

令和 4 (2022) 年度
自己点検評価書

令和 5 (2023) 年 10 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	6
基準 1. 使命・目的等	6
基準 2. 学生	11
基準 3. 教育課程	22
基準 4. 教員・職員	29
基準 5. 経営・管理と財務	36
基準 6. 内部質保証	45
IV. 大学が独自に設定した基準による自己評価	49
基準 A. 国際交流	49

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」に由来している。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します」、理念を表すキーワードは、「GLOBAL MIND」である。

この理念の下、大学の目的として、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。

本学の特色としては、この「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いることが挙げられる。また、学長の運営方針として、「国際交流・地域交流・クラブ活動」は学長 3 本柱と位置付けられており、まず国際交流に関して、令和 4(2022)年度は 3 年ぶりに海外留学・海外研修を再開させることができ、海外留学 19 名、海外研修 48 名が参加できた。引き続き、様々な海外研修プログラムを準備し、毎年多くの学生を海外へ送り出していきたい。次に地域交流に関して、関西国際空港での外国人観光客へのボランティア活動や市民公開講座の定期的開催等幅広い取組みを展開している。そしてクラブ活動では、感染対策・健康管理をしつつ、各大会で好成績を収めることができた。

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
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

大阪国際大学

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 1(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 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
平成 5(1993)年	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

大阪国際大学

平成 17(2005)年 平成 19(2007)年 平成 20(2008)年	<p>設、大阪国際女子大学学生募集停止</p> <p>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</p> <p>大阪国際滝井高等学校に国際科を開設</p> <p>大阪国際大和田中・高等学校を男女共学化</p> <p>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</p> <p>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国際コミュニケーション学科を開設</p> <p>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</p> <p>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</p>
平成 21(2009)年 平成 22(2010)年 平成 23(2011)年 平成 26(2014)年	<p>学園創立 80 周年記念式典挙行</p> <p>大阪国際大学短期大学部家政科を廃止</p> <p>大阪国際大学短期大学部国際文化学科を廃止</p> <p>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</p> <p>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グローバルビジネス学科を開設</p> <p>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</p>
平成 27(2015)年	<p>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</p> <p>大阪国際大学国際コミュニケーション学部を改組し、国際教養学部国際コミュニケーション学科・国際観光学科を開設</p> <p>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>
平成 30(2018)年	<p>大阪国際大学グローバルビジネス学部を改組し、経営経済学部（経営学科・経済学科）を開設</p> <p>大阪国際大学人間科学部スポーツ行動学科を男女共学化</p>
令和 1(2019)年	<p>大阪国際大学ビジネス学部（経営デザイン学科、経済ファイナンス学科）及び現代社会学部法律政策学科を廃止</p> <p>学園創立 90 周年記念式典挙行</p>
令和 3(2021)年	<p>大阪国際大学現代社会学部情報デザイン学科を廃止</p> <p>大阪国際大学短期大学部ライフデザイン総合学科を改組し、栄養学科・ライフデザイン学科を開設</p>
令和 4(2022)年	<p>大阪国際中学校・高等学校を開設</p> <p>大阪国際大学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を廃止</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 丁目 21 番 57 号

・ 学部及び研究科の構成

		入学定員	収容定員
経営経済学部	経営学科	80	320
	経済学科	60	240
人間科学部	心理コミュニケーション学科	70	280
	人間健康科学科	70	280
	スポーツ行動学科	110	440
国際教養学部	国際コミュニケーション学科	70	280
	国際観光学科	70	280

		入学定員	収容定員
大学院 経営情報学研究科	経営情報学専攻(修士課程)	15	30
大学院 経営情報学研究科	経営情報学専攻(博士後期課程)	3	9

・ 学生数、教員数、職員数

学生数 (令和 4(2022)年 5 月 1 日 現在)

		1 年	2 年	3 年	4 年	計
経営経済学部	経営学科	92	109	85	82	368
	経済学科	57	84	72	62	275
人間科学部	心理コミュニケーション学科	80	87	90	88	345
	人間健康科学科	73	99	93	78	343
	スポーツ行動学科	128	130	126	141	525
国際教養学部	国際コミュニケーション学科	83	102	85	76	346
	国際観光学科	75	71	82	95	323

		1 年	2 年	3 年	計
大学院 経営情報学研究科	経営情報学専攻(修士課程)	0	4	0	4
大学院 経営情報学研究科	経営情報学専攻(博士後期課程)	1	0	0	1

大阪国際大学

教員数（令和4(2022)年5月1日現在）

大学学部・学科等の名称		専任教員等					非常勤	
		教授	准教授	講師	助教	計		
経営経済学部	経営学科	5	4	1	0	10		
	経済学科	5	1	3	0	9		
グローバルビジネス学部	グローバルビジネス学科	2	0	0	0	2		
人間科学部	心理コミュニケーション学科	4	2	3	0	9		
	人間健康科学科	4	4	2	0	10		
	スポーツ行動学科	5	4	4	0	13		
国際教養学部	国際コミュニケーション学科	7	1	1	0	9		
	国際観光学科	5	3	1	0	9		
基幹教育機構		7	3	2	0	12		
国際関係研究所		1	0	0	0	1		
計		45	22	17	0	84		140

大学院研究科・専攻等の名称		専任教員等					非常勤
		教授	准教授	講師	助教	計	
経営情報学研究科	経営情報学専攻	11	2	0	0	13	0

※ 大学院は学部の教員が兼ねている教員数。

職員数（令和4(2022)年5月1日現在）

専任職員	嘱託職員	パートタイム職員	派遣職員
52	25	32	6

※ 短期大学部併任者を含む。

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設定

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

1-1-② 簡潔な文章化

1-1-③ 個性・特色の明示

(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）

本学の建学の精神は、「全人教育」である。この言葉は、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」に由来する。ここで、「人間」とは「知情意の円満に発達した人」とされ、次のように示されている。

- 一. 為すべき事と為すべからざる事とを弁えて実行する人。曰く、物のわかった人。
- 二. 相当の感激性を有し、而もよく他と親愛協和し得る人。曰く、血あり涙ある人。
- 三. 正義を愛し邪悪を悪み、常に正しき道を歩み得る人。曰く、真面目な人。

平成 4(1992)年、建学の精神は学園創立時から流れる「人間を作る教育」を「人間を人間らしく育む教育」と捉え、学園本部に設置された「学園 SI 推進委員会」（委員長：法人本部事務局長）において「全人教育」という言葉で表すことを決定し今日に至る。また、本学の理念は、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、「GLOBAL MIND」は理念を表すキーワードである。

建学の精神である「全人教育」とは、忠孝両全、なでしこの精神「明るい心、清き心、直き心、優しい心、強き心」を祖として、どのような時代の移り変わりにも動かぬ人間教育、すなわち「人間を人間らしく育てる」とする考え方であり、教育基本法第一条の「人格の完成を目指し、平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えた心身ともに健康な国民の育成」という教育の目的並びに私立学校法第一条の「この法律は、私立学校の特性にかんがみ、その自主性を重んじ、公共性を高めることによって、私立学校の健全な発達を図ることを目的とする。」とするこの法律の目的及び第二条以降の趣旨に基づいた公共性を有している。

大学の使命・目的については、建学の精神を踏まえ、「大阪国際大学学則（以下「大学学則」）第 1 条において、「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。」と定めている。

これらの建学の精神及び大学の使命・目的を踏まえ、学部・学科ごとの教育目的は、大

学学則第2条第2項において次のとおり定められている。

○経営経済学部経営学科

経営学の専門知識のみならず、経済、法律、情報など経営を取り巻く社会の広い知識を身につけ、総合的な視野から社会の発展に貢献できる人材を養成することを目的とする。

○経営経済学部経済学科

現代の経済社会をその背景とともに正しく論理的に理解し、その中で積極的に自分の役割を果たしていこうとする強い意志と職業意識を持つ社会人を養成することを目的とする。

○人間科学部心理コミュニケーション学科

多種多様なコミュニケーション及び人間の相互理解と集団及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目的とする。

○人間科学部人間健康科学科

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目的とする。

○人間科学部スポーツ行動学科

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などの分野で国内・外を問わず活躍できる人材を養成することを目的とする。

○国際教養学部国際コミュニケーション学科

英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、国際関係に関する理解力と、流通・マーケティングに関する能力を通じて、国際的なビジネス環境に対応できる知識と理解力を身につけた人材を養成することを目的とする。

○国際教養学部国際観光学科

高度な英語コミュニケーション能力と、国際関係や異文化・日本文化に関する深い理解力、アジアを中心とする観光ビジネスに関わる知識と実践的能力を身につけた、国際社会において活躍できる人材を養成することを目的とする。

大学院経営情報学研究科の教育目的は、大学院学則第3条において、「国際化・情報化の進む現在の実業界のなかで、国際的経営の実務に直結した経営・会計等を情報処理の技術を駆使して処理できる高度な専門的産業人の育成を目的とする。」と定められている。

以上のとおり、建学の精神、使命・目的、教育目的は、それぞれ具体的に明文化するとともに、簡潔に文章化している。なお、これらを掲載する各種媒体においては、すべて統

一した表現となっており、一貫性が保たれている。

本学の教育上の個性・特色は、大学・大学院共にディプロマ・ポリシー（学位授与方針）（以下「DP」）、カリキュラム・ポリシー（教育課程の編成・実施方針）（以下「CP」）、アドミッション・ポリシー（入学者受入れ方針）（以下「AP」）に示されている。

また、「建学の精神」に基づいた大学のビジョンとして、「第2期中期経営計画2022-2027」において、社会が必要とする大学であり続けるためのプランを明示している。

本学の三つのポリシー及び「第2期中期経営計画 2022-2027」については本学・学園ウェブサイトで公表している。

自己点検・評価をしながら教育改革を行い、社会情勢の変化に対応している。大学については、平成20(2008)年10月の大学設置基準一部改正により、学部及び学科の教育上の目的を明確にするため、「大阪国際大学学則」第2条第2項（学部・学科の目的）を追加した。

また、平成29(2017)年4月には、大学・大学院ともに、三つのポリシーを学則上に明記するため、見直しを行った。そして、令和4(2022)年12月には「大阪国際大学卒業認定・学位授与の方針等に関する規程の改正」を拡大教授会及び拡大機構会議で審議のうえ決定し、翌年度よりその規程改正を実施した。

(3) 1-1 の改善・向上方策（将来計画）

大学の使命及び教育目的を社会の変化に応じて見直し・検証を行うとともに、「建学の精神」に基づいた大学のビジョンとして、「第2期中期経営計画2022-2027」を策定し、大学ウェブサイト等を通じて学内に広く公表している。

また、同経営計画については、社会の変化に柔軟に対応すべく進捗確認を行い、1年ごとの総括と次年度に向けて計画の見直し・修正を行っている。

1-2. 使命・目的及び教育目的の反映

1-2-① 役員、教職員の理解と支持

1-2-② 学内外への周知

1-2-③ 中長期的な計画への反映

1-2-④ 三つのポリシーへの反映

1-2-⑤ 教育研究組織の構成との整合性

(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）

使命・目的及び教育目的は、大学学則第2条第2項及び大学院学則第3条において明文化しており、大学学則及び大学院学則の改定にあたっては、学長がそれぞれ教授会、経営

情報学研究科委員会の意見を聴き、運営協議会の議を経て理事会へ上申し、理事会は学長の上申に基づき、改定の決定を行っている。なお、各種委員会、各センター会議、そして各部会には、教員のみならず事務職員も構成員として出席している。

以上のことから、使命・目的及び教育目的は、役員と教職員が審議過程に関与し制定・改定しており、その理解と支持を得ている。

教職員に対しては年度当初に開催される「学長方針発表会」、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、理事長や学長より建学の精神や理念、教育方針についての周知が図られている。また、教職員が携行している ID カードの裏面には学園の理念とキーワードが印刷されている。

建学の精神を授業へ反映させるために、平成 23(2011)年度より「授業向上マニュアル」作成の検討を始め、平成 24(2012)年度に完成させた。それ以降、毎年内容を更新しながら、非常勤講師を含む全教職員にこのマニュアルを配布し、建学の精神の共有を図っている。年度末には翌年度に担当する非常勤講師との懇談会を開催しており、学長及び各学部長等が建学の精神を表明することでその共有を図っている。

学生に対しては、入学宣誓式で理事長及び学長が建学の精神について言及しており、年度当初の各学科オリエンテーションにおいても、新入生及び在學生に各担当者より建学の精神について言及する機会を持っている。

また、キャンパス内で最も往来が頻繁な本館と 1 号館の間に位置する中庭において建学の精神を明記した鋼製パネルが設置され、また教室、会議室、事務室等には建学の精神を記したシートを掲げ、常に教職員や学生の目に触れる環境を作る等の工夫を行っている。更に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、建学の精神や理念をはじめ、学園諸学校の歴史を理解する一助としている。

学外への周知としては、入学宣誓式直後の保護者懇談会において、保護者へ向けて建学の精神について言及する他、学報「GLOBAL MIND」を発行し、広く表明するなどしている。また、大学ウェブサイト、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。このように、教職員・在學生・受験生・社会など広く学内外へ向けて、建学の精神に関する情報発信を行っている。

令和 4(2022)年度から新たに「第 2 期中期経営計画 2022-2027」が施行された。令和 11(2029)年度に大阪国際学園創立 100 周年を迎えることもあり、さらなる進化を目指す方針のもと、本学の使命・目的である、建学の精神である「全人教育」を推進し、その先 100 年を見据えて、ぶれることのない精神で邁進していくことは、同経営計画の中にも反映されている。

本学では、三つのポリシーを一体のものとして策定している。DP については、大学の目的及び教育目標を反映し、それを達成するための教育内容及び教育方法、教育評価を CP に定めている。また、教育目標を達成するために、入学時に必要な基礎的な学力を AP に定めている。さらに、各学部・学科の三つのポリシーは、大学全体の三つのポリシーを基に、各学部・学科の教育目的を勘案し策定している。大学院研究科の三つのポリシーは、大学院学則に定める教育研究目的を踏まえて策定している。

使命・目的及び教育目的を達成するために、教育研究上の基本組織として、経営経済学

部（経営学科・経済学科）、人間科学部（心理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）、国際教養学部（国際コミュニケーション学科・国際観光学科）の3学部7学科、基幹教育機構（語学教育部会・情報教育部会・キャリア教育部会・教養教育部会・日本語教育部会）の1機構5部会、そして大学院経営情報学研究科経営情報学専攻の1研究科1専攻を置いている。

(3) 1-2の改善・向上方策（将来計画）

令和4(2022)年度から実行している「第2期中期経営計画」については、毎年度の実績を評価・検証して進捗状況を確認しながら改善を図っていくこととしている。また、社会情勢の変化や要請に対応するため、学部、学科等について不断に見直しを行い、教育研究組織の再編・整備等を行っている。

[基準1の自己評価]

本学は、「建学の精神」に則り、教育基本法、学校教育法、大学設置基準等の法令に従い、その使命・目的及び教育目的を学則等に明確に定めるとともに、個性・特色を簡潔な文章で明確に示している。本学の使命・目的、教育目的は、法人役員、本学教職員の理解と支持を得た上で、大学案内や大学ウェブサイト等を通じて学内外へ周知されており、三つのポリシーにもこれらが反映されている。本学の教育研究組織の構成は、使命・目的及び教育目的との整合性が図られている。

基準 2. 学生

2-1. 学生の受入れ

2-1-① 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知

2-1-② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証

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）

大学の各学部学科において AP を策定している。入試・広報部による「インターネット出願要項」や「ENTRANCE EXAMINATION GUIDE（入試ガイド）」にて各学科の AP を記載し明確に示しているとともに、本学の学生募集の特徴であるオープンキャンパス時等の個別相談の機会を用いながら適切に周知を図っている。

入学者選抜は、推薦型（公募）選抜や一般選抜をはじめ多様であるが、AP に示された学生像のうちのいくつかに対して、それぞれの選抜方法によって様々な角度から評価を行っている。例えば、経営経済学部経営学科の「企業経営・マーケティング・ベンチャービジネス・スポーツビジネスに関わる学修 に意欲を持つ人」という AP で示されている求める人材像に対して、総合型選抜（AO）では「コンビニ店長になったとして、どのような店にしていくのか」をプレゼンテーションの課題として取り入れ、志願者の高校までの学習成果及び意欲を評価している。また、学校推薦型選抜、スポーツ・吹奏楽特別選抜、ファミリー特別選抜等の面接試験においても、学科の志望理由を各学科の AP の観点から質問し、その理解度を測定するなどの工夫を加えている。また AP では各学科が高等学校で履修・取得しておくことが望ましい科目分野・資格等を明示しているが、筆記試験の入試問題を作成する入試特別委員会は AP を理解した上で問題作成に取り組んでいる。このように、AP に基づいた入学者選抜を実施している。

入試に関わる広報及び入試事務については、「大阪国際学園組織規則」に基づき入試・広報部を、「大阪国際大学・大阪国際大学短期大学部入試委員会規程」に基づき入試委員会を設置し、学生の募集、入試関係業務の計画、立案、実施等を遂行している。本学は、これらの入学者選抜においては、公正かつ正確に運営することを目的とし、「大阪国際大学・大阪国際大学短期大学部入学者選抜実施規程」第 2 条に基づき、入試特別委員会、入試実施本部及び全学入試判定会議を設置している。入試特別委員会は、入学者選抜に係る入試問題の作成及び採点業務を行っており、入試実施本部は、学長、副学長、学部長、事務局長、入試・広報部長、入試委員長等により構成され、入試特別委員会と密接に連絡を取りながら入学者選抜業務を遂行している。採点及び合否判定は、「大阪国際大学・大阪国際大学短期大学部入学者選抜実施規程」第 5 条に基づき、全学入試判定会議において公正かつ正確に審議・決定され、その結果は運営協議会及び教授会に報告される。なお、全学入試判定会議は、学長、副学長、事務局長、入試・広報部長、学部長、各学科長、各学科の入試委

員等により構成されている。

アドミッション・オフィスとして、入試・広報部を整備している。業務としては、入試業務の計画、立案に関する事、学生の募集に関する事、入学志願者の受付及び処理に関する事、入学試験に関する事、学生募集関係の渉外、入試説明会等の広報に関する事、「インターネット出願要項」、大学案内等に関する事、入試委員会に関する事、その他入試・広報に関する事、と規程されており、入試委員会や入試特別委員会、入試実施本部と連携しながら、業務を遂行している。

入学定員に沿った適切な学生受入れ数については、学長をトップとする募集戦略会議を設け、年度初めに、前年度までの志願者数等の推移に基づき、各学科・各選抜の入学者目標数を設定している。その後、月1回のペースでそれらの志願者数・合格者数等を見定めながら、適切な学生受け入れ数を確認している。

(3) 2-1 の改善・向上方策（将来計画）

併設校を含む高等学校との高大連携プログラムの実施にあたって、AP に基づく教育プログラムを展開することで、現在の高校での学習内容とミスマッチが起きていないか等を確認するとともに高校教員の意見の聴取も試みている。

今後は高等学校教員への定期的な意見聴取を行うとともに、入学後の学修状況の点検も行い、AP 見直しの体制を構築していく。

さらに、AP に沿った入学者を受入れるための入学選抜方式の改変、また入学定員に沿った適切な学生数維持のための体制構築など全学的に検討していく。

2-2. 学修支援

2-2-① 教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備

2-2-② TA(Teaching Assistant)等の活用をはじめとする学修支援の充実

(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）

入学手続き者に対し、「入学手続き案内」冊子を送付し、入学までに行う手続きや新入生登学日（令和4(2022)年度入学生は3月30日(水)に催行）に持参する書類についての情報を提供している。また、「入学手続き案内」を送付する際、入学前教育の一環として e-Learning 教材である「OIU/OIC ドリル」(ベーシックコース:国語・数学・英語・社会・理科の問題)に取り組むための案内を同封している。

本学では、例年、入学者に対し全学共通の内容として、学生課を主体とした事務職員による「入学事務手続きオリエンテーション」と各学科による「履修について」、「OIU UNIPA の使い方と履修登録」などの学科オリエンテーションを行っている。また、令和

4(2022)年度、PC 必携化に伴う「パソコンの環境整備」に関わるオリエンテーションを実施した。

以上の入学前及び入学後の学修支援体制とは別に、学生に対する学修支援のために次のような組織を設けている。

① 学務部

- ・教務課：学生の履修、授業・試験の運営、成績・単位認定に関する業務を遂行
- ・学修支援室：学生の学習上の支援及びリメディアル教育に関する業務を遂行
- ・FDセンター：授業の改善に関する業務を遂行
- ・学生課：奨学金、学費の延納、学籍異動、課外活動・学友会、学生の福利厚生施設の運営に関する業務を遂行
- ・課外教育センター：学生のクラブ活動活性化に関する企画・立案、クラブ顧問・指導者に関する業務を遂行

② 基幹教育機構事務室：教養教育と全学共通教育に関する授業運営、機構庶務業務を遂行

③ 教学・教職センター：教職課程、免許・資格の取得、学外実習に関する業務を遂行

そのほか、学長室、庶務課、学生総合支援部、情報システム室、入試・広報部等は、学生の教育及び上記の学生に関わる部署の支援を行っている。

学内における各種業務のアルバイトとして、Student Assistant（以下「SA」）の「ジョブサポート制度」も設けている。SAについては、令和4(2022)年度に全学共通教育として初年次教育を導入した際、1年次対象の前期開講科目「セミナーIa」及び後期開講科目「セミナーIb」において心理コミュニケーション学科・スポーツ行動学科の上級学生がSAを務め、それぞれクラスに2名・1名が採用され、授業の補助を担った。また、学修支援室では留学生の上位年次学生がSAを務め、1年次及び2年次の学生を対象に中国語や韓国語の入門会話のプログラムを担当した。

また、オフィスアワーの情報集約と学生への公開はFDセンターが所掌している。FDセンターは、令和4(2022)年度のオフィスアワーを公開するために、令和3(2021)年3月にオフィスアワーを設定する曜日時限を専任教員に確認し、その曜日時限を令和4(2022)年4月から在学生ポータルサイトに掲載している。

障がいのある学生への配慮は、入学前には入試・広報部が願書提出の際、障がいに関する受験の配慮の申し出に対応している。令和4(2022)年度入学選抜では、聴覚障がいのある学生に対して別室受験の機会を設け、意思疎通が十分に行えるよう試験監督を遂行した。入学選抜後に合格が確定した時点で、障がいに関する受験の配慮の申し出があった学生に関して入試・広報部より学生総合支援部及び学務部に連絡があり、入学後の対応について協議する。学生総合支援部が所轄する学生相談室では、障がいのある学生に対して「障がい学生の修学に関する指針（ガイドライン）」に基づき、関連部署と連携しながら、ノートテイクの配置等、支援のコーディネートを行っている。

中途退学、休学及び留年などへの対応策は、まず各年次で受講するセミナーの教員が個別面談を実施する中で退学、休学及び留年に関わる悩みごとや困りごとの相談を実施して

いる。それとは別に、セミナーの教員は学生が退学及び休学の届け出の手続きを始める場合、必ず面談を実施することになっている。留年については学修への意欲及び態度の問題が起因していることが多いことが明らかになっている。そのため、各期の成績評価が確定した後、成績不良の学生の保護者に対して成績通知表の送付にあわせ三者面談の希望に関してアンケートを実施している。セミナーの教員は、学生本人及び保護者と意見を交換し、次の期の開始までに学修への意欲及び態度を改善するようアドバイスしている。

(3) 2-2 の改善・向上方策（将来計画）

令和 3(2021)年度より PC 必携化を導入し、ある程度の利活用状況が見られたが、デジタル・リテラシーを含めた ICT 教育を推進する必要がある、学生への丁寧な周知とあわせて、教職員に対しても効果的な利活用を呼びかけていく。また、学生生活アンケートの結果をふまえて、さらに充実した学修環境の提供と学修機会の拡充を図ることを目指したい。

2-3. キャリア支援

2-3-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制の整備

(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）

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、大学でのキャリア支援は正課・課外を問わず、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。具体的にはキャリアサポートセンター（以下「CSC」）がキャリアカウンセリングや行事を通じた就職支援を行い、キャリア教育部会が正課としてのキャリア教育を行っている。また、留学や資格取得支援、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の他の専門部署が各々その任を負っている。本学学生の進路を支援する専門部署としての CSC は、その使命を「学生の進路選択や就職の支援業務を通じ、社会人としての自立支援を行うとともに、大学・短大の出口保証に向け『社会人として職に就く』という組織風土の醸成と強化を行う」としている。また、CSC 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に周知され学生指導に活用されている。保護者との連携も重要施策の一つとして位置付けられており、全ての学年を対象とした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・CSC のキャリアカウンセラーとの三者面談を実施している。

(3) 2-3 の改善・向上方策（将来計画）

昨今学生の CSC 利用数が減少傾向にあり、CSC では本学学生のことを誰よりもよく理解する本学の進路支援部門として、学生に選ばれるための方策を検討していきたい。具体的には、各学生の能力・適性・経験及びニーズのきめ細かい把握をもって行う徹底的な個別支援、そして、これまで卒業生採用実績があり本学と信頼関係が構築できている「フレンドリー企業」を中心とした安定的な求人の紹介である。

2-4. 学生サービス

2-4-① 学生生活の安定のための支援

(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）

学生相談室においては、臨床心理士・公認心理師の資格を持つ専門のカウンセラーが、対人関係や学生生活上の悩みなど、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。必要に応じてセミナー担任や関連部署、近隣の医療機関と連携している。コロナ禍の対応として、対面による面談に加えて、オンライン（Zoom）を用いた遠隔面談も導入した。

健康管理室においては、学校保健法に基づく定期健康診断及び体育系クラブ所属学生を対象としたスポーツ健診の実施をはじめとし、学内での体調不良、けがや捻挫等、軽度の外傷に対する応急処置、緊急搬送付き添い対応を行っている。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、健康管理や新型コロナウイルスなどの感染症についての情報発信等、学生の健康管理の支援を行っている。また COVID-19 などの感染症を含む身体の健康に関する心配ごとや悩みの相談も受け付けている。

学生課は、学生サービスの向上と学生生活の安定のための支援を企図して「学生生活アンケート」への回答を学生に求めている。アンケートは後期中程（11月～12月）に実施している。アンケート結果のうち、施設利用及び職員対応に関する要望について改善可能な事柄は次年度に改善する取り組みを行っている。

(3) 2-4 の改善・向上方策（将来計画）

令和 3(2021)年度から、「学生生活アンケート」など学生を対象としたアンケートを紙媒体から Web 入力に切り替えたところ、回答率が低下したことは遺憾であったが、令和 4(2022)年度は、セミナー担当教員に協力を求め、回収率を若干上昇させることが出来た。今後も、アンケートの趣旨を徹底するなどして、更に回答率を高めていく。

2-5. 学修環境の整備

2-5-① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理

2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用

2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性

2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理

(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）

本学は、同一敷地内に大阪国際大学短期大学部を併設しており、多くの設備を両者で共有しているため、施設・設備等の点検・評価にあたっては短期大学部を併せた形で記述する。

本学の校地面積、運動場面積、校舎面積は、大学設置基準の規程を充足している。なお、このほかに体育館、プール（25m×6 コース）、フィットネスルーム（3 室）、トレーニングルーム（1 室）を有している。障がい者の対応に関しては、校舎出入口のスロープ、校舎間の接続渡り廊下、障がい者対応エレベーター、障がい者用トイレを設置している。

教室等については、受講者数に応じて、セミナー室（収容人数 15～30 人程度）、小規模（40～60 人程度）、中規模（80～120 人程度）及び大規模（200～250 人程度）の講義室を用意している。また、共通施設としてコンピュータ演習室（1 号館 2 階、3 階）、第 2 調理室（3 号館 2 階）も整備されている。使用施設・設備の安全性については、建築基準法の耐震基準に適合している。

施設・設備の運営・管理については、総務課並びに庶務課が中心となり、必要に応じて専門業者へ業務を委託しながら、適切に実施している。設備管理に関しては、建築物における衛生的環境の確保に関する法律、電気事業法、水道法、消防法、大気汚染防止法等の関係法令に則った点検・検査を年間計画に基づき実施している。清掃や警備に関しては、専門業者に委託し、総務課及び庶務課が全体を管理している。警備体制については、1 号館 1 階の守衛室に警備員が平日は午前 9 時 00 分から午後 11 時 00 分まで常駐し、夜間は機械警備システムを利用し管理している。

心肺停止状態に陥った者が AED（自動体外式除細動器）により救命されるという事例が数多くあることから、AED を導入し、1 号館 B1 階、1 号館 1 階受付、E 棟 1 階、3 号館 1 階、プール、4 号館 1 階、5 号館 1 階、5 号館 10 階、6 号館 B1 階、6 号館 1 階、7 号館 1 階、本館 1 階、メモリアルホール内、学内コンビニエンスストア前、体育館、クラブハウス 1 階、併設こども園内の 17 ヶ所に設置している。

また、ブックセンター（4 号館 1 階）では、割引価格にて書籍・文具を販売しており、学生の利便性を図っている。パソコンコーナー（1 号館 3 階、6 号館 1 階）では、快適なネット環境下で学生が自由に情報検索等をできるようにしている。学生の飲食環境としては、学生食堂、イタリアンカフェ（1 号館 1 階）とコンビニエンスストアを設置している。加えて、令和元(2019)年度以降、キャンパス内の随所に休憩スペースを設け、昼食や談話

のスペースを増設し、学生の多様な嗜好に対応するための飲食物の移動販売も導入している。そして、令和4(2022)年度は、学生アンケートによる学生からの意見等を受けて、食堂メニューやコンビニエンスストアの入荷商品の見直しを図った。

COVID-19の予防対策としては、令和2(2020)年度から、随所にアクリルパーテーションを設置し、座席を一つ空けにするなどの対策を継続している。また、新型コロナウイルス感染症防止策の観点から、食堂やカフェでの密を避けるための方策として、テイクアウトのお弁当やコンビニエンスストアの商品と引き換えできるチケットの配付を、令和3(2021)年度から継続して実施している。

なお、本学は、通学の便宜を図るため、キャンパスに隣接した自転車・バイクの駐輪場を3ヵ所設けている。また、本学は最寄り駅から徒歩8分の交通至便の位置に立地していることから自動車通学を禁止しており学生・教職員用駐車場を設置していない。

図書館は6号館の2階、3階に設置されており、その総延面積は1,559㎡、座席数は314席である。図書館の図書・製本雑誌数、視聴覚・ソフトウェア数については【表2-5-1】、雑誌の受入れ種数については【表2-5-2】のとおりである。蔵書点数は、12万3,686点である。令和4(2022)年度の図書館の開館日数は232日、また、開館時間は午前9時から午後8時までで、年間利用者数は3万98人である。

【表2-5-1】 図書館の蔵書数(令和4(2022)年度)

	図書・ 製本雑誌	視聴覚・ソフトウェア	合計
和書	91,866	2,982	94,848
洋書	28,473	365	28,838
合計	120,339	3,347	123,686

【表2-5-2】 雑誌の受入れ種数

和雑誌	207
洋雑誌	26
合計	233

購入図書選定については、「授業関連の参考図書や指定書を揃える」、「学生利用を目的とした選書を行う」等の収集方針を定め、国際関係研究所委員会が行っている。学生は図書館に対し図書の購入希望を書面あるいは図書webシステムにより申し込むことができ、図書の選定の際にはその希望にも応じている。また、新型コロナウイルス感染症の流行に伴う遠隔授業の増加に対応して、電子ブック等の購入を増やし、学内だけでなく学外からも電子資料を使用できる仕組みを導入している。廃棄についても、「図書管理規程」に基づいて、著しい破損または汚損や教育研究に資する価値がないと認められた場合等に、蔵書点検等の諸手続きを実施した後、除籍処理を行っている。参考図書・関連図書については、各学科の特性に合わせた選書を行っており、ビジネス、観光、語学、キャリア開発等の分野を整備している。さらに短期大学部との共用館である利点を活かして、より専門的な図書及び資料も整備している。図書館は、規程に基づき、教育研究及び学修上必要な図書、雑誌その他の資料を収集、整理及び保存し、学生及び教職員が十分に利用できる環境を整

えている。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。図書館ガイダンスは、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。

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。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。令和 2(2020)年度入学生より学生のパソコン必携化を採用しており、コンピュータ演習室の設置から「Bring Your Own Device（以下、BYOD）」のパソコン利用者のための設備の見直しを進めている。無線 LAN 環境に関して、BYOD パソコンの増加に対応するために令和 3(2021)年度に全面更新を行い、キャンパス内の全ての教室において収容定員が同時接続して利用できる環境を整備している。また、学生用の印刷環境について、大学設置パソコンからの印刷に加えて、学内無線 LAN に接続した BYOD パソコンから直接印刷できる専用ドライバの提供をして、【表 2-5-3】のとおり BYOD パソコンから学生証認証により印刷可能な学生用プリンターを設置している。

【表 2-5-3】

設置場所	名称
1号館1階	ラーニングコモンズ
1号館3階	パソコン自習コーナー
4号館1階	ラーニングコモンズ
5号館1階	印刷コーナー
6号館2階	図書館

情報システム室には、事務職員を配置し、学生の IT 施設の利用や、教員の ICT を活用した授業に関する支援を行っている。

バリアフリー化事業については、守口キャンパスで平成 26(2014)年度及び 28(2016)年度に 4 号館及び 6 号館のトイレを改修した際に、各 1 階に設置してあった「身体障がい者用トイレ」を「多目的トイレ」に改修した。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、校舎出入口のスロープ、校舎間の接続渡り廊下等、順次バリアフリー化を実施し、利便性を高めている。

授業を行う学生数の適切な管理については、履修者数の上限を設け講義科目（120 名）と演習科目（50 名）で一定の学修環境を維持するために履修者選抜を実施している。科目を所掌する各部会及び各学科で選抜基準を有しており、前期の履修登録、後期の履修修正の期間終了直後に上限人数を超過した科目に対して選抜基準にもとづき所掌の各担当教員が選抜を実施する。選抜に漏れた学生には代替となる科目の履修に関して教務課が個別に対応している。

(3) 2-5 の改善・向上方策（将来計画）

施設・設備の運営・管理については、定期点検・検査の結果を踏まえて長期保全計画を年度ごとに直しながら計画的な修繕を行うとともに、LED 照明などの省エネ効果の高い設備機器への更新等について、引き続き検討していく。ICT 環境については、インターネットアクセスネットワークを含む無線 LAN ネットワークのキャンパス内での利用が大幅に増大する見込みのため、機器の更新等、計画的な整備を検討していく。また、対面・遠隔・ハイブリッド授業等、様々な授業方法に対応できるように ICT 機器等の整備を進めていく。

授業を行う学生数については、遠隔授業やハイブリッド授業や同時中継といった新たな授業方法の教育効果を検証しながら、引き続き授業科目の特性に応じて履修人数の上限を設定し、履修者が多い場合にはクラスを増やすという対応を行っていく。

2-6. 学生の意見・要望への対応

2-6-① 学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

2-6-② 心身に関する健康相談、経済的支援をはじめとする学生生活に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

2-6-③ 学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

(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）

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、学生の意見を収集している。また、教員が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。当該アンケートの分析結果は学部長、学科長、そして機構長にフィードバックされ、学部、学科、そして機構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。

学生生活に関する学生の意見や要望等は、日常的に接するセミナー担任はもとより、同一フロアにある学生課、教務課、教学・教職センター、地域協働センター、課外教育センター、国際交流センターで受けている。

さらに、学生課及び自己点検実施委員会が学生を対象に「学生生活アンケート」を毎年実施し、学生の満足度や意見を詳細に聴取した上で、データ分析を行い、PDCA サイクルに活用している。そのほか、食堂設置の要望記入用紙、校友会が設置するコミュニケーションボックス（目安箱）やクラブ活動等における顧問による意見聴取などをおして、学生の意見や要望の聴取に努めている。

授業・教育課程に関する自己点検・評価活動は①「授業についての学生アンケート」の実施、①を元に個々の教員から提出された②「授業改善報告書」の集計と分析、②に基づ

き学科ごとに意見交換会を開き提出された③「意見交換会報告書」による教育内容の向上と改善、及び④教員間の授業見学後に提出される「授業見学報告書」の集計と分析により実施されている。

①「授業についての学生アンケート」の実施について

令和 4(2022)年度「授業についての学生アンケート」の回答率を向上させるため、アンケート回答期間中の学生個々の回答率の推移を教員で共有し、アンケートに回答するよう教員から学生に働きかけることができるようにした。その結果、令和 3(2021)年度に比べて、アンケート回答率は前期「講義等科目」は 41.5%から 56.9%へ、前期「セミナー科目」は 47.0%から 60.9%へ、後期「講義等科目」は 35.8%から 47.7%へ、後期「セミナー科目」は 38.0%から 49.5%へと大幅に改善した。

②「授業改善報告書」の集計と分析について

令和 4(2022)年度は FD センター会議での検討にもとづき、授業改善報告書の項目の改訂を行った。組織的な授業改善を目的に、点検の基準を明確にし、作業の効率化を図り、教員の負担を軽減した報告書に変更した。その結果、授業を振り返る授業改善報告書について、専任教員全員からの報告（提出率 100%）があり、令和 3(2021)年度の提出率 82.5%（前期）、86.7%（後期）より大幅に改善した。各学科・教員に全学及び学科ごとに作成した「授業改善報告書集計結果」をフィードバックした。

③「意見交換会報告書」による教育内容の向上と改善について

従来自由討議形式だった意見交換会を、令和 4(2022)年度より授業改善報告書の集計結果を元に課題を明確にしたうえで実施する方法に変更した。また、これまでの記述内容（課題→改善策）が改善に活かされているか検証できるよう複数年度学期の報告を追記していく記録簿の形式に変更した。

学科から提出された③「意見交換会報告書」を基に、FD センター会議で授業改善に関わる点検・評価を行い、教育内容の向上や改善に活用した。学科所掌外の案件のうち教育実践内容は FD 研修会等の課題とし、また、部署に関連する内容については学務部（教務課、学生課、学修支援室）等に意見を共有する体制や全学的な教学マネジメント体制に寄与できる仕組みを整備した。

④「授業見学報告書」の集計と分析について

令和 4(2022)年度はコロナ禍のため授業見学は実施できなかった。

(3) 2-6 の改善・向上方策（将来計画）

学生教育に関する問題は学科会議等を中心に議論されており、また学生生活に関する問題は各種委員会及び各センター会議で検討されている。本学では事務職員も委員会及びセンター会議の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。このように、様々な視点から学生教育と学生生活の向上に向けた取り組みを行っているが、さらに学生の意見を反映させる仕組みを構築する必要がある。「学生生活アンケート」等を通じてくみ上げた学生の意見・要望を踏まえて、関係部署が連携し、施設・設備の改善に反映していく。

[基準 2 の自己評価]

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. 教育課程

3-1. 単位認定、卒業認定、修了認定

3-1-① 教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーの策定と周知

3-1-② ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の策定と周知

3-1-③ 単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の厳正な適用

(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）

本学は建学の精神である「全人教育」を推進し展開するために三つのポリシーを定めている。種々の教学改善をすすめるなか、学校教育法施行規則の改正（平成 29(2017)年 4 月 1 日施行）にあわせて各ポリシーの見直しを行い、平成 29(2017)年 4 月より大学ウェブサイト、在学生ポータルサイト、授業力向上マニュアルにおいて各ポリシーを周知している。

本学の教育目的を達成するため DP は、建学の精神である「全人教育」のもと、所定の能力を備え、学則その他諸規程に定める卒業要件を満たした者に卒業を認定し学位を授与する方針である。大学、各学部及び学科は、DP とその教育内容に齟齬がないよう DP の点検を年度後半に実施し、その点検結果は年度末の学園常勤理事会の審議を経た後、次年度に DP として公開されている。大学、学部、学科の DP は大学ウェブサイト、在学生ポータルサイト、授業力向上マニュアルで周知している。

成績評価の厳格化をすすめるべく DP を踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準を明確にした規程を策定している。

各基準及び要件の概要は在学生ポータルサイトに掲載の「履修の手引」で周知している。なお、成績評価基準については、全科目でシラバスの「成績評価の方法・基準（方針）」の項目に成績評価の種類、方法、割合を明記している。

DP を踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準の適用は厳正に行っている。単位認定については、各科目のシラバスに明示した成績評価の方法にしたがい、到達目標の達成度を評価し、科目担当教員が成績を登録している。なお、前期及び後期の成績発表（UNIPA における成績公開）当日より約 1 週間「成績問合せ期間」を設け、学生がある科目の自身の成績に疑義がある場合に、所定の問合せ様式にしたがい到達目標の達成度の自己評価を明記して提出することで、成績の妥当性を確かめることができる。科目担当教員は、成績問合せ期間とその後数日の間に、問合せに対して所定の回答様式にしたがい回答する。その問合せの過程で科目担当教員が成績を修正することがあれば、その旨を学生に回答するとともに成績を再登録する。このように、単位認定においては瑕疵がないよう慎重に対応している。

また、成績評価を厳格化するため進級及び卒業の要件として GPA(Grade Point Average)を活用している。その基準の厳正な適用は「学長のリーダーシップによる全学的な教学マ

マネジメントの確立」のための教学マネジメント会議において決定された教学改善の取り組みの一つとして運用されている。

進級については、2年次から3年次、3年次から4年次への進級要件を学生が満たすか否かの進級判定を実施している。その判定に係る作業は、まず各学科と基幹教育機構の教員及び教務課の職員が構成員となる教務委員会での審議、次に各学部の全教員が構成員となる進級判定会議での審議を経て、最終的に学長が進級の可否を決定する。

卒業については、その判定に係る作業として、まず各学科と基幹教育機構の教員及び教務課の職員が構成員となる教務委員会での審議、次に各学部の全教員が構成員となる卒業判定会議での審議を経て、最終的に学長が卒業の可否を決定する。

(3) 3-1の改善・向上方策（将来計画）

「学修成果可視化プロジェクト」が令和2(2020)年4月に発足し令和4(2022)年度末まで学修成果の可視化案を策定し、学修成果可視化システムを導入し定着させることを目的として活動した。FDセンター長がリーダーとなり、大学各学部、短期大学部、基幹教育機構より教員1名、FDセンター、教務課、情報システム室、学長室より職員がメンバーとなった。プロジェクトは本学の学修成果可視化システムを円滑に機能させるために、さらなるDPの改善と、それに合わせた本学の学修成果の可視化に係る「学修ポートフォリオ」のシステム開発に取り組んだ。プロジェクト活動期間の後は「IR室（令和5(2023)年度設置予定）」を中心とした教学関連組織及び関係者が各学部学科のDPの改善と学修成果の可視化を推進する予定である。

3-2. 教育課程及び教授方法

3-2-① カリキュラム・ポリシーの策定と周知

3-2-② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性

3-2-③ カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

3-2-④ 教養教育の実施

3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

(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）

CPは、建学の精神である「全人教育」及び学則に定める教育目的を達成するために、平成29(2017)年4月よりウェブサイト、在学生ポータルサイト、授業力向上マニュアルにおいて大学、各学部及び学科の「教育課程の編成・実施の方針」を示している。CPは、大学、各学部及び学科がその点検を年度後半に実施し、その点検結果は年度末の学園常勤理事会の審議を経て、次年度に公開されている。大学、学部、学科のCPは大学ウェブサイト、

在学生ポータルサイト、授業力向上マニュアルで周知している。

各学科の CP は、DP と一体的に策定している。いずれのポリシーについても建学の精神である「全人教育」をふまえた教育目的を達成するための方針であることから、CP は DP との一貫性が確保されている。CP は、建学の精神である「全人教育」及び学則に定める教育目的を達成するために策定されている。大学全体の CP の内容に準じて各学部学科において CP を策定していることから、それぞれの CP に沿って各学部学科は体系的な教育課程を編成している。

開講する全科目についてシラバスを作成し明示している。シラバスにまず掲載している事項は、「科目名」、「担当教員名」、「開講年次」、「開講期間」、「単位数」、そして「実務家教員による授業に該当するかどうか」といった授業属性である。これに加えて、「DP に示される能力または学習成果」の項目において DP との関連から算出される「学修率」を記載している。続けて、「授業の目的・概要」、「到達目標」、「授業計画」、「事前事後の学修」、「課題に対するフィードバックの方法」、「成績評価の方法・基準（方針）」、「テキスト」、「参考書」、「履修条件・他の科目との関連」、「担当教員への連絡方法」の事項を記載している。そのなかの「成績評価の方法・基準（方針）」は、授業内での評価、授業外での評価、定期試験、定期試験に代わるレポート等、その他の「成績評価の種類」について「評価割合(%)」を示すこと、さらに「評価方法・割合」を記すこと、そして「評価対象となる到達目標」を示すことが担当教員に求められる。「到達目標」の事項は「～ができる」もしくは「～を身につける」といった達成状態を把握できる記述となっている。このことで厳正な成績評価を行っている。

履修登録の概要については在学生ポータルサイト掲載の「履修の手引」の「履修申請要領」に示されている。そのなかで履修制限が年間原則 40 単位であること、上位年次配当科目は履修不可であることなど「履修申請上の注意」が述べられている。また「履修の手引」においては「単位制度」の項目があり、単位制度の詳細、科目における単位数の考え方、入学前の既修得単位の認定、編入学生の既修得単位の認定、海外研修参加による単位認定などの説明が記されている。シラバスでは全ての科目について「事前事後の学修」として授業時間外の学修時間を明記している。これは当該科目の単位数に応じて必要な学修時間を確保するためであり、単位の実質化を促すことを目的としている。

以上のような工夫により単位制度の実質を保つための取り組みが行われている。

全学共通教育としての教養教育に関する科目の編成、担当者選定及びクラス配置などのカリキュラム運営は教養教育部会が所掌している。全学共通の教養教育に関する科目は、履修希望者が集中することがある。履修希望者数が履修基準数を超える場合（講義科目は 120 名）、規程により履修者を選抜することになる。実際、令和 4(2022)年度は講義科目の複数クラスにおいて、履修基準数を超過する履修希望者が殺到したため選抜を実施し、のべ 1480 人の学生が選抜に漏れた。この問題に対処するため、令和 5(2023)年度の開講クラス数を増加させる対策をとった。

また、教養教育に関する科目は多くの非常勤講師が担当しているが、これまで非常勤講師と専任教員の対話の場がなかった。そのため本年度末にオンラインで非常勤講師談話会を開催し、非常勤講師と部会長の間で意見交換を行うことができた。

以上のように教養教育部会が主体となって教養教育を適切に実施している。

授業内容・方法については全学的に工夫した取り組みを行っている。その特徴は、アクティブラーニング型授業もしくはプロジェクト・ベースド・ラーニング型（PBL型）授業を専門教育に導入していることである。

経営経済学部経営学科及び経済学科においては「体験型・実践型の学び」の充実に取り組んでいる。学内での学びの機会に限ることなく学外にも学びのフィールドを拡げ、地域に根ざす企業の課題への企画提案、世界的企業での課題解決型研修の受講など、学生が現実の社会課題に触れるプログラムを数多く設定している。両学科は、その成果を学修の集大成である卒業論文の執筆に結実させ、さらに就職状況の好調さに繋げている。また、DPに示した「統合的な学修経験と創造的思考力」の項目にある能力を獲得するため組織的に構成されたPBL型授業を推進しており、経営学科は「アクティブラーニング」、経済学科は「プロジェクト演習」を新規科目として令和4(2022)年度に開講した。

人間科学部心理コミュニケーション学科は、実践的活動の強化に取り組んでいる。その一つとして学科独自の制度「アクション・プロジェクト（APj）」を活用し、令和4(2022)年度は学生による「大阪日日新聞」への8件の記事の掲載、学外演習「沖縄フィールドワーク」での地域貢献・地域交流を実施した。一方、APjとは別の活動として小学校児童対象の「フォトコミ」の実施をとおして地域に貢献した。また、学科独自の教育として「公認心理師資格クラス」を設定し、学外実習先との円滑な連携による実習経験が学生の成長に寄与することになった。

同学部人間健康科学科は、「食・身体・心の健康」の3分野に関する体験型学習の充実に取り組む、令和4(2022)年度は有名企業と連携した「食と健康」プロジェクト、「ウォーキング講座&食と健康講座」を実施した。教育における継続的な活動として授業改善や学生生活の動向に関する意見交換を活発に行い、学生指導に反映させている。その活動の成果として就職内定率の学内設定率では学内で最も高い値を示した。

同学部スポーツ行動学科は、課題発見力及び実践力を修得すること、そして協働力を身につけることを目指した複数の実地型プロジェクトに取り組んでいる。令和4(2022)年度はスポーツ教育分野では教員採用試験の実技対策として「実技種目講座」を開設し、健康・スポーツ分野ではトレーナー分野の実践の場として「アスリートサポートプロジェクト」を実施し、スポーツマネジメント分野では外郭団体と連携した教育プログラムにPBL形式を取り入れた「企画型プロジェクト」を推進した。

国際教養学部国際コミュニケーション学科においては、コロナ禍で実施できなかった西オーストラリア大学語学研修を令和4(2022)年度に実現させた。また、前年度より整備してきた英語カリキュラムを効果的に運営することができた。さらに、3名のICT分野の教員を配置してコンピュータスキルの基礎はもとよりプログラミング、Webアプリ開発などのビジネスで活用できる技術を身につける教育体制を整えた。同学部国際観光学科は、令和4(2022)年度に韓国事情研修を開始した。隣国の文化や習慣に関する知見を深めたり、現地の学校（航空大学校）との大学間交流を推進したりすることを目指している。また、エンタテインメント分野ではテーマパーク及びアミューズメントパークの業界関係者講演・現地研修を実施し好評であったことから、今後のミュージアム・エンタテインメント分野の強化に向けた先鞭をつけた。

教授方法の改善を進めるための組織体制は、FDセンターが主体となった。FDセンター

は履修科目について学生が回答する「授業アンケート」の実施に取り組み、令和 4(2022)年度はその回答率を向上させるため、学生個々の回答率を教員で共有し、アンケートに回答するよう教員から学生に働きかけるようにした。その結果、前年度に比べて、前期授業アンケートの回答率について、「講義等科目」は 41.5%から 56.9%へ、「セミナー科目」は 47.0%から 60.9%へ、後期授業アンケートの回答率について、「講義等科目」は 35.8%から 47.7%へ、「セミナー科目」は 38.0%から 49.5%へと大幅に改善ができた。

また FD センターは、授業アンケートの結果をフィードバックされた各教員による「授業改善報告書」についてその項目の改訂を行った。組織的な授業改善を目的に、点検の基準を明確にし、作業の効率化を図り、教員の負担を軽減した報告書に変更した。その結果、令和 4(2022)年度は専任教員全員から授業改善報告書の提出があった（提出率 100%）。ちなみに令和 3(2021)年度の授業改善報告書の提出率は 82.5%（前期）、86.7%（後期）であった。

授業改善報告書の活用目的を明確にするため、FD センターが全ての報告書の内容をまとめて「授業改善報告書集計結果」を作成した。その集計結果をもとに、学科及び機構から選出された FD センター会議構成員が中心となり学科及び機構において「意見交換会」を実施した。従来自由討議形式だった意見交換会を、授業改善報告書の集計結果を元に課題を明確にしたうえで意見交換する方法に令和 4(2022)年度は変更した。さらに FD センターは、「課題」から「改善策」が機能しているかを検証できるように「意見交換会報告書」の形式を変更した。複数年度にわたり学期ごとの報告を追記していく記録簿の形式にした。また、FD センターは全学共通の教育実践に関わる内容は FD 研修会等の課題とし、さらに学務部組織（教務課、学生課、学修支援室）と意見交換・情報共有をはかり、教学マネジメントの機能向上に寄与できる体制や仕組みを整備した。

(3) 3-2 の改善・向上方策（将来計画）

教育課程及び教授方法の改善にあたり、DP と CP が一貫していること、そのうえで CP を反映したカリキュラムと科目が運営されているかを点検しなければならない。そこで「学修者本位の教育」の観点から、DP 及び CP を学生がいかに理解しているのか、また教育課程及び教授方法がいかに学修成果に影響を及ぼすかを検討する必要がある。そこで、FD センターは改善サイクルの一環として次年度に「学生の視座に立った学修経験ワークショップ（仮）」や「学生座談会（仮）」の実施を計画している。

3-3. 学修成果の点検・評価

3-3-① 三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価方法の確立とその運用

3-3-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての学修成果の点検・評価結果のフィードバック

(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）

大学及び学部・学科は、学修成果として DP の「知識・理解」、「汎用的技能」、「態度・志向性」、「統合的な学修経験と創造的思考力」において学生が身につけるべき能力を明示している。また、学生に対してこれらの能力の修得とあわせて DP が学修において重要であることを新入生オリエンテーションで周知している。

本学は現時点で学修成果の点検・評価のための「アセスメント・プラン」を有していないが、各調査やアンケートを実施したうえで個別の尺度・指標及び測定方法により、その点検・評価を実施している。

まず、セミナー担当教員は単位取得・GPA 分布の状況、退学・除籍・休学等の学籍状態、進級・卒業判定結果などから学生の「学修状況」を把握し、学生の学修指導に取り組んでいる。同時に、学部・学科及び機構・部会は所掌する科目の履修状況、成績から学修状況を把握し、次年度以降のカリキュラム、担当者、クラス編成の改善に取り組んでいる。これとは別に、令和 4(2022)年度より「学修度ポートフォリオ」から学修状況を学生本人も教職員も確認することができるようになった。「学修度ポートフォリオ」とは、本学が導入している学習管理システム（Learning Management System : LMS）であるユニバーサルパスポート（UNIVERSAL PASSPORT : UNIPA）のオプション機能を用いて学修状況を把握可能にするものである。UNIPA の画面においては共通教育科目と学科専門科目の 2 つのレーダーチャート図が表示され、それぞれのチャートの軸は DP 及び学修成果の項目であり、その程度は DP 及び学修成果の項目の重み付け（0～100%）と科目の成績評価（1～5 段階）から算出される値で示される。このように「学修ポートフォリオ」からも学修成果の点検・評価を行っている。

そして資格取得状況の調査は、教学・教職センターが資格及び検定の可否を把握し DP に関わる能力の修得状況を点検・評価している。その資料として「令和 4 年度 各種免許・資格取得者状況について」を令和 4 年度末にとりまとめ、令和 5 年 4 月の運営協議会にて報告のあと、同月の拡大教授会・拡大機構会議にて報告される予定である。

就職状況の調査については、キャリアサポートセンターが卒業年次生の毎月の活動状況、内定状況を記録・管理し点検・評価を行っている。その資料は、原則、毎月第 1 週開催の就職委員会で前月までの速報値が示され、第 2 週開催の運営協議会にて報告され、第 4 週開催の拡大教授会・拡大機構会議にて報告される。

学生の意識調査は、学修支援室及び退学予防プロジェクトが調査主体の「学生生活の充実と本学での学びに関するアンケート」、学長室及び大学 IR コンソーシアムが調査主体の「学生調査」があり、前者は学生生活と学修意欲の観点から学生の意識を把握するもの、後者は学生自身による大学生活に対する自己評価の程度を把握するもので、いずれも学修成果の一端を測定していることから点検・評価が可能である。卒業時の満足調査は、一部の学科が以前に実施していたものの全学的な取り組みにはなっていない。また、就職先の企業アンケートは新卒採用社員の高い離職率、企業担当者との関係性の問題から組織的な取り組みにはなっていない。

本学では、毎年 1 年次と 3 年次に対して社会的汎用能力（ジェネリックスキル）を測定

する「PROG (Progress Report On Generic Skills) テスト」を実施している。「PROG テスト」では、知識を元に問題解決にあたる力である「リテラシー」、取り巻く環境に実践的に対処する力である「コンピテンシー」を測定することができる。特に、1年次から3年次の結果の変化(伸び率、停滞率)から学修成果を評価・点検することができる。この測定結果を学生本人にフィードバックすることで自らの学修の成果と自身の成長状況、強みと弱みを理解したうえで学修に取り組むことを促し、一方でセミナー担任の教員に測定結果を理解し解釈してもらうことで学生指導の一助になっている。先の「学修ポートフォリオ」とあわせて「PROG テスト」を学修成果の点検・評価として活用し、教育内容・方法及び学修指導の改善に役立てている。

(3) 3-3の改善・向上方策(将来計画)

現状、「アセスメント・プラン」の策定が急務である。これまで三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価は組織的な取り組みではなく、個別・単発の作業になっていたため学修成果を大学共通の基準で捉える視点が欠落していた。令和5(2023)年度には「アセスメント・プラン」の策定に取り組みながら、同時に学修成果の点検・評価の結果を教育内容・方法及び学修指導の改善にフィードバックが可能な仕組みを構築する。その構築とは別に、「卒業時の満足調査」を全学的に取り組む体制づくり、「就職先の企業アンケート」を実施するための組織的な方法の確立を図る。

[基準3の自己評価]

本学はDPを策定し周知しつつ、DPを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等を適切に定め、厳正に適用している。ただし、DPをはじめとした三つのポリシーを踏まえた点検・評価については「アセスメント・プラン」を有していないことから、その実施は不十分であった。令和4年度、その点に関して組織的に対応する必要性を認識した関係部署・関係者で議論を開始した。

基準 4. 教員・職員

4-1. 教学マネジメントの機能性

4-1-① 大学の意思決定と教学マネジメントにおける学長の適切なリーダーシップの
確立・発揮

4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築

4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

(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）

本学は、学長が大学の意思決定と業務執行において適切なリーダーシップを発揮できるよう、学長の下、大学の運営に関する基本的な事項の審議及び部門間の連絡調整を図る運営協議会、学長が意思決定を行うにあたり審議し、教育研究に関する専門的な観点から意見を述べる教授会を設置している。これらの体制の中、学長は、運営協議会を招集し議長となり、大学運営上の基本的な事項について諮問し、審議を求め、また、教授会に対して、教育研究に関する専門的な観点から意見を求め、意思決定を行っている。

このように、学長は、教学マネジメントの最高責任者として、その権限と責任において、教授会の意見を参酌して最終的な判断を行い、理事長とも密に連携を取りながら職務遂行にリーダーシップを発揮している。学長を補佐する体制として、副学長及び学長補佐を置いている。2名の副学長のうち1名は「学務・人権担当」、もう1名は「学事・国際・就職・地域協働・入試広報担当」、学長補佐は「学術・産学連携担当」として学長を補佐している。

事務職員の配置に関しては、「大阪国際学園組織規則」に規程された組織で構成されている。このような事務職員組織は、それぞれの部門に必要な役職者を配置し、本学の事務を遂行する組織及びその長の指揮監督について定めがあり、権限の適切な分散と責任の明確化に配慮している。この配慮のもと、事務職員組織は学長をトップとした適切な教学マネジメントを構築すべく職務を遂行している。

事務職員は職務遂行において必要となる PC スキル、コミュニケーションスキル、スケジュール管理スキルなどの基礎的能力を有している。さらに、就職支援に携わる職員においてはキャリアカウンセラー、図書館業務に従事する職員においては図書館司書、情報システムを管理する職員においては情報処理技術者等の資格を取得しており、職務を遂行するための専門的能力を有している。

専任事務職員、パートタイム職員とも人事評価制度を導入し、所属長とのヒアリングを通じ、組織目標及び個人目標を設定・確認し、業務遂行にあたっている。また、同時に能力開発や適性、異動等の希望についても確認し、適材適所となるよう環境を整えている。業務の見直しや事務処理の改善等については、局内会議や部署ごとの定期的なミーティングを行い、問題点を明らかにしその対策を講じている。なお、各組織の事務処理の改善に資するため、基準 2-6 で既述のとおり、毎年、学生からの要望等を聞き取る「学生生活アンケート」を実施している。

事務職員は、教学マネジメントを最大限に機能させるために専任教員と情報を共有し、

互いに連携しながら事務処理を行っている。例えば、専任事務職員は各種委員会・センター会議、部会等の構成員として参画している。

(3) 4-1 の改善・向上方策（将来計画）

現在、学長のリーダーシップが発揮できる組織を構築し運営を行っているが、現状の継続だけでなく、大学を取巻く環境の変化に対応できるよう、PDCA サイクルによる継続的な検証・確認を行い、意思決定機能の改善・向上を図っていく必要がある。

4-2. 教員の配置・職能開発等

4-2-① 教育目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任等による教員の確保と配置

4-2-② FD(Faculty Development)をはじめとする教育内容・方法等の改善の工夫・開発と効果的な実施

(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）

教員の採用、昇任については、「就業規則」、「大阪国際大学教員任用規程」及び「大阪国際大学教員任用基準」に基づき手続きを行っている。

教員の採用については、原則として採用前年度の「教員人事計画」の策定から始められる。各学部では、教育目的達成及び教育課程遂行の観点から必要性が認められた場合、教授会において、次年度の「教員人事計画」として任用更新すべき教員及び新規採用すべき教員の専門分野が検討され、「教員人事計画」を立案・審議した後、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、運営協議会、更に常勤理事会で「教員人事計画」が承認された後、新規採用教員の公募が学園ウェブサイト等によって行われる。

応募者の選考にあたっては、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、書類選考により採用候補者を数人に絞った後、学長に選考経緯を説明し承認を得た上で、採用候補者の模擬授業及び面接を学長並びに学務担当副学長同席の上実施する。選考委員会はその結果を「予備審査報告書」にまとめ、教授会は履歴・業績に関する必要書類と併せて資格審査を行い、その審査結果を「全学人事計画委員会」に提案し了承されれば、学長は運営協議会の意見を聴いた後、理事長に上申し常勤理事会において採用の可否が審議・決定される。

昇任人事については、関連諸規程や教育目的達成及び教育課程遂行の観点から必要性が認められた場合、当該学部長が「全学人事計画委員会」に昇任候補者を提案し、全学的な観点からの調整等が行われ昇任候補者としての妥当性が了承されれば、各学部教授会に設置された選考委員会が昇任候補者の教育・研究・学内行政面における業績を検討した結果を学部教授会に提案し、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、

了承された候補者を学長に上申し、学長は運営協議会の意見を聴いた後、理事長に上申し常勤理事会において昇任の可否が審議・決定される。

専任教員は、大学設置基準に定める教員数を満たしている。専任教員の職位は、「大阪国際大学教員任用基準」に基づき、学位、教育実績、研究業績、その他経歴等を厳正に審査し、大学設置基準の規程を充足するとともに、各専任教員の業績、経歴等は、大学ウェブサイトの教員紹介において公表している。

各学科及び各部会の教育課程に基づき、枢要な科目は原則として専任教員が担当することにして、専任教員だけでは担当し得ない科目については、専門分野に応じて非常勤教員を配置している。

非常勤教員の採用候補者については、各学科及び各部会からの推薦を原則とし、教務委員会において、候補者の学位、研究業績、経歴等に係る書類審査を実施している。候補者に大学・短期大学での教歴がない場合は、さらに模擬授業を実施することで、総合的な資格審査を行っており、大学設置基準に定める「教員の資格」の規程を準用している。また、教務委員会で適判定が示された候補者については、拡大教授会及び拡大機構会議での承認を経た後、学長に採用候補者として推薦される。当該候補者の任用については、「大学・短大非常勤講師就業規則」に基づき、学長が申請することとされており、理事長が任用を決定している。

本学のFD活動に関しては「大阪国際大学・大阪国際大学短期大学部FDセンター規程」を定めており、この規程に基づき活動を行っている。各学科は、個々の教員から提出された「授業改善報告書」及び「授業見学報告書」に基づき意見交換会を開く。また、学科から提出された「意見交換会報告書」を基に、FDセンター会議で授業改善に関わる点検・評価を行い、各学科・教員にその結果がフィードバックされる。これらの点検・評価活動で得られた結果は、各学科で総合的に検証し、学科の教育の質向上・充実のために活用される。

(3) 4-2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。

教育内容・方法等の改善と工夫については、FD活動を通して全学的な改善を図っている。例えば、授業アンケートの結果は学科長及び部会長にも提示しており、組織として授業改善への取組みを行うようになった。また、学修成果の可視化を推進するために、令和3(2021)年度より発足した「学修成果可視化プロジェクト」は継続的に活動し、教育内容・方法の改善の一端として、学修成果の可視化に努め、延いては教育の可視化にも寄与することを狙っている。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活動を続けたい。

4-3. 職員の研修

4-3-① SD(Staff Development)をはじめとする大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取組み

(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）

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 28(2016)年度に SD(Staff Development)活動に関する規程「教職員研修規程」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（OJT）

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）が所属職員（パートタイム職員及び派遣職員を含む）を対象として、日々の業務遂行の中で、業務を推進するために必要な知識やスキルを適宜指導する。

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として行う。

本学の SD 活動では、一般・中堅職員及び管理職員を対象とした階層別研修会や学外の研修会への職員派遣等を実施している。また、事務職員は毎年度目標設定を行い、それを実現するために管理職からの情報提供・指導・評価を受けている。

全学的な取組みとして SD 活動を推進すべく平成 29(2017)年 4 月に、「SD 委員会規程」に基づき法人本部事務局長を委員長とする SD 委員会を設け、SD 活動を推進している。また、SD 活動をさらに推進するために令和 4(2022)年 10 月に「学校法人大阪国際学園 人材育成の方針」を制定した。

規程により設置された事務部署には、事務室を設け、事務処理に必要な情報機器及びネットワークを整備している。また、業務に必要な備品を配備している。

(3) 4-3 の改善・向上方策（将来計画）

SD 活動については、全体研修受講後に受講者から「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。

今後は職務に関連の深いテーマ（業務改善等）や他大学との交流研修など新しい分野の研修の実施を検討するとともに、人権研修やハラスメント研修など組織運営における基本的な研修も引き続き実施し、SD 活動の充実を図っていきたい。また、個々の職員が自らの能力やスキルを向上させるよう自己啓発を促進させる取組みも強化していきたい。

4-4. 研究支援

4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

4-4-③ 研究活動への資源の配分

(1) 4-4 の自己判定

基準項目 4-4 を満たしている。

(2) 4-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

専任教員の研究活動を推進するため、研究室には、エアコン、机、椅子、書架、パソコン及びインターネット環境等を備えた個室（平均面積 20 m²）を整備している。大学院生専用の共同研究室として、5 号館 4 階（5-413 教室）に自習室を備え、個人用スペースを設けている。

研究倫理の確立と厳正な運用については、学園全体として、「学校法人 大阪国際学園 コンプライアンス行動基準」を定め、法令、学園の規則等を遵守するとともに、社会倫理を全うすることを求めている。

研究倫理全般については、「大阪国際大学・大阪国際大学短期大学部における研究活動に係る行動規範」を定めており、公的研究費の管理・監査体制を明確化するために、文部科学省が策定した「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」に基づき、「大阪国際大学・大阪国際大学短期大学部における公的研究費の管理・監査の実施方針」を定めている。

また、研究倫理教育として日本学術振興会が提供している「研究倫理 e ラーニングコース」の受講を全ての専任教員（嘱託教員含む）に毎年義務付け、修了証書を 6 月末日までに事務局庶務課へ提出することを求めている。さらに、人間を直接対象とした調査または研究については、「大阪国際大学・大阪国際大学短期大学部 研究倫理委員会規程」等を設け、研究等に係る実施計画及びその成果の公表等について倫理的、社会的観点から審査し、承認の可否を判断する仕組みを整えている。

以上のとおり、研究倫理に関する規程などを定め、厳正に適用している。

研究活動への資源配分に関する規則としては、「大阪国際大学研究費取扱規程」「大阪国際大学研究旅費取扱規程」を整備している。「大阪国際大学研究費取扱規程」に基づき、専任教員を対象として、個人研究費を支給している。個人研究費は、大学の専任の教授・准教授・講師・助教に対して、教授：年額 243,000 円、准教授・講師：年額 227,000 円、助教：年額 203,000 円を限度として支給し、大学院指導教員のうち、修士又

は博士論文の指導をする教員に対しては、さらに年額 10 万円を限度として加算して支給している。

また、特別研究費交付審査委員会を設置し、本学独自の「特別研究費」を交付している。「特別研究費の取扱要領」に基づき、「将来、科学研究費補助金等の外部資金獲得に結びつく可能性のある研究」や「大学教育及び大学院などの教育に反映できる可能性がある研究」については、特別研究費交付審査委員会によりその研究計画が承認された者を対象として、特別研究費を支給している。特別研究費の交付上限額は、毎年度承認された予算額の範囲内とし、交付期間は 1 件に対し 1 学年度で、特別研究費の交付を受けた者は、その翌年の 5 月末日までに研究成果の概要報告を学長に提出するとともに、「研究成果学内発表会」で報告することを義務付けている。

研究活動のための外部資金については、科学研究費のほか、受託研究費、共同研究費、研究助成金等の獲得に努めている。事務局庶務課では、学外からの研究資金獲得のための情報収集・提供を行っている。情報提供に際しては、学内掲示板やメール等により研究助成金等に関する情報を提供している。また、助成金の対象や内容によっては学科や教員に対して個別に通知している。さらに、毎年度、科研費公募に関する説明会を開催し、科研費受給実績を有し科研費審査員の経験もある学内の教員が講師となり、応募書類の作成方法等について解説を行っている。「令和 4 年度科研費説明会」は令和 4 年 9 月 7 日にオンラインで開催した。

(3) 4-4 の改善・向上方策（将来計画）

研究環境については、関係部署との連携のもと、科研費間接経費を有効活用しながら施設・設備の整備を行っていく。

外部資金の導入については、科学研究費の採択率の向上に向けて、今後も学内外の講師による講習会を開催するとともに、民間の研究助成金等に関する情報を継続的に提供する。

[基準 4 の自己評価]

学長がリーダーシップを適切に発揮できるよう、学長補佐体制として、副学長及び学長補佐を置くとともに、大学の意思決定における学長の権限と責任、副学長・学部長・学科長・研究科長や教授会・経営情報学研究科委員会などの組織上の位置付け及び役割を明確化し、教学マネジメントの体制を構築している。また、職員の配置と役割の明確化などにより、教職協働体制のもと、教学マネジメントは有効に機能している。

教員の配置・職能開発等については、大学設置基準・大学院設置基準・教職課程認定基準等に則り、大学及び大学院に必要な専任教員を確保し、適切に配置している。

教員の採用・昇任に関する事項は「教員任用関係規程」に定め、適切に運用している。FD に関しては、「授業改善アンケート」「授業改善報告書」など、FD センターが中心となって組織的に実施している。

職員の研修については、法人本部事務局人事課が、学園全体の事務職員に向けた資質・能力向上への取組みとして、一般職員及び管理職員を対象とした階層別研修会や学外の研修会への職員派遣等を実施している。

研究支援については、専任教員には、個人研究室を用意し、快適な研究環境を整備している。「大阪国際大学・大阪国際大学短期大学部における研究活動に係る行動規範」をはじめとする研究倫理に関する諸規則を整備し、厳正に運用している。研究活動への資源配分に関する規程として、「研究費取扱規程」「研究旅費取扱規程」を整備している。学外からの研究資金獲得のための情報収集・提供を含め、教員の研究活動全般に対する支援を行っている。

以上のことから、基準4「教員・職員」を満たしていると評価する。

基準 5. 経営・管理と財務

5-1. 経営の規律と誠実性

5-1-① 経営の規律と誠実性の維持

5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

(1) 5-1 の自己判定

基準項目 5-1 を満たしている。

(2) 5-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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、令和 4(2022)年に学園創立 93 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します。」という理念の下、その目的は「学校法人大阪国際学園寄附行為」（以下「寄附行為」）第 3 条で「この法人は、教育基本法、学校教育法及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律に従い、学校教育及び保育を行うことを目的とする。」と定められている。この目的に従い、大学、短期大学、2 つの高等学校、中学校及び幼保連携型認定こども園を運営しており、私立学校法をはじめ諸法令を遵守し、「寄附行為」その他の学園諸規則を整備し、これらに則り、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」（以下「行動基準」）を策定し、「大阪国際学園公益通報者保護規程」（以下「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、周知徹底を図っている。併せて、「行動基準」に基づき、大阪国際大学に「コンプライアンス委員会」を設置し、同委員会規程に必要な事項を定めている。「公益通報者保護規程」については、令和 4(2022)年 6 月 1 日施行の公益通報者保護法の改正内容に基づき、改正を行った。

情報の公表に関しては、「寄附行為」第 35 条に基づき、インターネットの利用により、寄附行為、役員等名簿（個人の住所に係る記載の部分を除く。）等を作成したときには、遅滞なく学園ウェブサイト上に公表している。また、学校教育法施行規則第 172 条の 2 に基づく教育情報や教育職員免許法施行規則第 22 条の 6 に基づく教職課程に係る情報についても、「情報公開規程」に則り、大学及び短期大学部のウェブサイト上に公表している。

本学園では使命・目的の実現へ向けて、「寄附行為」の規程に基づき、役員及び評議員、理事長を選任し、理事会及び評議員会を毎年度定例または臨時に開催しており、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」）第 4 条に基づき、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」（以下「組織規則」）の中で学園本部及び設置諸学校の機構、組織と役職者及びその役割等について規程している。

また、毎年度開始前までに、大学をはじめ設置諸学校の翌年度の事業計画を策定し、評

議員会の意見を聴いた上で、理事会において決定している。

さらに令和 4(2022)年 3 月には「第 2 期中期経営計画 2022-2027」を策定し、評議員会の意見を聴いた上で理事会において承認され、PDCA サイクルによる継続的な計画の進展を図っている。以上のように使命・目的の実現に向け、継続的に取り組んでいる。

環境保全への配慮については、毎年「省エネルギー対応への取組み」として実施しているクールビズ及びウォームビズを令和 4(2022)年度からは期間設定を行わず年間を通じて実施することとした。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でいる。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、令和 4(2022)年度においても、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「人権教育センター」の適切な指導・助言を受けて、その対応を行うこととなっており、毎年度、人権に関する教育、啓発を目的に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、併設される各学校の人権委員から構成される学園人権委員会が設置され、人権に関する各所属の取組みや諸問題について、必要に応じ各学校間で共有化を図っている。また、令和 4(2022)年度には人権研修、障がい理解のための講習会、ハラスメントに関する研修等を実施し、各自の人権に関する意識の向上、啓発に努めている。公益通報制度については、平成 21(2009)年から「行動基準」を制定するとともに、外部の弁護士を相談窓口とした体制を整備した。

安全への配慮については、「大阪国際学園危機管理規程」(以下「危機管理規程」)、「防災管理規程」を制定するとともに、「危機管理ガイドライン」、「地震対応マニュアル」(以下「地震対応マニュアル」)を作成し、教職員サイトに掲載の上、周知している。特に防災に関しては、大地震に備え、「地震対応マニュアル」に基づき、災害時の危機管理体制を整備するとともに、年に 1~数回の防災訓練や防災倉庫に備蓄している防災用品使用訓練、安否確認システム配信テスト等を実施している。また、例年 2 月に防災に関する地域との共催イベントを実施(コロナ禍により 令和 1(2019)年度から令和 4(2022)年度は中止)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、訓練等を行い、防災に関する意識の向上に努めている。防犯対策としては、キャンパスの 3 ヲ所全ての門に警備員を配置し、構内及び周辺の巡回警備を行うとともに、守衛室において夜間も常駐で警備業務にあたっている。

コロナ禍においては、「危機管理規程」に基づき理事長を委員長とする学園危機管理委員会を必要の都度開催し、感染予防に係る方針や各学校共通の対策等について審議し、委員長名での通知を发出する等、各学校への周知を図るとともに、学長を支部長とする大学・短期大学部における危機対策支部会議を随時開催し、その時の感染状況やそれに応じた授業やクラブ、行事、勤務等における感染防止対策等について、教職員へ周知を図った。

(3) 5-1 の改善・向上方策(将来計画)

環境保全への配慮については、更なる省エネルギー化に向けて、令和 5(2023)年度より、

各教室等の照明や空調使用の無駄を排除するため、授業終了後定刻に職員による教室等の巡回を行い、電源の停止確認を行う予定としている。

安全への配慮については、大地震等の大規模災害に備え、地元の守口市及び門真市の指定避難所となっていることから、近隣住民等も含めた帰宅困難者のための避難所運営や防災備蓄品の使用、配布等が、災害時に実質的に機能するよう、様々な場面を想定した更なる訓練等の取組みを検討する。

5-2. 理事会の機能

5-2-① 使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

(1) 5-2 の自己判定

基準項目 5-2 を満たしている。

(2) 5-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

法人の業務を決する機関として、「寄附行為」第 16 条に基づき理事会を設置している。

理事会の業務については、「寄附行為」第 16 条第 2 項に「理事会は、この法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督する。」と規程されている。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」の規程に基づき、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（8 月を除く。）で開催、また必要の都度、臨時に開催されている。常勤理事会の決定事項は、前述の規程に基づき次回の理事会において承認を求めている。その他、内容により「常勤理事会」の懇談事項として、重要な案件等については、事前に常勤理事と各所属長や副学長、事務局長等の出席者による意見交換や協議を行っている。

理事（10 人）の選任については、以下の「寄附行為」の規程に基づき、適切に行われている。

「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「第 6 条第 1 項第 2 号及び第 3 号の理事を除き 2 年」となっているが、「補欠の理事の任期は前任者の残任期間」となっている。また、「理事は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、常勤理事として学長が含まれている他、企業経営者や他の学校

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・人事・企画・広報・財務担当、高等教育担当、中等教育担当、初等教育担当の担当制が敷かれている。

(3) 5-2 の改善・向上方策（将来計画）

令和 2(2020)年度以降、コロナ禍でのオンラインでの会議開催により、理事会における一部の外部理事の実出席率が低くなった。令和 2(2020)年度から令和 4(2022)年度の理事会の平均実出席率は 66.7%（書面出席者を含めた出席率は 100%）となったが、令和 5(2023)年度以降、基本的にはコロナ禍前の対面会議での開催に戻すこととし、更に対面で出席が叶わない一部の理事については、オンラインでの出席も可能とすることにより、実出席率の改善に向けて取り組むこととしている。

5-3. 管理運営の円滑化と相互チェック

5-3-① 法人及び大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化

5-3-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性

(1) 5-3 の自己判定

基準項目 5-3 を満たしている。

(2) 5-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

毎回の常勤理事会には、学長が理事（高等教育担当）として出席しているが、この他に大学の副学長（学務担当）及び大学の事務局長が出席しており、大学側の意見を述べたり、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、法人と大学が円滑な意思疎通を行うことができている。また、常勤理事会には、併設の高等学校、中学校の校長、幼保連携型認定こども園の園長も毎回出席している。これにより、常勤理事会が議案の審議・決定の場としてだけでなく、法人と各部門間の協議の場として有効に機能しており、学園全体として密接な連携が図られている。常勤理事会の決定事項は、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。

理事長のリーダーシップを支援するため、主として常勤理事（3 人）が理事長のサポートをしているが、常勤理事には総務・人事・企画・広報・財務担当、高等教育担当、中等教育担当、初等教育担当の担当制が敷かれている。また、外部理事として、企業経営者や他の学校法人理事長、元校長等、多方面からの人材が選任されており、理事会以外の場においても、理事長と外部理事を含む理事は面談等を行ったり、外部理事を含む理事は各設置校の授業見学にも参加したりするなど学園内の状況の理解に努め、その役割を果たしている。さらに、理事長に事故があった場合や理事長が欠けた場合に備え、職務代理（代行）者の順位を令和 5(2023)年度に常勤理事会において決定することとしている。

教職員の提案などをくみ上げる仕組みとしては、「充実・活性化・意見シート」を毎年度初めに人事課長から法人本部事務局長経由で理事長へ提出できることとなっており、学園

運営の充実・学園の活性化・職場の資質向上等につなげることができるようにしている。

5-2 で述べたとおり、理事会は、「寄附行為」の規程に基づき理事（10 人）により構成されており、学長は理事として理事会に出席している。また、監事（2 人）は理事会及び評議員会に出席している。理事会では法人及び大学からの議案や報告に対し、活発な質疑や意見交換が行われており、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に開催されている。常勤理事会には、前述の構成員（理事長、常勤理事、園長、大学副学長、大学事務局長）の他、法人本部事務局次長、監事（1 人）及び監査室長が出席しており、議案を審議・承認するだけでなく、報告事項や懇談事項についての、常勤理事と各部門の意見交換や協議・報告の場にもなっており、法人と大学の相互チェックが有効に機能している。常勤理事会の決定事項は、大学の運営協議会に報告された後、各教授会へ報告されている。

監事は、「寄附行為」の規程に基づき、法人の業務及び財産の状況、理事の業務執行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）は、「寄附行為」第 7 条の規程に基づき、適切に選任されている。

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（2 人）は理事会及び評議員会に出席している。

平成 24(2012)年度より、監事のうち 1 人は週 1 回程度来学し、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等の業務監査を実施している。

また、「学校法人大阪国際学園監事監査規程」に基づき、毎年度 2 回（5 月、2 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」第 22 条の規程のとおり適切に選任されている。この選任にあたっては「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」、「法人の設置する学校（従前の帝国高等女学校を含む。）を卒業した者で年令 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」、そして「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」が規程により定められている。評議員の定数は、21 人以上 27 人以内であり、令和 4(2022)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。評議員の任期は 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」第 4 章の規程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、事業計画、事業に関する中期的な計画、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、役員に対する報酬等（報酬、賞与その他の職務遂行の対価として受ける財産上の利益及び退職手当をいう。）の支給の基準、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よる解散、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聴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、活発な質疑や意見が出され、その意見等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項の規程に基づき、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) 5-3の改善・向上方策（将来計画）

令和2(2020)年度以降、コロナ禍でのオンラインでの会議開催により、評議員会における一部の外部評議員の実出席率が低くなった。令和2(2020)年度から令和4(2022)年度の評議員会の実出席率（平均）は79.5%（書面出席を含めた出席率は98.1%）となったが、令和5(2023)年度以降、基本的にコロナ禍前の対面会議での開催に戻すこととし、更に対面で出席が叶わない一部の者については、オンラインでの出席も可能とすることにより、実出席率の改善に向けて取り組むこととしている。

5-4. 財務基盤と収支

5-4-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

(1) 5-4の自己判定

基準項目5-4を満たしている。

(2) 5-4の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

学校法人の健全な運営及び適正な事業を遂行するとともに、学園の建学の精神・学園理念に基づく教育・研究活動を永続的に発展させるため、法人と設置校が共通の現状認識に基づき、学園の経営諸課題の解決に向けた「中期経営計画」が平成27(2015)年12月22日の理事会で承認された。本計画は理事長が本部長となる財務改善推進本部が中心となり各部門の部門審議会を経て、全部門合意の上に策定されたものである。本計画の最優先事項は大学の再生であった。その結果、平成30(2018)年度には本学及び学園全体の教育活動資金収支の黒字化を達成し、一定の成果を得ることができた。以後この黒字状態を継続させるため、さらに令和3(2021)年度には、令和4(2022)年度を始期とする「第2期中期経営計画」が策定された。これに基づき、各年度本計画をベースにPDCAサイクルを実施し、進捗の確認と必要により計画の修正を図っている。

また、本計画は次年度の予算編成の基礎となり、これに基づき策定された予算案を実行に移すことによって適切な財務運営を行っている。

本学園及び本学の収支状況は、事業活動収支計算書関係比率（法人全体のもの）、事業活動収支計算書関係比率（大学単独）に示すとおり、支出超過傾向にある。要因はかつての入学者の減少による収入減及び1号館建替えなどの大規模施設投資による減価償却額の増

加であるが、近年においては、入学者数は安定基調にあり、依然として厳しい収支状況ではあるものの、「中期経営計画」に基づく取組みの効果がみえている。改善傾向にあるとはいえ、財務基盤の確立と収支バランスの確保を図るためには、収支構造の改善が重要であり、収入増と支出削減の様々な取組みを行っている。

収入面については、文部科学省の補助金を中心に外部資金の獲得の努力をしている。平成 30(2018)年度から令和 2(2020)年度にかけては、災害時に危険を生ずる虞のあるブロック塀をフェンスに取り換えるための工事に対して補助金の交付を文部科学省より受けた。また科学研究費補助金の獲得を教員人事評価に反映させることによるインセンティブを与えることにより、その獲得を奨励している。更に、将来は学園全体を対象を拡大することを念頭に、併設中学・高等学校において寄付金の募集を令和 3(2021)年度より開始した。また、本学に残存する遊休資産に関しては、その売却ないし有効活用が望まれているところであるが、その一つである枚方キャンパスについて、令和 4(2022)年度に一部を残して大部分の売却が成立し、資金化することができた。これにより、貸借対照表関係比率（法人全体のもの）のとおり、「流動比率」と「前受金保有率」が大幅な改善を見せ、学園財政の健全化に多大な貢献がなされた。

一方で支出面については、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う他、中期経営計画に沿った支出予算編成の手法を導入する等、支出予算の合理化を図っている。

(3) 5-4 の改善・向上方策（将来計画）

本学園及び本学の収支は、現在は厳しい状況にあるが、本学園では、令和 4(2022)年 3 月の理事会において、「大阪国際学園 第 2 期中期経営計画」を策定し、令和 1(2019)年度に達成した教育活動による資金収支の黒字を今後も継続することを目指すこととし、本学園及び本学の経営状態の向上に取り組む体制を強化した。その実現に向け本学園の各設置校が一体となって取組みを行っているところである。

5-5. 会計

5-5-① 会計処理の適正な実施

5-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

(1) 5-5 の自己判定

基準項目 5-5 を満たしている。

(2) 5-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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。平成 27(2015)年度から適用された学校法人会計基準の改正に合わせ、これらの諸規程を改正す

るとともに、新たに必要となった会計処理については、担当者間での相互確認等遺漏のないように事務処理を行っている。

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。

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、監査日程表のとおり実施されている。令和 4(2022)年度は、年間 23 日間、延べ 940 時間で実施された。

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等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) 5-5 の改善・向上方策（将来計画）

本学園及び本学は、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く。

[基準 5 の自己評価]

本学園は法令及び諸規則に基づき、最高意思決定機関である理事会の下、適切かつ円滑に管理運営が行われている。大学の意思決定においても、学長のリーダーシップを補佐する体制を整備し、円滑に行われている。

経営面においては、本学園の収支状況がかつて急速に悪化した時期があったが、中期経営計画及び第 2 期中期経営計画が作成され、経営改善の体制を整えた。今後は PDCA サイクルを機能させ、経営改善を効果的に実行していくこととなる。

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ており、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。

令和 4(2022)年 11 月 29 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) 経営指導強化指標に該当するため、直ちに適切な経営改善に取り組み、経営基盤の安定確保に努めること。
 - (2) 法人の代表権を有する者の変更や設置校の改組が行われた際の登記が、法令に定められた 2 週間以内に行われていないため改善すること。
- という指導・助言を受けた。また、その他の意見として、
- (1) 遊休資産の売却について着実に進めること。

- (2) 外部理事の理事会への出席率の向上及び評議員の評議員会への出席率の向上を図るとともに、出席率が著しく低い理事・評議員については改選を検討すること。
- (3) 監事監査と内部監査は立場が異なり、違う観点で監査を行うことも重要であるため、それぞれ独立して実施するよう検討すること。

が出された。

これらについても、速やかに改善策を講じており、令和 5(2023)年 7 月 3 日を期限として文部科学省に改善状況を報告することとしている。

基準 6. 内部質保証

6-1. 内部質保証の組織体制

6-1-① 内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

(1) 6-1 の自己判定

基準項目 6-1 を満たしている。

(2) 6-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

本学では、学長が議長を務める運営協議会及び教学マネジメント会議を上位機関として位置づけ、その下に学長が議長を務める自己点検運営委員会を設定している。自己点検実施委員会は、自己点検運営委員会の委託の下、教員組織と事務組織と相互に連携をとりながら自己点検・評価に関する具体的な活動を行う。以下、運営協議会、教学マネジメント会議及び自己点検運営委員会（自己点検実施委員会を含む）の組織（会議体）の説明である。

① 運営協議会

運営協議会は、大阪国際大学運営協議会規程に基づき、将来計画、学則その他重要な規則の制定・改廃、教育課程の編成、自己点検に関する事項など大学の運営に関する基本的な事項について審議するとともに、部門間の連絡・調整を図っている。

② 教学マネジメント会議

教学マネジメント会議は、学士課程教育の構築に向けた諸施策の策定等を図るため、平成 30(2018)年に再編した。ここでは、大阪国際大学教学マネジメント会議規程に基づき、三つポリシーの策定と検証、教育課程の体系化、教育方法の改善、成績評価及び教員の教育力の向上に関する諸施策の策定と検証、教育課程編成に関する事項、その他本学の教学改善に資する事項についての審議を行う。

③ 自己点検運営委員会

自己点検運営委員会は、大阪国際大学自己点検運営委員会規程に基づき、自己点検に関する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。本学では、平成 3(1991)年 7 月の大学設置基準の改正を受け、平成 4(1992)年 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(1992)年 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、それ以降自己点検・評価を実施している。

(3) 6-1 の改善・向上方策（将来計画）

内部質保証は上記の組織によって体制ができているが、全学的方針は明文化されていない。それゆえ、内部質保証の責任体制を含め、明文化を進めていく必要がある。さらに、三つのポリシーに基づく大学の諸活動にかかる点検・評価において、外部からの意見聴取が十分にできていないため、実施体制について整備していく。

認証評価受審に向けては、点検項目やスケジュール等、適宜、運営委員会に対して報告、承認の手続きがなされているが、平素の点検・評価については、自己点検実施委員会での合意に基づき進められている。運営委員会から、特に重点的に点検・評価を行う事項等、年度毎に明確な委託が必要と思われるため、規程や手続きの改正に向けて検討を行う。

6-2. 内部質保証のための自己点検・評価

6-2-① 内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の実施とその結果の共有

6-2-② IR (Institutional Research) などを活用した十分な調査・データの収集と分析

(1) 6-2 の自己判定

基準項目 6-2 を満たしている。

(2) 6-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

本学では、毎年度末に各学部・センター・事務局各部署等の統括者が一同に会して、「所掌部門の総括と次年度計画」の報告及び質疑応答を行う会を設けており、学長は、それらの内容や学園の「中期計画」、「大学の三つのポリシー」等を踏まえて、翌年度当初に「学長方針」を定め、全教職員に発信している。

本学での内部質保証のための自己点検・評価については、規程及び組織を整備したうえで、大学自己点検運営委員会の方針のもと、大学自己点検実施委員会が、「学長方針」等を踏まえ、全学科、全部会、事務局全部署に対して自己点検の実施を求め、その点検結果を集約して評価報告書を作成している。

教員は拡大教授会及び拡大機構会議における報告事項として、職員は大学自己点検実施委員会から各部署の役職者への周知依頼により自己点検評価書を共有し、教育改善及び業務改善に活用している。大学自己点検は、前回の認証評価受審（平成 29(2017)年度）の前々年度よりこれまで毎年実施しており、その内容は「自己点検評価書」及び「自己点検評価書（簡易版）」として、大学ウェブサイトで公表している。

本学では、正課授業の結果得られる単位取得や成績、GPA の状況などに加えて、「学生生活アンケート（全学生対象）」「学生生活の充実に関するアンケート（新入生対象）」「授業についての学生アンケート」「PROG テスト」「オープンキャンパス参加者アンケート」など、所掌委員会と事務局が連携して様々なデータを収集し、必要に応じてその分析結果や改善計画を運営協議会や教授会、関連する事務局各部署に報告している。また、学長室にも一部教学 IR の機能を持たせ、「大学 IR コンソーシアム」への加盟及び「学生調査」の実施、取りまとめや「GPA 分布表」の作成等を行っている。

また、「学修成果の可視化」施策の一つとして、FD センター長をリーダーとする「学修成果可視化プロジェクト」を令和 2(2020)年 4 月に立ち上げ、学生支援システムである「OIU UNIPA」の中に「学修ポートフォリオ」「マイ・ステップ」の 2 つのシステムを構築し、学生と教員及び関係事務局が「学修成果」を共有できる体制を令和 4(2022)年 4 月から整えている。

(3) 6-2 の改善・向上方策（将来計画）

毎年実施する大学自己点検を内部質保証に資するために常に実施方法を精査することが必要である。特に教育の質保証を担保すべく様々なデータの収集・分析を行う教学 IR の体制整備にとりかかり、令和 5(2023)年度に IR 室の開設を目指して令和 4(2022)年度中に規程の策定、IR 室のスタッフを選定した。三つのポリシーに基づく「学修成果」の可視化を進めるうえで、「評

価の指針」(アセスメント・プラン)の策定に向けた検討を令和5(2023)年度から開始するよう準備した。

6-3. 内部質保証の機能性

6-3-① 内部質保証のための学部、学科、研究科等と大学全体のPDCAサイクルの仕組みの確立とその機能性

(1) 6-3の自己判定

基準項目6-3を満たしている。

(2) 6-3の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

内部質保証におけるPDCAサイクルについては、主に、①シラバスに関する自己点検・評価活動、②授業に関する自己点検・評価活動及び、③教育課程に関する自己点検・評価活動を定期的に行っている。これらの自己点検・評価活動の詳細は下記のとおりである。

① シラバスに関する自己点検・評価活動

教務課及び教務委員会は、自己点検実施委員会と連携し、学校教育法や大学設置基準等の法令の改正動向、認証評価機関の評価基準の改訂動向等に常に注意を払いながら、毎年、シラバスの書式、作成要領、チェックシート及びシラバスサンプルについて点検を行い、必要に応じて改善を行っている。教務課は、教員から提出されたシラバスを学科及び部会ごとにとりまとめ、「シラバスチェックシート」に基づきシラバスの点検(第三者によるチェック)を行うよう各学科及び部会に依頼している。各学科及び部会はシラバスの点検を行い、不備があった場合は当該教員に是正を求めている。以上のように本学では、「シラバス作成要領」及び「シラバスチェックシート」を用いた自己点検・評価活動を行っている。

② 授業に関する自己点検・評価活動

教員は、「成績評価」と「授業についての学生アンケート結果」をもとに自らの授業を振り返り、課題を抽出している。さらに、教員相互の授業見学を行い、授業内容や方法について意見交換を行っている(令和2(2020)年度及び令和3(2021)年度については、コロナ禍により教員相互の授業見学は実施できなかった)。以上のように教員は、授業に関する自己点検・評価を行い、次年度のシラバスや授業内容の改善につなげている。

④ 教育課程に関する自己点検・評価活動

各学科・基幹教育機構は、個々の教員から提出された「授業改善報告書」及び「授業見学報告書」に基づき意見交換会を開いている。FDセンター会議は、各学科・基幹教育機構から提出された「意見交換会報告書」を基に、授業改善に関わる点検・評価を行い、その結果を各学科・教員にフィードバックしている。学科や教員はフィードバックされた結果を教育内容の向上や改善に活用している。

これらの点検・評価活動で得られた結果は教育の向上・充実のために活用される。

(3) 6-3 の改善・向上方策（将来計画）

大学自己点検を実施したうえで公表される評価報告書の中で抽出された課題は、自己点検実施委員会の中で、「改善計画を立て、関係部署と連携を取り、確実に改善活動として取り組む」ことにしたい。

〔基準 6 の自己評価〕

本学は、内部質保証のため自己点検・評価について規程及び組織を整備している。大学自己点検は前回の認証評価受審（平成 29(2017)年）の前年よりこれまで毎年実施し、評価報告書を公表している。その自己点検においては全ての学科及び部会・基幹教育機構、全ての事務局部署、そして全ての教職員が関わっており、その結果を共有して教育改善及び業務改善に活用していることから、内部質保証にかかる PDCA サイクルが実現されているものと評価する。

Ⅳ. 大学が独自に設定した基準による自己評価

基準 A. 国際交流

A-1 グローバル人材の育成とグローバルマインドの涵養

《A-1 の視点》

A-1-① 海外協定校の拡大

A-1-② 学生の海外渡航の促進

A-1-③ 経済的支援

(1)A-1 の自己判定

基準項目 A-1 を満たしている。

(2)A-1 の自己判定の理由（事実の説明および自己評価）

A-1-① 海外協定校の拡大

【事実の説明】

大阪国際大学では世界に通じるグローバル人材育成の一環として、学生の海外渡航を積極的に推進している。海外への渡航期間は夏期・春期休暇を利用した 3、4 日の短期間のものから、海外大学での単位修得を目的とする Semester 単位のものも多様であるが、学生の海外での学修機会を増やすためにも、協定校の拡大に努めており、令和 4(2022)年 5 月 1 日現在、25 ヶ国・地域に 108 校の協定校がある。

また、以前はアジア圏で、日本語学科を有する大学との協定関係が主であったが、平成 24(2012)年度以降は東南アジアを重点地域として協定校の拡大を行っており、現在までにインドネシアの 10 校、カンボジアの 2 校、シンガポールの 1 校、タイの 5 校、フィリピンの 3 校、ベトナムの 4 校、マレーシアの 2 校と学術交流協定を締結した。これらの大学の中には、英語が主言語の大学、または英語で授業を行っている International College を有する大学もあり、欧米圏の協定校に加えて、本学学生に英語による留学や学生交流の機会を提供している。

【自己評価】

平成 23(2011)年度には 12 ヶ国・地域に 38 校だった協定校が、この 11 年間で 26 ヶ国・地域 108 校と拡大できた。新規協定校には、本学から交換留学生または短期プログラム派遣、本学での受入と併せて協定校を拡大することにより、学生交流の動きは年々活発になっている。

A-1-② 学生の海外渡航の促進

【事実の説明】

本学での海外留学・研修プログラムは次のとおりである。

〔Ⅰ〕 協定校への交換留学（半年～1 年）

〔Ⅱ〕 国際交流センター主催海外研修（1 週間～8 週間）

〔Ⅲ〕 学部・学科主催海外研修

〔Ⅰ〕108校の協定校のうち、単位修得を目的とする交換留学の協定、または実施細則を締結している大学は37校ある。学生はそこから派遣先の求める基準を参考に、学修の継続性も考慮して留学先を選択し、学内及び派遣先大学の選考を経て、交換留学が決定する。令和4(2022)年度には6人が交換留学生として派遣され、1名がオンライン交換留学を行った。オンライン交換留学は東北大学(中国)との間で、また学生派遣は Naresuan University(タイ)、Jenderal Suedirman University(インドネシア)、四川大学(中国)、長栄大学(台湾)、嘉泉大学校(韓国)の5ヶ国・地域、6大学であった。派遣先の大学では学生の専攻分野に沿った科目が履修できるよう、学部教員がアドバイザーとして渡航前から指導を行っている。なお、留学先で修得した単位は本学の単位として読み替えが行われる。

〔Ⅱ〕国際交流センターでは毎年、夏期、春期休業期間に短期海外研修を行っている。「グローバル短期研修」と呼ばれる短期海外研修では、学生のニーズに応じた多様で複合的な研修を、東南アジアを重点地域として実施している。プログラム内容は、小学校での授業補助などのボランティア活動(カンボジア)、日系企業訪問と現地協定校での学生交流活動(シンガポール)を通じて、異文化理解とグローバルマインドの涵養に努めている。また、事前・事後研修、帰国報告会を実施し、グローバル人材の育成の場として多角的な面からの取り組みを行っている。

語学研修を希望する学生には、「海外チャレンジ研修」制度を提供している。学生はイー・エフ・エデュケーション・ファースト・ジャパン株式会社、株式会社ECC、株式会社留学ジャーナル、株式会社Curious Worldが紹介する語学学校から希望の留学先を選択し、申し込みから渡航まですべて自分で手続きを進めていく。研修時間によっては単位認定の対象ともなる。また実際の海外渡航ができない学生を対象にオンライン研修として、「海外と日本から考える教育と子育て」、「海外に挑戦する君へ」というテーマでオンライン1日研修を行い、令和4(2022)年度は54名の参加者があった。

〔Ⅲ〕学部・学科では、それぞれの教育の特性を活かした海外研修を実施していたが、コロナ禍後、初めての再スタートとなった令和4(2022)年度の研修先は、韓国、マレーシア・シンガポール、タイであった。研修期間は3日から1週間で、短期間の海外体験でも学科の教育内容と直結した研修は、その後の学科の専門教育に大きな効果をもたらしている。

【自己評価】

多くの学生が在学中に海外に安全にチャレンジできるよう、本学では多様なプログラムを準備し、海外危機管理セミナーなどきめ細やかな指導を行っている。コロナ禍後はじめての海外派遣となったが、令和4(2022)年度には71人の学生が海外留学・研修に参加した。今後も同様の取り組みに力を入れていきたい。

A-1-③ 支援体制

【事実の説明】

〔Ⅰ〕経済的支援

〔Ⅱ〕危機管理対策

〔Ⅰ〕学生の海外渡航の経済的負担を少しでも軽減させるために、本学では次の奨学金制

度を設置、活用している。

- ・奥田政三教育・研究基金（学校法人大阪国際学園）
- ・大阪国際大学・大阪国際大学短期大学部 海外留学・研修奨学金
- ・同窓会交換留学支援金プロジェクト

交換留学生として派遣される学生には、派遣先によって月額 30,000 円から 80,000 円の奨学金が留学月数支給される。海外研修に参加する学生には、研修プログラムによって 18,000 円～80,000 円を支給しているが、いずれの奨学金も選考試験により受給者を決定している。

また、奨学金受給者は、留学・研修終了後、報告会、大学ウェブサイト、オープンキャンパス等で研修の体験と成果を発表する義務がある。

〔Ⅱ〕本学では、「海外緊急事態対応マニュアル」を作成し、海外留学・研修の緊急時に速やかに対応できるよう備えている。さらに 3 ヶ月以上海外に滞在する学生には、外務省の「在留届」、短期間の滞在者には「たびレジ」へ登録させ、海外における緊急時に公的支援を得ることができるよう指導している。

健康面については、「海外健康管理オリエンテーション」を実施し、厚生労働省の海外感染症情報を配布、健康管理の意識を高めるよう取り組んでいる。

なお、海外に渡航する学生には、大学が指定する海外旅行保険に加入させ、万一の場合、参加者全員が同じ支援、対応が受けられるようにするとともに、保険会社の担当者を招いて、海外での安全管理についてのセミナーも実施している。

【自己評価】

学生の海外渡航を促進するためには、経済面での支援は不可欠である。令和 4(2022)年度には、研修費用を大学が負担する研修を除いて、交換留学派遣学生 6 人に対して 820 千円、短期海外研修生 59 人に対して 3,654 千円、総額 4,474 千円の奨学金を支給し、参加学生の経済的負担の軽減に努めた。特に令和 4(2022)年度下半期には、急激に円安が進み渡航経費が高騰したため、緊急支援として奨学金の追加支給を行った。

また、昨今の世界情勢を鑑みると、海外でいかに安全に滞在するかは、学生各々が渡航前にしっかり認識しなければならない。その点でも本学では十分な情報を提供し、また留学・研修期間にも対応できる体制を構築している。

(3)A-1 の改善・向上方策（将来計画）

海外留学・研修プログラムは、大学の理念であるところの「世界に通じる心豊かな人間の育成」に大きな役割を果たしている。今後もさらに学生の海外渡航を奨励し、特に、交換留学生の派遣数が増えるように、協定校の開拓を継続していく。また、学生が参加したくなる魅力的な海外研修プログラムの開発を行うとともに、経済的支援（奨学金）を継続し、外部奨学金採択に向けた取り組みも積極的に行いたい。さらに、海外留学・研修での体験が学生の進路選択において効果的に活用されるよう、研修終了後の継続的な支援も検討していく。

A-2 留学生の受入れ

《A-2 の視点》

A-2-① 留学生の受入れ

A-2-② 海外協定校からの学生受入れ

A-2-③ 支援体制

(1) A-2 の自己判定

基準項目 A-2 を満たしている。

(2) A-2 の自己判定の理由（事実の説明および自己評価）

A-2-① 留学生の受入れ

【事実の説明】

本学では、平成 2(1990)年度に留学生の受入れを開始した。令和 4(2022)年 5 月 1 日現在の留学生数は、大学院 5 人、学部 56 人の合計 61 人と在籍学生の約 2.4%を占めている。出身国は 9 ヶ国・地域（イギリス、イタリア、韓国、カンボジア、台湾、中国、フランス、ベトナム、マレーシア）にわたる。また本学は留学生別科を設置しており、5 ヶ国・地域（インドネシア、韓国、台湾、中国、フランス）出身の学生 14 人が在籍している。

【自己評価】

従来、漢字圏の留学生が大半を占め、出身国も限られていたため、この数年、非漢字圏の学生募集を強化した結果、留学生の出身国も多国籍化している。一般学生と留学生との目標比率を 9 対 1（若しくは全学生に占める留学生の比率を 10%）としており、コンスタントに留学生募集ができるように、国内、国外での募集活動を継続していく。

A-2-② 海外協定校からの学生受入れ

【事実の説明】

〔Ⅰ〕交換留学生の受入れ

〔Ⅱ〕短期研修生の受入れ

〔Ⅰ〕本学では交換留学生は留学生別科で受け入れることが定められている。交換留学生として本学に派遣される学生は、半年間、または 1 年間留学生別科で日本語及び日本理解科目を履修し、単位を修得するが、日本語能力が高い場合は学部科目の履修が許可されている。令和 4(2022)年度に入学した交換留学生は、8 ヶ国・地域、13 大学 20 人である。なお、交換留学生受入れの便宜を図るため、留学生別科では入学時期を 4 月、10 月としている。

〔Ⅱ〕本学では海外協定校の学生に対して短期研修としての受入れを実施しているが、令和 4(2022)年度には日本文化/社会/経済研修としてシンガポールの協定校から 32 人に対して、オンラインプログラムを提供した。期間は 1 週間である。講義は本学の教員（非常勤講師も含む）がすべて英語で行った。また短期研修生と本学学生のオンライン交流授業により学生同士の相互理解を深める機会も提供し、実際にシンガポールでの短期プログラムに参加した学生がオンラインで知り合った学生と念願の再会を果たすなど、交流の循環に

つながっている。

【自己評価】

交換留学生の受入れは、本学学生を交換留学生として海外協定校に派遣するためにも重要な役割を果たしている。本学は留学生別科を有しているため、主として日本語学科のある海外協定校から交換留学生が毎年派遣されているが、日本語学科のない海外協定校の学生には英語による短期研修を実施しており、海外協定校との相互交流に努めることができている。

A-2-③ 支援体制

【事実の説明】

〔Ⅰ〕経済的支援

〔Ⅱ〕その他の支援

〔Ⅰ〕大学院、学部在籍している留学生には施設設備費も含めた授業料減免措置を実施している。減免率は修得単位数により30%または20%となる。令和4(2022)年度授業料減免の対象となった留学生は、大学院が4人、学部生が52人と留学生全体の約92%となった。なお、授業料減免措置対象者には、学内での交流行事や、地域交流活動、ボランティア活動への参加を義務付けており、学内の一般学生や地域社会との交流促進に取り組んでいる。大学院には独自の奨学金制度があり、令和4(2022)年度には外部奨学金受給者を除く4人に年間140,000円の奨学金が支給された。

〔Ⅱ〕本学では、留学生に交流活動、イベントへの積極的な参加を奨励しているが、コロナ禍での活動制限もあり実施は限定的となった。令和4(2022)年度に国際交流センターが主催した行事は、「新入生歓迎会」、「おしゃべり交流会」、「お花見交流会」、「京都宇治ツアー」、「ハロウィン交流会」、「クリスマス交流会」、「かるた大会」などがあり、留学生と一般学生との交流の機会となった。本学の学部生が中心となって行っている地域交流活動で、田植えや稲刈りを体験した留学生もいる。また、地域の小・中・高校からは、毎年留学生との交流希望があるため、本学留学生を派遣し、留学生が地域交流にも貢献することができる機会を提供している。

【自己評価】

留学生の経済的な不安を少しでも軽減するため、減免制度を授業料のみならず施設設備費にまで適用している。また、授業料減免の条件として、各種行事への参加を義務付けているので、留学生が参加できるよう様々な行事を学内でも開催している。しかし一般学生の参加が限られているため、今後は広く学内から参加者を募り、留学生と一般学生との交流を活発化させたい。

(3)A-2の改善・向上方策（将来計画）

留学生の受入により、学内において一般学生と留学生が共生し、国際交流の諸活動を通して、国際感覚を養える学内の国際化を今後も推進したい。そのためにも国内はもとより、国外での本学の認知度を高め、留学生の入学希望者を増加させる取り組みを強化していきたい。また、現在、海外からの短期研修生に対し行っている英語による講義を発展させて、

交換留学生を対象とした英語による講義科目の整備を行い、新規協定校からの交換留学生の招致と、本学からの交換留学生の派遣へと結びつける取り組みも行いたい。

[基準 A の自己評価]

本学では令和 4(2022)年度に「第 2 期中期経営計画 2022-2027」が施行され、国際交流が引き続き重点施策の一つとなった。具体的には学部学科と連携し、「内外に通じるタフな人材を育成し、人間力を鍛える」海外留学・研修プログラムの構築である。

またこれまでの取り組みを継続し、多国籍の留学生の受入れ、英語での授業実施による「内なる国際化」を進めており、着実に実績へとつながっている。英語による授業実施については検討中の部分があるが、「内なる国際化」の環境整備の一つとして、平成 27(2015)年度より株式会社 ECC と提携して” English Island” を実施している。これは英語のネイティブ講師との会話を目的としたものであるが、英語の初心者から上級者までがレベルやテーマによって、気軽に英語を楽しむことのできる環境を学生に提供しており、令和 4(2022)年度の年間の延べ参加者数は 1,308 人に及んだ。

今後は英語による授業導入の検討により、「内なる国際化」を整備するとともに広く欧米圏、または東南アジア圏からの留学生募集にも注力することが必要である。

