を各校舎に増設し、講習会を実施のうえ、危機管理にも備えている。

なお、学生個々の問題や悩みに、適切に対応するとともに、必要に応じて後述の同部「学生相談室」に学生を引き継ぐ等、連携を図ることにも努めている。

平成 24(2012)年度～26(2014)年度の健康管理室利用状況は表 2-7-1 の通りである。

表 2-7-1 健康管理室利用状況

	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
延べ利用者合計	949 人	757 人	801 人

また、近年増加している心的支援を必要とする学生に対応するために、同部「学生相談室」を設置し、室長以下、臨床心理士の資格を持つ専門のカウンセラー（5人）を平成26(2014)年度から全て常勤とする組織体制を敷き、対人関係や学生生活上の悩み等学生生活に関わる幅広い悩みに対して学生の相談に応じ、心理面からの支援を行っている。さらに近隣の医療機関の精神科専門医を顧問医として委嘱し、必要に応じて連携を図っている。

学生には本学入学時に、UPI（大学生精神衛生用チェックリスト）調査を実施し、支援を要する学生の早期発見に努め、個別面談等を進めている。

なお、障がいのある学生に対しては、関連部署と連携しながら移動介助やノートテイクの支援等のコーディネートを行っており、自己理解を促すグループ・プログラムとして、箱庭体験や職業適性セミナー等も企画・実施している。

学生個々の問題や悩みに適切に対応するとともに、必要に応じて前述の同部健康管理室や学部・学科、就職部等に学生を引き継ぐ等、連携を図ることにも努めている。

平成24(2012)年度～26(2014)年度の学生相談室利用状況は表2-7-2の通りである。

表2-7-2 学生相談室利用状況

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
延べ利用者合計	230人	207人	1,162人

(注) 平成26(2014)年度より「学務部学修支援室」の一部業務が移行したため、「学修支援室」の利用者を含む。

(大学院)

奨学金に関しては、文部科学省・外国人留学生学習奨励費、民間団体の奨学金への申請を支援している。これらの奨学金から漏れた外国人留学生に対しては、大阪国際大学大学院学生奨学金を与えている。この3年間の実績では、文部科学省・外国人留学生学習奨励費、(財)ロータリー米山記念奨学会奨学金、(財)大遊協国際交流援助研究協会奨学金の受給を得ている。日本人学生に対しては、学会参加や研究発表等に必要な経費を補助している。

留学生に対する奨学金制度は充実しているが、日本人に対しての奨学金制度について検討する余地がある。また、TOEFL、TOEIC、日本語能力試験等の資格取得に対する奨学金制度を検討する。

(3) 2-7の改善・向上方策（将来計画）

学生の健康管理上の観点からキャンパス全面禁煙化に向け、平成26(2014)年度には学長の下「キャンパス全面禁煙化検討委員会」が発足し、喫煙場所の見直し等を行ったが、今後、引続き全面禁煙化に向けた課題抽出と対応策を検討するとともに、ロードマップの作成、禁煙化キャンペーンを推進し、実効性を上げていく予定である。

また、学生相談の面においては、学務部においてリメディアル教育等、学修のサポート体制を早急に構築し、関係各署と連携を図っていく予定である。

2-8 教員の配置・職能開発等

《2-8 の視点》

2-8-① 教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置

2-8-② 教員の採用・昇任等、教員評価、研修、FD(Faculty Development)をはじめとする教員の資質・能力向上への取組み

2-8-③ 教養教育実施のための体制の整備

(1) 2-8 の自己判定

「基準項目 2-8 を満たしている。」

(2) 2-8 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-8-① 教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置

(学部)

本学は、ビジネス学部教授 1 人、講師 1 人、計 2 人、現代社会学部に教授 2 人、計 2 人、グローバルビジネス学部グローバルビジネス学科に教授 22 人、准教授 10 人、講師 7 人、計 39 人、人間科学部心理コミュニケーション学科に教授 6 人、准教授 4 人、講師 2 人、計 12 人、人間科学部人間健康科学学科に教授 6 人、准教授 3 人、講師 2 人、計 11 人、人間科学部スポーツ行動学科に教授 7 人、准教授 4 人、講師 2 人、計 13 人、国際教養学部国際コミュニケーション学科に教授 6 人、准教授 2 人、講師 2 人、計 10 人、国際教養学部国際観光学科に教授 5 人、准教授 4 人、講師 1 人、計 10 人、合計 99 人の専任教員を擁している。学科ごとの内訳も、大学設置基準第 13 条の基準を上回っており、教授要件も満たしている。

(大学院)

学部教育と連動した適切な専任教員(学部教員が兼任)を配置している。平成 27(2015)年度の大学院担当の専任教員 17 人で、うち教授 15 人、准教授 2 人であり、大学院設置基準上の人数を満たしている。

2-8-② 教員の採用・昇任等、教員評価、研修、FDをはじめとする教員の資質・能力向上への取組み

教員の採用・昇任については、「大阪国際大学教員任用規程」、「大阪国際大学教員任用基準」及び「教員の採用及び昇任に関する選考手続きについての申し合わせ」等の規程を定めて運用している。

教員の採用は、「採用枠」の決定から始められる。各学部では、教育研究及び組織運営の観点から必要性が認められた場合や退職者が生じた場合、教授会において、新規採用すべき専門分野が検討され、審議決定した後、全学的なバランスや経営的観点から協議・調整する「全学人事計画委員会」を経て、大学の最高意思決定機関である「運営協議会」で承認を得、さらに「常勤理事会」で採用枠が承認された後、ホームページ等によって、教員公募が行われる。

応募者の選考にあたっては、学部教授会において選考委員会を設置し、公正に手続きが進められる。選考委員会は、採用候補者を数人に絞った後、応募者に対する面接を学

長（または副学長）の同席の上、実施する。その結果を「面接評価用紙」にまとめ、候補者の履歴・業績に関する必要書類とともに「全学人事計画委員会」に提案し、選考経緯を説明して、候補者を1人に決定する。その後、各学部教授会において、選考委員会が作成した「予備審査報告書」及び候補者の履歴・業績に関する必要書類に基づいて審議決定され、運営協議会での承認を得た後、常勤理事会において採用の決定がなされる。

非常勤講師の採用については、模擬授業や学科による面接を実施した後、「キャンパス学務委員会」での審議を経て、各学部教授会で決定される。

平成14(2002)年度より、任期制教員制度が導入され、採用枠の決定及び選考は、上述と同様に行われる。再任用については、採用後4年目に、学長を委員長とし、副学長・学務部長・学部長・学科主任・事務局長を委員とする「任期制教員評価委員会」において、「任期制教員の再任用にあたっての業績評価システム概要」に従って評価が行われ、運営協議会での承認を得た後、常勤理事会において再任用の決定がなされる。

昇任人事については、その必要が生じた場合、当該学部長が「全学人事計画委員会」に提案し、全学的な必要性の検討や学部間の調整が行われた後、各学部教授会の設置した選考委員会が候補者の教育・研究・学内行政面の業績に関する検討結果を「予備審査報告書」にまとめている。そして、学部教授会において、「教員任用基準」に従って資格審査が行われ、審議決定された後、運営協議会での承認を得、常勤理事会によって昇任の決定がなされている。

教員の資質・能力の向上については、従来FD委員会が担ってきたが、平成26(2014)年12月1日付にて組織改革がなされ、FDセンターが担うこととなった。即ち従来の取組みを継続しながら、全学的な組織としてのFDセンターがFDセンター規程（平成26(2014)年12月1日施行）に基づき、FDセンター長の下で授業向上マニュアルの作成、教員相互の授業見学、授業アンケート実施、FD研修会等を通じて、授業方法改善のための活動を行っている。それとともに各学科、語学教育部会、情報教育部会において、授業見学や学生による授業評価アンケート結果等に基づく教育内容、授業方法改善に関する検討及び取組みを行っている。

学生による授業アンケートは毎年2回（前期・後期）、全ての教員の全科目を対象に実施している。アンケート結果を受けて各教員が作成する「自己申告授業改善報告書」に基づき、各学科は意見交換、検証、改善策の検討等を行い「授業改善レポート」をまとめることとしている。アンケート集計結果は、学内の教職員・在学生専用サイトで分野ごと、学科ごとに公開されている。

FD研修会については、表2-8-1に示す通り、教育改善につながるテーマで年1～2回程度開催しており、知識や情報を共有する機会を提供することで一定の成果を挙げている。

表 2-8-1 FD研修会におけるテーマ

平成22年度	「枚方キャンパスにおける初年次教育に係る取り組み」（平成22年6月9日） 「ITを活用したFD活動」（平成22年11月10日）
--------	--

平成 23 年度	「学生をやる気にさせる授業方法」(平成 23 年 6 月 8 日) 「学生とともに進める FD ―追手門版 学生 FD スタッフ現況と課題―」(平成 23 年 11 月 9 日)
平成 24 年度	「授業改善や実践事例等の報告」(平成 24 年 11 月 28 日) 「ある大学教員の実践報告 ―教授することと引き出し・繋いでいくということ―」(平成 24 年 11 月 28 日)
平成 25 年度	「高等学校の生徒指導のあり方から学ぶ」(平成 25 年 9 月 25 日)
平成 26 年度	「自己発見レポート分析報告」(平成 26 年 9 月 10 日)

2-8-③ 教養教育実施のための体制の整備

本学の教育課程は、共通教育科目（基礎教育科目）と学部・学科科目及び教職関係専門科目より構成されている。教養教育は主として基礎教育科目（ビジネス学部、現代社会学部、人間科学部、国際コミュニケーション学部）、共通教育科目（グローバルビジネス学部）が担っている。これらの授業科目を検討する組織として、教養教育機構がある。

教養教育機構は語学教育部会、情報教育部会、共通教養部会及び日本語教育部会の部会から構成されており、これらの部会長により教養教育機構会議を開催している。共通教育科目（基礎教育科目）の中で中核となり、開講クラス数も多い語学教育部会及び情報教育部会では、特に非常勤講師との打ち合わせ等を含め、円滑な教育運営に努力している。

(3) 2-8 の改善・向上方策（将来計画）

教員の採用については、建学の精神に基づき、大学の使命・目的達成に寄与する者を採用する基本方針を堅持し、大学全体及び学部・学科の教員構成や「大学設置基準」における基準教員数を踏まえた上で、各学科からの意見・要望が出され、学部長が取りまとめて学長に申請している。その後、規程に従って、「全学人事計画委員会」、「学部教授会」、「運営協議会」、「常勤理事会」等での審議プロセスを経て、適正に行われている。

教員の昇任については、同様の審議プロセスを経て、適正に行われているが、「大学設置基準」における教授数や学部間のバランスを考慮することに重点を置いている。

教員評価に関しては、平成 26(2014)年度から専任教員（ただし、学長、任期制教員、特任教授、嘱託教員を除く）を対象に「教員人事評価制度」が導入され、研究・教育・学内行政等に関する自己評価に加え、授業見学、学生の授業評価等を加えているが、学部間での評価結果バランスや研究分野の差異による評価基準の曖昧さを含めて課題として挙げられている。これらを解決する為に、評価者への評価研修や評価基準の見直し等について検討していく。

授業アンケートの結果は平成 26(2014)年度より学科主任等にも提示しており、組織と

して授業改善への取組みを行うようになった。今後もこれらの取組みを拡充させ、授業改善取組の PDCA サイクルが機能するよう努めたい。

本学ではグローバルビジネス学部が平成 26(2014)年度に開設され、国際コミュニケーション学部が平成 27(2015)年度に国際教養学部へ改組される。このような改組の過程を経て、ビジネス学部、現代社会学部、人間科学部及び国際コミュニケーション学部では基礎教育科目、グローバルビジネス学部では共通教育科目という異なった名称となっている。配置されている科目も多少異なっており、学部・学科科目との関連の中で教養教育をどのように位置づけていくのかについて今後検討する必要がある。

また共通教育（基礎教育）を含めた学部改組が設置準備室で進められたため、教養教育機構の機能については不十分な点があった。今後は教養教育機構の体制の見直しを含め、充実を図っていく必要がある。

2-9 教育環境の整備

《2-9 の視点》

2-9-① 校地、校舎、設備、実習施設、図書館等の教育環境の整備と適切な運営・管理

2-9-② 授業を行う学生数の適切な管理

(1) 2-9 の自己判定

「基準項目 2-9 を満たしている。」

(2) 2-9 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-9-①校地、校舎、設備、実習施設、図書館等の教育環境の整備と適切な運営・管理

○校地、校舎、設備、実習施設等（図書館以外）の教育環境の整備と適切な運営・管理

守口キャンパスにおける 1 号館の老朽化のため、当該建物を解体し、その跡地に新たな 1 号館の建設を行った。具体的には平成 24(2012)年 3 月から解体される建物内にあった教室や実習室の機能の転用先を設ける為の他の既存校舎の改修を行い、移設後の平成 25(2013)年 5 月から同年 9 月で解体を終了させて、計画通りに竣工した。

また、当該事業に合わせ、キャンパスリノベーションの一環として、平成 26(2014)年度に、守口キャンパスでは 4・5 号館のトイレ改修及びグラウンドの人工芝化を実施し、枚方キャンパスでは体育館の床及び屋根改修工事を実施して、教育環境の一層の充実を図った。

耐震化事業については、守口キャンパスの 3 号館、旧図書館棟及びプールの耐震改修工事を平成 25(2013)年度末に実施しており、バリアフリー化事業については、守口キャンパスで平成 24(2012)年度に奥田メモリアルホール 1F トイレを改修した際にバリアフリー対応ブースを設置した。平成 25(2013)年度には本館エレベーター改修時に福祉機能を付加し、利便性を高めている。

施設設備の維持管理業務は庶務課内に施設・設備担当者を配置し、総括的に行っている。担当者は、各学部教員や事務局と連携を取り、施設の維持管理に努めており、毎年度の修繕や設備等予算申請に関しては、各部局の要望等を聴取し、かつ、関係法令に基づき、各部局における予算申請取りまとめの助言・指導を行っている。また、教育研究

施設環境の整備のために事務局長等関係者に意見具申等も行い、整備を進めている。

ICT（情報通信技術）環境については、「情報システム室」が中心となって、学内 LAN やコンピュータ演習室の維持・管理と運営を行っている。

表2-9-1 校地・校舎の概要（平成26(2014)年4月1日現在）

区分	内 容					備考
	専用 (㎡)	共用 (㎡)	共用する他の学 校等の専用 (㎡)	計 (㎡)	設置基準上 必要な面積 (㎡)	
校地等	24,681.03	66,770.03	1,959.13	93,410.19	37,600.00 (大学) 7,600.00 (併設短大)	大阪国際大学短 期大学部と共用
校 舎	20,619.03	28,746.80	2,427.58	51,793.41	22,366.00 (大学) 5,713.00 (併設短大)	大阪国際大学短 期大学部と共用

○情報サービス施設

本学では、教育支援システムを導入したコンピュータ演習室、コンピュータにより語学教育を支援する CALL(Computer Assisted Language Learning)教室を設置しており、情報システム室がこれを管理・運営している。

表 2-9-2 コンピュータ演習室の設置状況

	名称	数	備考
守口キャンパス	コンピュータ演習室	6 教室	(50 席+教卓) × 4 教室 (30 席+教卓) × 2 教室
	CALL 教室	2 教室	(30 席+教卓) × 1 教室 (24 席+教卓) × 1 教室
枚方キャンパス	コンピュータ演習室	6 教室	(40 席+教卓) × 1 教室 (24 席+教卓) × 1 教室 (22 席+教卓) × 2 教室 (18 席+教卓) × 2 教室

また学生の自学自習のために開室時間を設け、授業を行っていない時間帯は学生が自由に利用可能としている。

表 2-9-3 コンピュータ演習室の開室時間

守口キャンパス	授業実施日	月曜日～金曜日 8：50～20：00
	授業のない日	月曜日～金曜日 8：50～17：30
枚方キャンパス	授業実施日	月曜日～金曜日 9：00～20：00
	授業のない日	月曜日～金曜日 9：00～17：30

さらに PC コーナーを設置し、ラーニングコモンズやインターナショナルコモンズで

の貸出用ノート PC も用意している。

表 2-9-4 学内 PC 環境の整備状況

	名称	数	備考
守口キャンパス	PC コーナー	5 ヲ所	自習コーナー×25 台 図書館×10 台 学生ロビー×7 台 就職部×6 台 ラーニングcommons×17 台
	貸出用ノート PC	2 ヲ所	ラーニングcommons×30 台 インターナショナルcommons ×24 台
枚方キャンパス	PC コーナー	4 ヲ所	自習室 (1 教室) ×20 台 図書館×10 台 学生ロビー×10 台 就職部×4 台

本学ではインターネット接続可能な学内 LAN を各教室、研究室に配置している。また、教職員、学生が利用できる無線 LAN 環境を配備している。

○図書館の教育環境整備と適切な運営・管理

本学図書館の平成 26(2014)年度末現在の各種統計は、表 2-9-5～表 2-9-10 の通りである。蔵書点数は、守口キャンパス 14 万 6,901 点、枚方キャンパス 10 万 7,581 点の計 25 万 4,482 点で、このうち約 14 万点を利用者は自由に閲覧することができる。

平成 26(2014)年度の図書館の開館日数は守口キャンパス 268 日、枚方キャンパス 263 日である。また、守口キャンパスは午前 9 時から午後 8 時まで、枚方キャンパスは午前 9 時から午後 7 時 30 分 (土曜日は午前 10 時から午後 4 時) までの開館により、年間利用数は守口キャンパス 9 万 1,339 人、枚方キャンパス 3 万 2,930 人で延べ 12 万 4,269 人である。図書と視聴覚資料の貸出点数は両キャンパス合わせて 1 万 5,090 点で、学生 1 人あたりの貸出点数は平均 5.1 点である。

他機関との現物貸借については、両キャンパス合わせて本学から学外へは 207 冊、学外から本学へは 49 冊あった。また、文献複写の件数は、本学から学外へは 532 件、学外から本学へは 86 件あった。

本学の図書館は、地域貢献の一環として学外者へも本学学生と同等の条件 (貸出点数 10 冊、貸出期間 2 週間) で蔵書の貸出を行っている。平成 26(2014)年の学外利用者数は 537 人、延べ貸出点数は 1,767 点である。

その他に教育活動への取組みとして、セミナー単位での図書館ガイダンス (ライブラリーツアー) を行っている。平成 26(2014)年度の図書館ガイダンスでは、参加セミナーの数は両キャンパス合わせて 112、参加学生数は 800 人以上にのぼり、学生の情報収集と活用の能力、情報の読解力を伸ばすことに寄与している。

表 2-9-5 図書館の蔵書数(平成 26(2014)年度)

	守口キャンパス			枚方キャンパス		
	図書・ 製本雑誌	視聴覚・ソ フトウェア	合 計	図書・ 製本雑誌	視聴覚・ソ フトウェア	合 計
和 書	115,834	2,965	118,799	76,185	1,063	77,248
洋 書	27,938	164	28,102	30,287	46	30,333
合 計	143,772	3,129	146,901	106,472	1,109	107,581

表 2-9-6 雑誌の受入れ種数

	守口キャンパス	枚方キャンパス
和雑誌	189	115
洋雑誌	22	30
合 計	211	145

表 2-9-7 図書の学生貸出点数(守口キャンパス 2,037 人、枚方キャンパス 858 人)

	守口キャンパス	枚方キャンパス
図 書	11,989	2,876
視聴覚資料	222	3
合 計	12,211	2,879

表 2-9-8 文献の相互利用状況

	守口キャンパス	枚方キャンパス
文献複写(本学→他機関:依頼)	416 件	116 件
文献複写(他機関→本学:受付)	55 件	31 件
現物貸借(本学→他機関:依頼)	169 冊	38 冊
現物貸借(他機関→本学:受付)	32 冊	17 冊

表 2-9-9 図書館ガイダンス(ライブラリーツアー)の実施状況

	守口キャンパス	枚方キャンパス
セミナー数	76	36
学生数	689	約 200

表 2-9-10 図書館の学外者利用状況(一般学外者のみ、併設中高の生徒は除く)

	守口キャンパス	枚方キャンパス
利用者数	342	195
貸出点数	1,190	577

(3) 2-9 の改善・向上方策(将来計画)

本学では、平成 26(2014)年度に新館を建設し、この中にカフェを設ける等、建物の建築工事、アメニティ及び教育関連施設・設備の整備に努めてきた。今後も学科等関連部

門と連携し、快適で安全な教育環境を維持するために、管理・整備に努め、経年劣化への対応のみならず、教育内容・教育方法・学生ニーズの変化等への対応、また、快適で安全な教育研究環境を実現するための既存施設設備の改修・修繕、環境負荷の少ない機器を選定した導入等を進めていく。

【基準 2 の自己評価】

本学は、学部改組等いくつかの変遷を重ねて組織が拡大してきたが、その都度、教育・研究上の観点から適切な組織・規模を整備してきた。運営に関しても学部横断の全学的な委員会における審議を出発点とした議論がなされており、教育・研究組織の相互の連携は保持されている。

本学における学生教育に関する諸課題は、学科会議等を中心に議論されており、その課題はそれぞれの委員会でもさらに検討されている。本学では事務職員も委員会の正式な構成員として意思決定に参画しており、教職員一体となった運営がなされている。この点においては、様々な角度から学習者の要求に応え得る運営がなされていると言える。

学生の意見を汲み上げる仕組みには複数の手法が用意されており、整備されていると考えるが、そこで得られた学生の意見を反映させる仕組みには改善の余地が残されている。

また現在実施している学生の学修支援の取組みのうち中途退学者対策については、他大学と比較しても遜色無いものと考えられるが、中途退学者率の推移を見ると十分な効果を表しているとは言い難い。特に取得単位の不足と経済的理由が大きな要因となっている上級年次での中途退学者対策については、早急に検討を要する。

基準 3. 経営・管理と財務

3-1 経営の規律と誠実性

《3-1 の視点》

3-1-① 経営の規律と誠実性の維持の表明

3-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

3-1-③ 学校教育法、私立学校法、大学設置基準をはじめとする大学の設置、運営に関連する法令の遵守

3-1-④ 環境保全、人権、安全への配慮

3-1-⑤ 教育情報・財務情報の公表

(1) 3-1 の自己判定

「基準項目 3-1 を満たしている。」

(2) 3-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-1-① 経営の規律と誠実性の維持の表明

本学園は、昭和 4(1929)年に創立された帝国高等女学校を母体として発展を続け、平成 26(2014)年に学園創立 85 年を迎えた。「建学の精神である『全人教育』を基礎として、礼節を重んじ、世界に通じる心豊かな人間を育成する」という理念の下、「学校法人大阪国際学園寄附行為」（以下、「寄附行為」という。）第 3 条で「この法人は、教育基本法及び学校教育法に従い、学校教育を行うことを目的とする。」と定め、私立学校法をはじめ諸法令を遵守し、「寄附行為」他の学園諸規則に則り、学園の適切な運営を行っている。

組織倫理に関しては、学園本部に平成 21(2009)年度に「コンプライアンス室」を設置し、学園の全ての役員・教職員を対象に「学校法人大阪国際学園コンプライアンス行動基準」を策定し、「大阪国際学園公益通報者保護規程」に基づく公益通報者保護制度を含め、これを配付し、周知徹底を図った。併せて、大阪国際大学に「コンプライアンス委員会」を設置した。

3-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

「寄附行為」の規定に基づき、役員及び評議員、理事長を選任し、理事会及び評議員会を開催しており、適切な管理運営体制を整備している。また、「学校法人大阪国際学園寄附行為施行細則」（以下、「寄附行為施行細則」という。）の規定に基づき、理事長及び常勤理事等により構成される「常勤理事会」を毎月開催しており、業務の迅速な意思決定を図っている。

本学園の機構及び管理運営に関する組織については、「大阪国際学園組織規則」の中で学園本部並びに設置諸学校の機構、組織と役職者及びその役割等について規定している。

また、毎年度開始前までに「大阪国際学園事業計画書」を策定し、大学をはじめ各設置校の当年度の事業計画について、評議員会の意見を聞いた上で、理事会にて決定している。

3-1-③学校教育法、私立学校法、大学設置基準をはじめとする大学の設置、運営に関連する法令の遵守

学校教育法、私立学校法及び大学設置基準をはじめとする大学の設置、運営に関連する諸法令に従い、「寄附行為」及び「大阪国際大学学則」等の諸規則を整備し、これに基づき本学は運営されている。また、教職員は「大阪国際学園就業規則」や「事務分掌規程」等の諸規則に基づき業務を遂行しており、先述の「コンプライアンス行動基準」においても、その第1項に「法令等の遵守」について定められ、義務付けられている。

教育研究上の基本組織としての教員組織においては、教員数は大学設置基準を上回る人数を配置し、各教員が教育課程の実施に従事するとともに、各種委員会を設置し、組織的に連携を図りつつ教育研究の水準を維持、向上させるよう尽力している。また施設・設備においても、大学設置基準を上回る校地、校舎を備えている。

一方、法人の運営に関しては、私立学校法等に則り、「寄附行為」に基づいて事業計画や予算、借入金、寄附行為の変更及び法人に関する重要事項で理事長が必要と認めるもの等については、評議員会の意見を聴取した上、理事会において決定している。また決算に関しては、寄附行為の規定に基づき、理事会において承認された後、理事長が評議員会の意見を求めている。

3-1-④環境保全、人権、安全への配慮

環境保全については、毎年実施しているクールビズを平成26(2014)年度は5月1日から10月31日まで、ウォームビズを11月1日から3月31日まで行った。また、冷暖房の適正温度の徹底、昼休み時間の事務室消灯等の各種節電対策を実施し、学園を挙げて省エネルギー化に取り組んだ。その他にも校舎の屋上緑化や電球のLED化を順次進めており、平成24(2012)年度及び平成25(2013)年度においては、省エネルギー法に基づく年間エネルギー使用量を基準値である原油換算値1,500kL以内に抑制することができた。

人権への配慮については、大学に「人権教育センター」を設置し、学生及び教職員の人権教育の充実を図るとともに、差別事象や人権侵害事象の発生時には「人権委員会」が適切な指導・助言を行うこととなっており、毎年度教職員対象の研修等を実施している。

さらに、「学園人権委員会規程」に基づき、毎年度各部門の人権委員から構成される学園人権委員会を開催している。平成26(2014)年度には、職員対象にハラスメントに関する研修会を実施し、各自の人権に関する意識の向上、啓発に努めている。

安全への配慮については、「防災管理規程」に基づき、火災、地震等の災害時の危機管理体制を整備するとともに、毎年度4月の新入生対象のオリエンテーション時に、防災訓練を実施している。また、毎年度3月に防災に関する地域協働イベントを実施し、教職員、学生に加え、地域住民も参画した形で防災に関する様々な講習、展示、訓練等を行って、防災に関する意識の向上に努めている。

3-1-⑤教育情報・財務状況の公表

学校教育法施行規則に定められた項目について、本学が公的な教育機関として社会に

対する説明責任を果たすとともに、教育の質の向上の観点から、教育情報について、ホームページに次の通り公開している。

- (1) 大学の教育研究上の目的に関すること
- (2) 教育研究上の基本組織に関すること
- (3) 教育組織、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
- (4) 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、卒業または修了したもの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
- (5) 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
- (6) 学修の成果に係る評価及び卒業または修了の認定に当たっての基準に関すること
- (7) 校地、校舎の施設及び設備その他の学生の教育環境に関すること
- (8) 授業料、入学金その他の大学が徴収する費用に関すること
- (9) 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

財務状況については、「私立学校法」及び「寄附行為」の規定に基づき、「大阪国際学園書類閲覧規則」を整備し、閲覧請求者、閲覧場所、閲覧時間等について規定している。

またホームページにおいて、財務状況（前年度の計算書類、貸借対照表、財産目録、事業報告書、監査報告書）を公開している。

(3) 3-1 の改善・向上方策（将来計画）

安全への配慮については、大地震等の大規模災害に備え、学生及び教職員の避難訓練の機会の増加等、災害時に実質的に機能するよう、学園全体における更なる取組みが必要である。

3-2 理事会の機能

《3-2 の視点》

3-2-① 使命・目的の達成に向けて戦略的意思決定ができる体制の整備とその機能性

(1) 3-2 の自己判定

「基準項目 3-2 を満たしている。」

(2) 3-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-2-①使命・目的の達成に向けて戦略的意思決定ができる体制の整備とその機能性
法人の業務を決する機関として「寄附行為」の規定に基づき理事会を設置し、諮問機関として評議員会を設けている。理事会は、毎年度4回（5月、9月、12月、3月）の定例開催の他に、必要に応じて臨時に開催されている。

また、「寄附行為施行細則」の規定に基づき、業務決定の円滑化を図るため、理事長及び常勤理事等をもって構成する「常勤理事会」を置き、毎月1回定例で開催し、また必要のある都度、臨時に開催している。この他にも、内容により「常勤理事懇談会」または「常勤理事会懇談事項」として、常勤理事と各所属長、副学長、事務局長等の出席者による

意見交換や協議が頻繁に行われている。

理事（10人）の選任については、「寄附行為」に以下の通り規定している。

「寄附行為」第6条第1項

- ① 学校法人帝国学園の設立者の縁故者の中から理事会において選任した者1人
- ② 学長のうちから理事会において選任した者1人
- ③ 校長及び園長のうちから理事会において選任した者1人
- ④ 評議員のうちから評議員会において選任した者4人
- ⑤ 学識経験者のうちから理事会において選任した者3人

理事の任期は、「寄附行為」第9条に「②及び③の理事を除き2年であるが、補欠の理事の任期は前任者の残任期間とする。また、再任することができ、任期満了の後でも、後任が選任されるまで、なお、その職務を行う。」と定められている。

現在の理事は、理事長、常勤理事の他に、企業経営者や弁護士、他の学校法人理事長、元小学校校長等多方面からの人材が選任されている。また常勤理事には、総務・企画・人事・財務担当、高等教育担当、初等・中等教育担当の担当制が敷かれ、常勤理事会においても決議されている。

(3) 3-2の改善・向上方策（将来計画）

3-2-①使命・目的の達成に向けて戦略的意思決定ができる体制の整備とその機能性
理事会における一部の外部理事の出席率が本務の関係等もあって低くなっており、平成26(2014)年度の実出席率（平均）は88.9%である。当該年度開始前の事前開催案内や1か月前の開催予告案内により、会議開催日程の早期周知を図っているが、今後更なる日程調整等の工夫が必要である。

3-3 大学の意思決定の仕組み及び学長のリーダーシップ

《3-3の視点》

3-3-① 大学の意思決定組織の整備、権限と責任の明確性及びその機能性

3-3-② 大学の意思決定と業務執行における学長の適切なリーダーシップの発揮

(1) 3-3の自己判定

「基準項目3-3を満たしている。」

(2) 3-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-3-①大学の意思決定組織の整備、権限と責任の明確性及びその機能性

教育や研究等の教学面においては、運営協議会が最高意思決定機関であり、運営協議会の構成員は学長の他、副学長3人、学長補佐2人、学部長5人、学務部長、留学生別科長、事務局長と学長指名の3人（入試・広報部長・学務部事務部長・就職部長）であり、（うち、副学長1人がグローバルビジネス学部長を兼務し、副学長1人が学務部長を兼務）各部門の責任者が網羅的に参加している。そのため、意思決定機関のみならず、

調整機関としても機能している。さらに、学務部長が運営協議会からの要請を受けて、全学学務委員会で教学改善案を検討し、それが運営協議会での審議を経て、運営協議会案となる場合もあるため、運営協議会は政策立案機能も有している。

学長は、高等教育担当理事として法人経営に関わる理事会、評議員会、常勤理事会、大学の運営協議会、全てに出席している。理事会及びその付託に係る常勤理事会等の会議は、理事長が議長であるが、学長は教学の最高責任者として、教育の改善や研究の向上に関わることを大学経営に反映させている。

法人経営とりわけ予算編成、財政面の権限と責任を理事長が、教学面は学長が負っており、明確に区分されている。学部・学科の再編や将来計画等双方の責任が折り重なるところでは、学長が大学を代表して理事会に出席し、情報の共有と意見調整を図ることもある。

3-3-②大学の意思決定と業務執行における学長の適切なリーダーシップの発揮

法人経営の最高意思決定機関は理事会であり、その委任事項を常任理事会が審議している。教学面においては、運営協議会が本学の最高意思決定機関である。学長はそれぞれに高等教育担当理事として出席するが、とりわけ教学関係の運営協議会では議長を担い、リーダーシップを発揮している。そしてリーダーシップを一層強化する体制を整備するために、平成 27(2015)年 1 月に、「学園組織規則」及び「事務分掌規程」の改正が行われ、学長を補佐する学長室に教学改革における情報収集・分析等による恒常的な支援機能を付加するとともに、職員 3 人（学長補佐 1 人が室長を兼務、2 人は専任職員）を配置して、本学の教学改革の更なる推進に繋げていく体制を整えた。この学長室の機能及び体制によって、学長を中心とした組織体制が強化され、大学における意思決定の迅速化を可能にする体制が整えられた。

また、学長は運営協議会において、中期目標の責任者として、毎年度各目標の検証を行い、計画が遅延している部局に対し、事由の説明を求めることで計画の推進を図っている。さらに運営協議会の責任者として、各構成員に対し、担当事項に関する政策づくりや調査を依頼することもできる。

目的によっては、学長が臨時の委員会を組織し、答申の作成や一定の任を諮問することもできる。学長をサポートする事務局として学長室があり、学長は委員会事項以外の調査や資料作成等の特命を命じることもできる。学長室予算には、情報収集経費として旅費等が確保されており、学長の業務執行を担保している。

(3) 3-3 の改善・向上方策（将来計画）

法人の常勤理事会と大学の運営協議会との協力体制をさらに強固なものとしていくため、相互の審議予定、審議経過を十分に伝達し合う等一層の情報共有化に努める。

また、大学における学長のリーダーシップの確立等のガバナンス改革を促進するための学校教育法改正法施行日(平成 27(2015)年 4 月 1 日)までに、内部規則等の総点検・見直しを行っていく。

3-4 コミュニケーションとガバナンス

《3-4の視点》

3-4-① 法人及び大学の各管理運営機関並びに各部門間のコミュニケーションによる意思決定の円滑化

3-4-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックによるガバナンスの機能性

3-4-③ リーダーシップとボトムアップのバランスのとれた運営

(1) 3-4の自己判定

「基準項目 3-4 を満たしている。」

(2) 3-4の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-4-①法人及び大学の各管理運営機関並びに各部門間のコミュニケーションによる意思決定の円滑化

毎回の常勤理事会には、学長が理事として出席しているが、この他に大学の事務局長が常時出席している。また議案内容によっては担当の副学長が出席し、大学側の意見を述べたり、また理事会の意向を直接大学側に伝えたりすることができ、意思決定の過程においても法人と大学のコミュニケーションを図ることができている。

常勤理事会には、併設の高等学校、中学校、幼稚園の校長及び園長も毎回出席している。これにより、常勤理事会が議案審議・決定の場としてだけでなく、法人と各部門との協議の場として有効に機能しており、学園全体の密接な連携が図られている。また、常勤理事会の内容は、学長により大学の運営協議会に報告され、迅速、円滑な組織運営がなされている。

さらに理事長、学長、法人本部事務局長、大学・短期大学部事務局長の4者による非公式の会議（通称：4者懇談会）を毎月2回程度開催しており、法人と大学の密接な意思疎通が図られ、意思決定前の段階での協議・報告の場となっている。

3-1-②法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックによるガバナンスの機能性

3-2-①で述べた通り、理事会は、「寄附行為」の規定に基づき理事（10人）により構成されており、学長は理事として出席している。また監事（2人）が理事会に常時出席している。理事会では法人及び教学からの議案に対し、活発な意見交換や協議が行われており、法人と大学の相互チェックが有効に機能している。

常勤理事会は毎月1回定例で、また必要に応じて臨時で開催されている。常勤理事会には、理事長及び常勤理事の他、各校長、園長、大学の副学長、事務局長、法人本部事務局長次長、さらに常勤の監事及び監査室長も出席しており、議案を審議・承認するだけでなく、報告事項や懇談事項として、常勤理事と各設置校の意見交換や協議・報告の場にもなっている。理事会、常勤理事会の承認事項は、大学の運営協議会に報告され、その後、各教授会にも報告されている。

監事は、「寄附行為」の規定に基づき、法人の業務及び財産の状況を監査するとともに、毎会計年度終了後、2か月以内に、法人の業務及び財産の状況について監査報告書を作成し、理事会及び評議員会に提出している。

監事（2人）の選任については、「寄附行為」に以下の通り規定している。

「寄附行為」第7条

「この法人の理事、職員又は評議員以外の者であつて、理事会において候補者を選出し、評議員会の同意を得て、理事長が選任する。」

監事の任期は2年であるが、補欠の監事の任期は前任者の残任期間とすること、また再任することができ、任期満了の後でも後任が選任されるまで、その職務を行うことは理事と同様である。監事は2人共理事会及び評議員会に常時出席している。

平成24(2012)年度より、監事のうち1人を常勤化し、平成26(2014)年度から学園本部に設置した「監査室」と連携して、毎年度の監査計画に基づき、特に学園内の各部署の業務監査を実施している。

また、毎年度2回(5月、1月)監査協議会を開催し、理事長、常勤理事及び各所属長の出席の下、監事、公認会計士、監査室による三様監査の実施につき協議し、業務監査の実施報告等を行っている。

評議員の選任については、「寄附行為」に以下の通り規定しており、適切に選任されている。

「寄附行為」第22条

- ① この法人の職員で、理事会において推薦された者のうちから、評議員会において選任した者9人以上11人以内
- ② この法人の設置する学校(従前の帝国高等女学校を含む。)を卒業した者で、年齢25年以上の者のうちから、理事会において選任した者2人以上4人以内
- ③ 学識経験者のうちから、理事会において選任した者10人以上12人以内

評議員の定数は、21人以上27人以内であり、平成27(2015)年5月1日現在の実員は24人となっており、理事(10人)の2倍を超える人数で構成されている。任期は2年であるが、補欠の評議員の任期は、前任者の残任期間とし、任期満了の後でも、後任が選任されるまで、その職務を行うことは役員と同様である。

評議員会は「寄附行為」の規定に基づき適切に運営されており、毎年度3回(5月、12月、3月)の定例開催の他、必要に応じ臨時に開催されている。

評議員会への諮問事項については、「寄附行為」第20条に、「予算、借入金(当該会計年度内の収入をもって償還する一時の借入金を除く。)及び基本財産の処分並びに運用財産中の不動産及び積立金の処分、事業計画、予算外の重要な義務の負担又は権利の放棄、寄附行為の変更、合併、目的たる事業の成功の不能に因る解散、寄附金品の募集に関する事項、その他この法人の業務に関する重要事項で理事長において必要と認めるものに関して、理事長は、あらかじめ評議員会の意見を聞かなければならない。」と定められており、毎回の評議員会では、活発な意見が出され、その意見は理事会に報告されている。

また理事長は、「寄附行為」第33条第2項の規定に基づき、毎会計年度終了後2月以内に、決算及び事業の実績を評議員会に報告し、その意見を求めている。

3-1-③リーダーシップとボトムアップのバランスのとれた運営

理事長は、建学の精神に基づき、学園及び大学をはじめとする設置諸学校の発展のために尽力している。理事長は、平成 7(1995)年から本学園の理事長職にありながら、過去に大学及び併設の短期大学の学長職も務めた経験があり、大学・短期大学の教学面にも精通しており、学園運営において強いリーダーシップを発揮し、学園全体の安定した経営を担っている。

理事長は、全教職員に向けた毎年 1 月の新年互礼会や 6 月の財務状況等説明会等において本学園の進むべき方向性等について定期的に発信している。

(3) 3-4 の改善・向上方策（将来計画）

評議員会における外部の評議員の出席率が低くなっており、平成 26(2014)年度の実出席率（平均）は 79.5%である。当該年度開始前の事前開催案内や 1 か月前の開催予告案内により、評議員会開催日程の早期周知を図っているが、欠席者を減らすため、更なる日程調整等の工夫が必要である。

また、理事長のリーダーシップを支援するため、常勤理事の増員や外部理事も含めた担当理事制の検討が必要であると考えられる。

3-5 業務執行体制の機能性

《3-5 の視点》

3-5-① 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した組織編制及び職員の配置による業務の効果的な執行体制の確保

3-5-② 業務執行の管理体制の構築とその機能性

3-5-③ 職員の資質・能力向上の機会の用意

(1) 3-5 の自己判定

「基準項目 3-5 を満たしている。」

(2) 3-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-5-①権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した組織編制及び職員の配置による業務の効果的な執行体制の確保

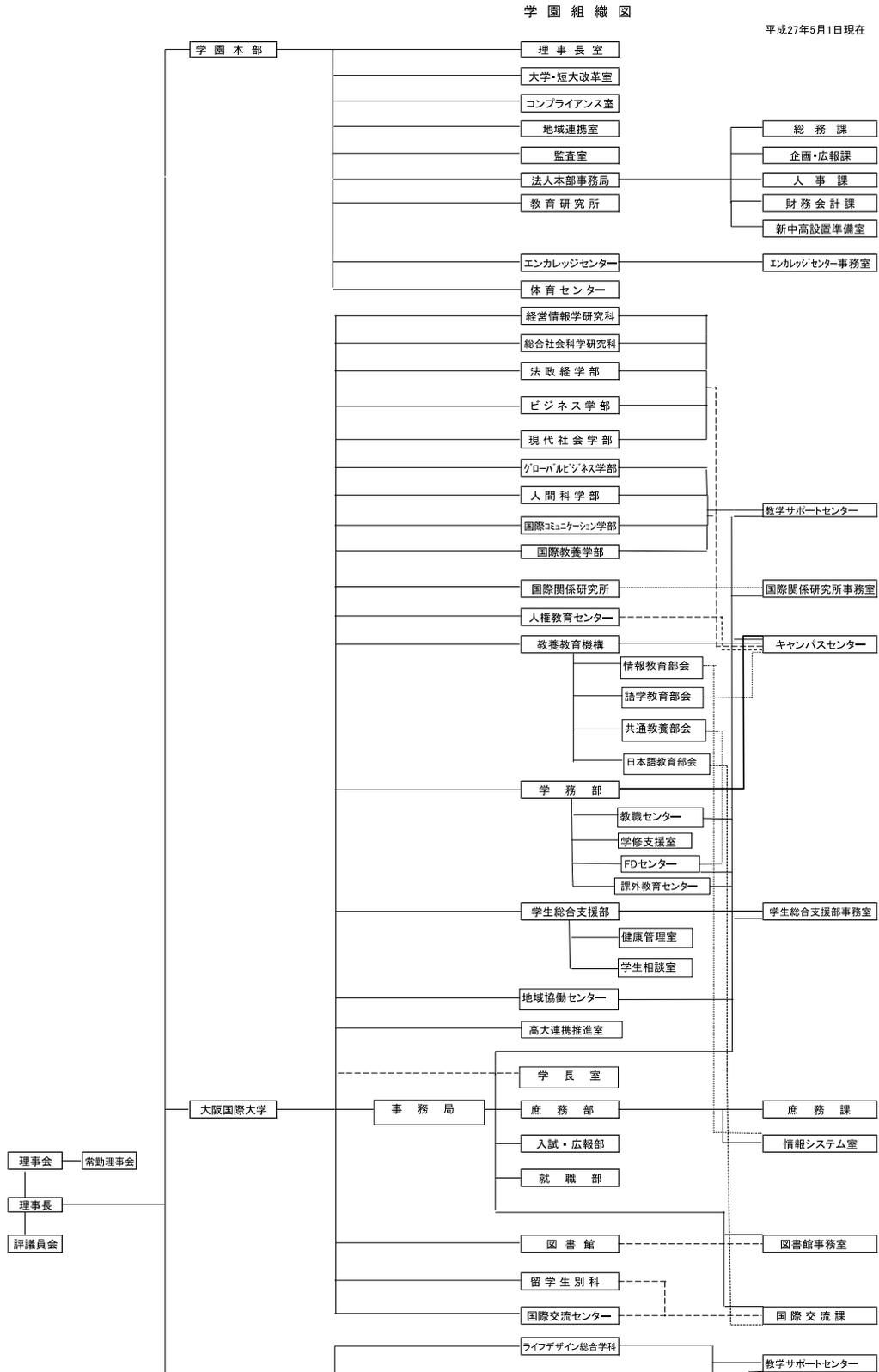
大学の事務組織は、学長の統括の下に、相互の連携を密にし、一体となって事務機能の発揮と事務内容の向上に努めることを運営の原則としている。事務組織は、「学校法人大阪国際学園組織規則」に定められており、事務局には学長室、庶務課、情報システム室、入試・広報部、高大推進連携室、就職部、教学サポートセンター、国際交流センター、地域協働センターが、学務部には、キャンパスセンター、教職センター、FD センター、課外教育センターが、学生総合支援部には学生総合支援部事務室、学生相談室、健康管理室が、その他国際関係研究所事務室、図書館事務室が配置されている。

また、事務局に事務局長、教学部門である学務部に学務部長、学生総合支援部に学生総合支援部長、図書館に図書館長を置き、各種委員会を組織している。各課（室）長は、事務局長・各部長の命を受け、その主管業務を処理するとともに、各種委員会に委員として参画し、事務組織と教学組織の連携に努めている。

職員は、専任職員 64 人、嘱託職員 45 人、心理カウンセラー 2 人、派遣職員 4 人、パートタイム職員 29 人、の計 140 人で構成されている。それぞれの部署には業務内容、業務量に応じて適切と思われる人員を配置している。企画立案や学生相談業務等は専任職員に、定型的な業務は派遣職員やパートタイム職員に割り振り、業務内容に応じて効率的に事務を行うよう務めている。

平成 26(2014)年度には、事務局庶務課、情報システム室、キャンパスセンターの各部署に対して、法人本部監査室による業務の違法性・適格性は無論のこと、昨今の学園の直面する厳しい状況に鑑み、有効性・機能性・効率性の観点も重視した監査が行われた。その結果に基づき、現状の課題や中期的な事務職員の配置数の見直し計画・業務改善の課題と実行計画の策定が勧告された。

図 3-5-1 学園組織図



大阪国際大学

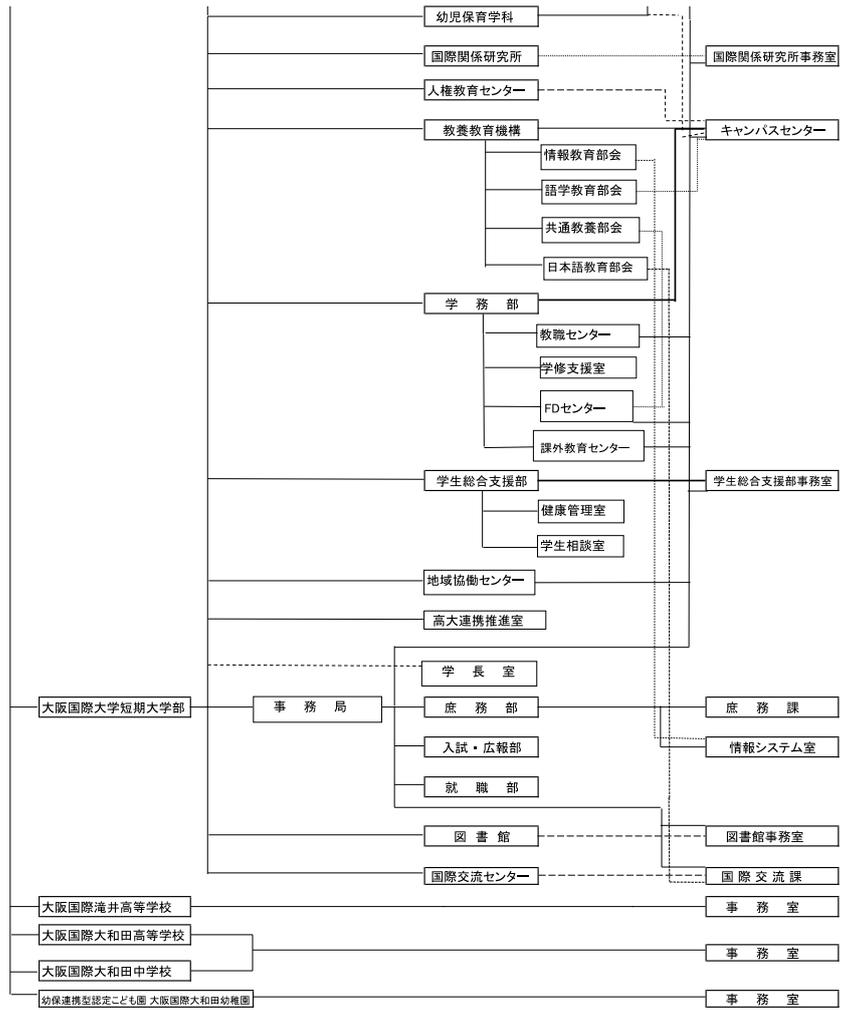


表 3-5-1 職員数 (()は内数で兼務者数)

所 属		専任職員	嘱託職員 (出向者含 む)	派遣職員	パート タイム職 員
事務局長		1(0)			
学長室		1(0)	3(2)		
庶務部	庶務課(守口)	6(0)	1(0)		
	庶務課(枚方)	1(0)	1(0)		1
	情報システム室(守口)	1(0)	3(0)	1	
	情報システム室(枚方)	1(0)	1(0)	1(0)	
入試・広報部		8(2)	5(0)		
高大連携推進室		1(0)			
就職部	守口	3(0)	5(0)	1(0)	1
	枚方	1(0)	1(0)		1
学務部	事務部長	1(0)			
	守口キャンパスセンタ ー	5(0)	2(0)		10
	枚方キャンパスセンタ ー	4(4)	3(0)		3
	教職センター	4(0)			1
	F Dセンター	2(0)	1(1)		
	課外教育センター	4(3)	1(0)		
守口教学サポートセンター		5(0)	7(0)		3
学生総合支援 部	学生総合支援部事務室 (守口)	2(1)			
	学生総合支援部事務室 (枚方)		1(0)		
	学生相談室(守口)		1(0)		
	学生相談室(枚方)		1(0)		
	健康管理室(守口)		1(0)		1
	健康管理室(枚方)			1(0)	
地域協働センター		1(0)	2(0)		
国際交流セン ター	国際交流課(守口)	3(0)	3(1)		1
	国際交流課(枚方)	2(0)	1(0)		1
図書館	事務室(守口)	3(2)	1(1)		3
	事務室(枚方)	1(0)	1(0)		3
国際関係研究 所	事務室(守口)	2(0)	1(1)		
	事務室(枚方)	1(1)			

3-5-②業務執行の管理体制の構築とその機能性

本法人は、伝統的に大学自治を尊重する学風があり、管理運営にあたり、意見聴取及び意思決定過程において、民主的運営を保証している。

法人運営に関しては理事会及び常勤理事会での決定事項は、学長から運営協議会を通じて教授会構成員に報告されている。一方、教学運営に関しては、運営協議会の主な議事は常勤理事会に上程または報告され了承を得る仕組みとなっており、業務執行にあたっては、法人及び教学の連携の下に管理体制が構築されている。

また、事務局においては、平成 17(2005)年度から専任事務職員を対象に「職員人事評価制度」が導入された。平成 26(2014)年度においては事務局長から出された「面倒見の良い大学・短大へ」、「大学・短大の存立確保」、「組織運営の機能強化」という三つの方針に基づいて、各課長が各部署の取組み課題を設定した。そして、それに基づき職員がそれぞれの担当業務や問題等に沿って個人の目標を設定し、その取組みの進捗を検証して所属課長の助言を受けながら事務局長にも報告し、さらに進めるという取組みを行ってきた。これによって、事務局が共通の目標に向けて一丸となる機運と、設定した課題に向けて着実に前進するという体制が担保された。

各課長による所属職員との面談も「職員人事評価制度」導入時から、「目標設定面談」・「中間面談」・「達成・育成面談」として定期的を実施しており、担当する業務の執行状況を確認する中で、進行が思わしくないものについて原因や障壁をとともに探り、他課や教員との連携を深めながら目標への実現に向けて歩むという、業務執行を検証する場にもなっている。

これらの「職員人事評価制度」の過程を経て各職員の育成とともに担当する業務の執行状況や、所管課の抱える課題についての1年間の取組みやその進捗、積み残した課題等を明確にし、次年度の計画を策定するという仕組みが導入されている。

さらに、「職員人事評価制度」により出された評価結果は、年1回、12月に支給される臨時給与の支給額に反映され、事務職員の仕事に対するやる気を引き出すための一助となっている。

3-5-③職員の資質・能力向上の機会の用意

厳しい経営環境にある私学にとって、職員の資質・能力を向上させていくことは組織運営を円滑に進める上で非常に重要な課題である。本学では平成 26(2014)年度にSD(Staff Development)活動に関する規程(職員研修規程)を制定し、次の①から④の通り、計画的、効果的かつ継続的に職員研修を実施している。

① 職場内研修

各部署(部、室及び課)別に部署の長(または部署の長が指名する職員)が研修責任者となって、所属職員を対象として行う。ただし、必要に応じてパートタイム職員及び派遣職員を出席させることとする。

② 全体研修

職種、職位または目的に応じて各所属から該当する職員を招集して行う。

③ 外部機関研修

職員を学外の諸機関が主催する各種研修会・講習会・セミナー等へ派遣・参加させることにより行う。

④ 自己啓発

職務に関連する課題、もしくは自己の能力向上、能力開発の為に勤務時間外に自己研鑽させることにより行う。

なお、平成 26(2014)年度に実施した職員研修は表 3-5-2 の通りである。

表 3-5-2 平成 26(2014)年度職員研修

実施月	研修タイトル	対象者	参加人数	研修趣旨
4～12月	大学アドミニストレーター養成プログラム	中堅職層	前期 1人 後期 1人	立命館大学職員に対する講義・演習に聴講生として参加（プログラム：大学行政論講義、政策立案演習等）
5月	中堅職員研修	一般・中堅職層	30人	ロジカルシンキングの手法学習、プレゼンテーション力の向上
9月	管理職向け考課者研修	課長代理以上の管理職	24人	適正な人事考課実施運用と実践的且つ効果的な日常マネジメントの実現
10月	中堅職員研修	4～5級及び相当職者	43人	コスト意識の向上、業務効率化及び業務改革
2月	人権研修	全職員	110人	①人権問題に関する守口市の取組 ②ハラスメントの防止について

(3) 3-5 の改善・向上方策（将来計画）

○組織編制及び事務組織

専任事務職員の補充にも限界がある中で大学改革の進展とこれを推進する事務組織の効率的執行体制が求められている。

学生サービス部門では、多様化する学生のニーズに対応するため、全学学務委員会やキャンパス学務委員会での情報共有を一層進めたい。また、平成 19(2007)年 9 月には、ワンストップでの学生サービス強化を目的として、旧学生課と旧教務課を学務部の中でキャンパスセンターとして統合し、総合的に学生指導に当たる体制が整備された。しかしながら、キャンパスセンターは発足当時から教授会等、教員サポート部門も抱え、さらに学務部が取り扱う業務が肥大化し、実効性のある運営が難しい組織となってきた。

今後、人件費の抑制を図るため、専任職員の退職不補充を実施する予定であり、事務の効果的な執行体制を担保しながら事務組織の抜本的な見直しに着手していきたい。

○業務執行の管理体制

今後も法人及び教学の各部門において、それぞれの機能を果たすとともに、両者の連

携を一層強化したい。また、事務局においては「職員人事評価制度」により制度化された事務局長による全管理職員との各種面談、非公式な意見交換の場として月2回の4者（理事長、法人本部事務局長、学長、大学事務局長）による懇談会を今後も継続して実施していきたい。

○職員研修

本学における職員研修は、外部講師を招いて開催する階層別の全体研修と私学経営研究会等の機関が開催するセミナーに参加する外部研修を中心に実施している。

全体研修受講後は受講者から「研修受講報告書」（アンケート）の提出を求め、当該研修内容の理解度や受講を希望する研修のテーマ等意見を集約し、今後の研修企画に活かせるよう取組んでいるところである。

今後は新しい法律（法律改正）やそれに伴う制度変更への対応、人材育成等を研修テーマとして全体研修の充実化を図るとともに、職務に関連のある外部研修に積極的に参加することができる機会を設けることとしたい。また、職場内研修については、各部署において年度当初の部門目標に組み入れて計画的に実施することとし、個々の職員が自らの能力やスキルを向上させるために自己啓発のテーマを定めて取組むよう喚起することとしたい。

3-6 財務基盤と収支

《3-6の視点》

3-6-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

3-6-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

(1) 3-6の自己判定

「基準項目3-6を満たしている。」

(2) 3-6の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-6-①中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

本学園は従来、法人の財政基盤の安定のために、毎年度の帰属収支差額の目標値に基づく予算編成を行ってきた。しかしながら、近年の本学及び併設短大の募集の落ち込みに起因する帰属収入の減少という状況の下で、単年度帰属収支の均衡は現実的でない判断し、今後は収入確保及び支出削減のための策を講じながら、教育研究活動のキャッシュフローの均衡及び黒字化を目指す財務計画が重要であると考えている。資金収支・消費収支共支出超過ないし黒字幅の縮小傾向にあるが、その要因は本学及び短大部門における学生数の減少による収入減及び将来の大型投資案件に備えた積立金（特定資産）への繰入支出の増加にある。

本学は経営判断指標として日本私立学校振興・共済事業団「私立学校運営の手引き」第1巻を利用している。また、このうち特に「定量的な経営判断指標に基づく経営状態の区分」を重視して定量的な判断を行い、本学の経営状態を把握している。

この指標において、教育研究活動のキャッシュフローが3か年のうち、2か年以上赤字であれば、イエローゾーン以下の判定になるため、本学園では教育研究活動のキャッ

キャッシュフローの黒字化を最低限の財務目標としている。この目標を達成するために、「財務健全化に向けての中期対処方針」計画が作成され、平成 25(2013)年 5 月開催の理事会・評議員会で説明された。

この中期対処方針に平成 30(2018)年度までの教育研究活動のキャッシュフロー計画が示されている。収入は主として目標学生数を基に算出した学納金、支出は人員計画を基に算出された人件費、教学に係る教育研究経費と学生募集が主となる管理経費を計画的に計上し、収入支出のバランスがとれるよう作成されている。

この中期対処方針は、毎年決算終了後に全教職員向けに行われている財務状況等説明会において、前年度決算及び当年度予算とともに説明が行われており、危機意識の共有がなされている。

3-6-②安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

本学園の収支状況は資金収支・消費収支共支出超過ないし黒字幅の縮小傾向にあるが、この傾向は平成 27(2015)年度以降も続く見通しである。このような状況の中で、財務基盤の確立や収支バランスにおいては、収支構造を安定させることが最も重要であり、収支構造を改善するため、収入の確保と支出削減は様々な取組みを行っている。収入の確保については、積極的に文部科学省の補助金を獲得するよう努力をしている。例えば、経常費補助金であれば、補助金全項目を一覧表に示し、現在、獲得できていないものに対して担当部署から改善策を提出させ、次年度以降の獲得を目指している。これらの情報は幹部教職員の出席する会議で報告され、共有されている。支出削減においては、共同購入やリバースオークション等の手法を使い、積極的に経費削減を行っている。

(3) 3-6 の改善・向上方策（将来計画）

本学園は本学及び併設短大の募集の落ち込みに起因する支出超過により厳しい経営状況下にあるが、この状況を打破するためには学園の将来にわたる存立と発展に向けての中期財務改善計画を策定することが必要である。また、その確実な達成を目的として、学園全体で総力を挙げて推進していく体制を構築するために、理事長を本部長とする財務改善推進本部内規が平成 27(2015)年 3 月 27 日に制定され、平成 27(2015)年 4 月 1 日に発足する。平成 27(2015)年度以降は、この体制で現在の厳しい経営状況からの脱却を図りたい。

3-7 会計

《3-7 の視点》

3-7-① 会計処理の適正な実施

3-7-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

(1) 3-7 の自己判定

「基準項目 3-7 を満たしている。」

(2) 3-7 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-7-①会計処理の適正な実施

本学では、学校法人会計基準等に準拠するとともに、「経理規程」「経理規程施行細則」「予算執行規程」「固定資産及び物品管理規程」等の諸規程を整備し、これらを遵守し日々の会計処理を行っている。また、これに際し発生する疑問点や難しい判断を要する事象については、公認会計士に相談・確認を行い、指導・回答に沿った対応を行っている。

私立学校法第 47 条に定める会計書類等は、会計年度終了後 2 か月以内に作成し、公認会計士による監査、監査協議会を経て常勤理事会で事業の実績と決算の審議を行っている。そしてその後、理事会の承認を得て評議員会に報告し、意見を求めている。

3-7-②会計監査の体制整備と厳正な実施

本学は、磯部公認会計士事務所と監査契約を締結し、会計監査を受けている。

会計監査は、私立学校振興助成法第 14 条第 3 項に基づき、監査日程表の通り実施されている。平成 26(2014)年度は、年間 27 日間、延べ約 105 人で実施された。

毎年度、決算終了後に公認会計士から、計算書類について「適正」との独立監査人の監査報告書の提出を受けている。また、年 2 回、学校関係者が正しい認識と共通の理解を得ることを目的として、理事長、常勤理事、監事、監査室長及び法人本部財務会計課長出席の下で監査協議会を行っている。その中で、公認会計士から指導事項・改善事項について報告された事項に関しては、適正な運用管理への改善（設置校への指示・指導等含む）対応を速やかに行っている。

監事による監査では、監事 2 人が「寄附行為」第 15 条（監事の職務）に基づき、学校法人の業務及び財産に関し、監査を行っている。監事は、評議員会や理事会に陪席しており、会計監査を行う公認会計士とも意見交換を行っている。

(3) 3-7 の改善・向上方策（将来計画）

事務職員の更なる会計知識の向上を図るとともに、公認会計士及び監事による監査等の実施が円滑に行われるよう協力していきたい。

【基準 3 の自己評価】

経営面において、本学園の収支状況はこの 6 年で急速に悪化したが、この状況を打破し大学の使命・目的を達成するためには、単年度でなく中長期的な計画を策定し、実行していくことが必要である。そのためには平成 27(2015)年 4 月 1 日に発足する財務改善推進本部が中心になって、その役割を担うことになる。

また、管理面において、学校法人の業務遂行が適正に行われているかをチェックするために学内に監査室を設け、監事による監査体制を整え、ガバナンスの強化を図っている。会計処理は適切に行われ、公認会計士による監査と、監事による監査を受けている。

平成 26(2014)年 10 月 21 日には文部科学省による「学校法人運営調査委員による実地調査」が行われ、その調査結果では、

- (1) 理事（1 人）の欠員について、早期に寄付行為通りに補充を行うこと。
- (2) 理事会の理事及び評議員会の評議員の出席率の改善に努めること。

という指導・助言を受けた。

これらについても、速やかに改善策を講じている。

基準 4. 自己点検・評価

4-1 自己点検・評価の適切性

《4-1 の視点》

4-1-① 大学の使命・目的に即した自主的・自律的な自己点検・評価

4-1-② 自己点検・評価体制の適切性

4-1-③ 自己点検・評価の周期等の適切性

(1) 4-1 の自己判定

「基準項目 4-1 を満たしている。」

(2) 4-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

本学では、平成 3 年(1991)7 月の大学設置基準の改正を受け、平成 4 年(1992)3 月に学長の諮問機関として「自己点検・評価制度検討委員会」を設置し、平成 4 年(1992)9 月に自己点検・評価制度に関する答申を行った。この答申に基づいて「自己点検運営委員会」が設置され、自己点検・評価を実施している。

自己点検・評価の実施体制は、「自己点検運営委員会」が中心となり、全学的な企画立案を行い、点検・評価項目別に必要な自己点検実施委員会を設け、実施委員を選任し、点検・評価の実施を委託する形態をとっている。

なお、具体的な自己点検・評価の実施手順は以下の通りである。

1. 自己点検運営委員会において、点検分野、項目、実施の時期、期間等の実施計画を策定し、これに対応する自己点検実施委員会を組織し、点検・評価の実施を委託する。
2. 自己点検実施委員会は、担当する分野、項目について点検・評価を実施し、その結果を取りまとめ、自己点検運営委員会に報告する。
3. 自己点検運営委員会は、各実施委員会からの報告に基づき、自己点検・評価報告書を取りまとめ、教授会、運営協議会へ報告する。
4. 自己点検・評価の結果、改善を要する事項については、速やかに運営協議会、教授会あるいは常設の各種委員会等の審議に付し、その改善に努める。

(3) 4-1 の改善・向上方策（将来計画）

自己点検・評価の報告書の作成にあたっては、運営協議会・教授会・局内会議において、自己点検・評価の意義を再確認し、各教授会・学科会議、各事務組織にパブリックコメントを求め、教職員一体となって取組んでいる。今後も継続して実施していきたい。

4-2 自己点検・評価の誠実性

《4-2 の視点》

4-2-① エビデンスに基づいた透明性の高い自己点検・評価

4-2-② 現状把握のための十分な調査・データの収集と分析

4-2-③ 自己点検・評価の結果の学内共有と社会への公表

(1) 4-2 の自己判定

「基準項目 4-2 を満たしている。」

(2) 4-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

大学に自己点検実施委員会を設置し、運営協議会、教授会、局内会議等において情報を共有しながら、平成 22(2010)年 6 月には「平成 22 年度大学機関別認証評価自己評価報告書・本編[日本高等教育評価機構]」を作成し、発行した。そして、平成 22(2010)年度に財団法人日本高等教育評価機構による大学機関別認証評価を受け、平成 23(2011)年 3 月 25 日付けで、同機構が定める大学評価基準の全てを満たしていると認定されている。この認定期間は平成 22(2010)年 4 月 1 日から平成 29(2017)年 3 月 31 日までの 7 年間である。

この「平成 22 年度大学機関別認証評価自己評価報告書・本編[日本高等教育評価機構]」と（財団法人日本高等教育評価機構）「大阪国際大学平成 22 年度大学機関別認証評価報告書(平成 23(2011)年 3 月)」の 2 つはともにホームページで公開されている。

また、本学では平成 22(2010)年 6 月 15 日に行われた学校教育法施行規則の改正により、平成 23(2011)年度からホームページ(<http://www.oiu.ac.jp/gaiyo/educationinfo.html>)にて、教育情報の公表を行っている。

この主旨は、大学が公的機関として社会に対する説明責任を果たすとともに、その教育の質を向上させる観点から、積極的に情報公開すべきであると定められたもので、本学においても必要な情報を年度ごとに更新して公表している。

現在公表している内容は、

1. 大学の教育研究上の目的に関すること
 2. 教育研究上の基本組織に関すること
 3. 教育組織、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
 4. 入学者に関する受入方針及び入学者の数、収容定員及び在学する学生の数、卒業また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
 5. 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
 6. 学修の成果に係る評価及び卒業または修了の認定に当たっての基準に関すること
 7. 校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育環境に関すること
 8. 授業料、入学金その他の大学が徴収する費用に関すること
 9. 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
 10. 教育上の目的に応じた学生が修得すべき知識及び能力に関すること
- の計 10 項目である。

また、これ以外に主なものとして以下の情報を公開している。

1. 自己点検・評価報告書(<http://www.oiu.ac.jp/gaiyo/jikotenken.html>)
2. 履行状況報告書・届出書(<http://www.oiu.ac.jp/gaiyo/secchi.html>)
3. 財務状況(<http://www.oiei.jp/information/>)

(3) 4-2 の改善・向上方策（将来計画）

今後も引き続きエビデンスに基づいた自己点検・評価を実施し、随時公表していく体制を整備していきたい。

4-3 自己点検・評価の有効性

《4-3の視点》

4-3-① 自己点検・評価の結果の活用のためのPDCAサイクルの仕組みの確立と機能性

(1) 4-3の自己判定

「基準項目 4-3 を満たしている。」

(2) 4-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

自己点検・評価活動の報告書は平成 22(2010)年に作成、公表したが、その後の活動は不定期となった。今後は継続して作成していきたい。

(3) 4-3の改善・向上方策（将来計画）

今後は、自己点検・評価報告書を定期的に作成・公表できるよう、組織的・計画的に取り組むを行う予定である。

【基準 4 の自己評価】

平成 23(2011)年度の大学機関別認証評価を受けるために、運営協議会、教授会、局内会議等において情報を共有しながら、大学に自己点検実施委員会を設置し、平成 22(2010)年 6 月には「平成 22 年度大学機関別認証評価自己評価報告書・本編[日本高等教育評価機構]」を作成して発行し、ホームページで公開している。