

令和7年度
自己点検評価書

令和8(2026)年2月
大阪国際大学

令和7年度自己点検評価書の公開にあたって

— 学長による評価・総評 —

令和6(2024)年度は、公益財団法人日本高等教育評価機構による機関別認証評価の受審年度であった。本学は、受審の結果、全ての基準において「適合」の判定を受けた。

特筆すべきは、学長方針として掲げた「国際交流・地域交流・クラブ活動」の三本柱が、建学の精神である「全人教育」を体現するものとして高く評価された点である。「第2期中期経営計画」における教学改革「全学共通した『体験型・実践型』の学び(PBL/AL)の推進」が、地域連携や国際交流を通じた着実な成果として認められたことは、本学の教育実践の正しさを証明するものである。

今回の自己点検・評価においても、本学は全ての基準において「満たしている」と自己評価する。一方で、認証評価の過程では、参考意見としての指摘に加え、内部的にもいくつかの検討すべき課題が明確となった。これらに対し、「実地調査等を踏まえた学長からの要請」として、担当部署及び期限を明確に示し、速やかな検討・改善を要請した。現在、各部門がこの要請を受け、内部質保証の向上に向けて真摯に取り組んでいる姿勢は、組織として一定の評価ができるものである。

令和7(2025)年度においても、引き続き見出された課題の解決に真摯に向き合い、不断の質保証と教育のさらなる質向上を図っていく所存である。18歳人口の減少という極めて厳しい経営環境が続く中、本学が将来にわたって存続し、社会に貢献し続けるため、教職員一丸となってこの難局に挑み、学園のさらなる発展に邁進していく。

大阪国際大学

学長 宮本 郁夫

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	2
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	6
基準 2. 内部質保証	10
基準 3. 学生	15
基準 4. 教育課程	26
基準 5. 教員・職員	34
基準 6. 経営・管理と財務	42

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

建学の精神・大学の基本理念、使命・目的

大阪国際大学（以下、「本学」という。）は「全人教育」を建学の精神としている。この精神は、大学・短期大学部・高等学校・中学校及び幼保連携型認定こども園を擁する大阪国際学園（以下、「本学園」という。）グループに共通するものである。

戦火をまぬがれ唯一現存する第二次世界大戦前発行の帝国高等女学校の学校要覧には、「本校教育の眼目」として、「人間を作る教育」が挙げられているが、これは昭和4(1929)年の本学園創立時以来、脈々と受け継がれている。「全人教育」は、この「人間を作る教育」という考え方に由来する建学の精神である。平成4(1992)年、建学の精神は本学園創立時から受け継がれた「人間を作る教育」を「人間を人間らしく育む教育」と捉え、「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」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、「大阪国際大学学則」（以下、学則という。）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、大学の使命・目的としている。

大学の個性・特色等

本学の特色としては、この「全人教育」を達成するために各年次で必修となっている「セミナー」において、各セミナー担任がきめ細かいサポートを行い、学生指導を実践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」を学長3本柱と位置付けている。まず国際交流に関しては、令和6(2024)年度は、海外交換留学6人、認定留学14人、短期海外研修104人を派遣することができた。令和7(2025)年度以降も引き続き、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く予定である。次に地域交流については、関西国際空港での外国人旅行者へのボランティア活動や市民公開講座の定期的開催等、幅広い取組みを令和6(2024)年度も展開した。そしてクラブ活動では、各大会で好成績を収めることができた。

これらの取組みに対し、公益財団法人日本高等教育評価機構（以下、「評価機構」という。）による令和6(2024)年度大学機関別認証評価において、優れた点として「建学の精神『全人教育』を推進するため、『第2期中期経営計画』で教学改革『全学共通した「体験型・実践型」の学び（PBL/AL）の推進』を掲げ、地域連携や国際交流を通じた学びを着実に推進している点は評価できる」との評価を受けた。

Ⅱ. 沿革

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
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

大阪国際大学

	開設
平成 7(1995)年	学校法人大阪国際学園に法人名称変更
平成 8(1996)年	大阪国際枚方幼稚園を廃止
平成 9(1997)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 10(1998)年	大阪国際滝井幼稚園を廃止
平成 11(1999)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
平成 12(2000)年	ポーツ行動学科を開設
平成 14(2002)年	大阪国際女子短期大学英語科募集停止
平成 17(2005)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
平成 19(2007)年	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
平成 20(2008)年	ュニケーション学科に名称変更
平成 21(2009)年	学園創立 70 周年記念式典挙行
平成 22(2010)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
平成 23(2011)年	更
平成 26(2014)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
平成 17(2005)年	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
平成 19(2007)年	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
平成 20(2008)年	大阪国際滝井高等学校に国際科を開設
平成 21(2009)年	大阪国際大和田中・高等学校を男女共学化
平成 22(2010)年	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
平成 23(2011)年	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、
平成 26(2014)年	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
平成 20(2008)年	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
平成 21(2009)年	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
平成 22(2010)年	イン学科・法律政策学科を開設
平成 23(2011)年	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
平成 26(2014)年	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
平成 21(2009)年	科を男女共学化
平成 22(2010)年	学園創立 80 周年記念式典挙行
平成 23(2011)年	大阪国際大学短期大学部家政科を廃止
平成 26(2014)年	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
平成 20(2008)年	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
平成 21(2009)年	ジネス学部グローバルビジネス学科を開設
平成 22(2010)年	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
平成 23(2011)年	インコース、観光・英語コース）を男女共学化

大阪国際大学

平成 27(2015)年	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、国際教養学部国際コミュニケーション学科・国際観光学科を開設 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
平成 29(2017)年	大阪国際大学グローバルビジネス学部募集停止
平成 30(2018)年	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 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
令和 1(2019)年	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 学園創立 90 周年記念式典挙行
令和 2(2020)年	大阪国際大学短期大学部ライフデザイン総合学科募集停止
令和 3(2021)年	大阪国際大学現代社会学部情報デザイン学科を廃止 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
令和 4(2022)年	大阪国際中学校・高等学校を開設 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
令和 6(2024)年	大阪国際大学大学院経営情報学研究科修士課程、博士課程募集停止

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

大阪国際大学

・ 学生数、教員数、職員数

学生数（令和 7(2025)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	99	97	92	75	363
	経済学科	68	75	60	52	255
人間科学部	心理コミュニケーション学科	79	82	81	72	314
	人間健康科学科	87	94	72	81	334
	スポーツ行動学科	145	141	135	124	545
国際教養学部	国際コミュニケーション学科	94	72	79	88	333
	国際観光学科	74	58	51	75	258

教員数（令和 7(2025)年 5 月 1 日 現在）

大学学部・学科等の名称		専任教員等				
		教授	准教授	講師	助教	計
経営経済学部	経営学科	7	1	2	0	10
	経済学科	4	2	3	0	9
人間科学部	心理コミュニケーション学科	4	3	2	0	9
	人間健康科学科	5	4	0	0	9
	スポーツ行動学科	5	6	1	0	12
国際教養学部	国際コミュニケーション学科	5	1	1	0	7
	国際観光学科	4	4	1	0	9
基幹教育機構		10	2	3	0	15
国際関係研究所		3	0	0	0	3
	計	47	23	13	0	83

※ 非常勤教員 136 人(学部学科、大学共通、短期大学部の科目を兼ねているため総数)。

職員数（令和 7(2025)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
51	20	29	5

※ 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

1-1. 使命・目的及び教育研究上の目的の反映

①学内外への周知

②中期的な計画への反映

③三つのポリシーへの反映

④教育研究組織の構成との整合性

⑤変化への対応

(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学内外への周知

本学園は、その使命・目的である建学の精神「全人教育」及び本学園の理念を、学内外に対して多角的に、かつ継続的に周知徹底している。

まず、学内においては、教職員への周知を重視している。大学の使命・目的は学則第 1 条及び各学部・学科の教育目的は同規則第 2 条第 2 項に明確に定められ、これらは大学のウェブサイトで公開している。さらに、「ガバナンス・コード」にも記載し、理事会・評議員会への報告を通じて、役員、評議員、及び教職員への周知を図っている。

特に、教職員に対しては、年度当初の「学長方針発表会」、「辞令交付式」及び「新年互礼会」といった機会に、理事長及び学長から建学の精神や教育方針が直接伝えられている。その中核となるのが、理念研修である。令和 6(2024)年度には、4 月 1 日に入職した 15 名の教職員を対象に理事長による理念研修が実施された。この研修では、理事長が自ら「全人教育」及び学園の理念について講義し、教職員一人ひとりが本学園の伝統と教育の本質を認識し、個性と多様性を尊重しながら実践することが強く求められるため、新規採用の教職員にとっては貴重な機会となっている。加えて、教職員が常時携行する ID カードには本学園の理念と理念を表すキーワードが明記されており、日常的に学内周知を図っている。

次に、学外への周知としては、大学ウェブサイトにて本学の教育に関する目的等を公開しているほか、学園広報誌を「GLOBAL MIND」という理念を表すキーワードを冊子名として発行し、毎号必ず基本理念を掲載することで、本学の教育姿勢を広く表明している。また、学生に対しては、1 年次前期必修科目「セミナーIa（課題解決）」の初回授業において、本学の教育目的を詳細に説明している。さらに、奥田メモリアルホール 1 階に常設している「大阪国際学園メモリアルルーム」は、学生、教職員、来学者に対し、学園の成り立ちと建学の精神や理念を周知する場として機能している。

このように本学園は、学則、ウェブサイト、理念研修、広報誌、そして施設に至るまで、多様な媒体と機会を通じて使命・目的の学内外への周知を徹底し、理念の共有と実践を促している。

②中期的な計画への反映

本学の使命・目的は、建学の精神である「全人教育」の推進を核として、「第2期中期経営計画 2022-2027」（以下、「第2期中期経営計画」という。）に明確に反映されている。令和4(2022)年度から施行されたこの計画は、令和11(2029)年度の学園創立100周年、さらにその先の100年を見据え、ぶれることのない精神でさらなる進化を目指すという方針を掲げている。具体的には、大学および各学科の教育目的を達成するため、計画には教育目標の具現化として、学修成果の可視化が盛り込まれている。また、社会に貢献できる人材の養成を強く意識し、基礎教育と専門教育の接続を強化、そして社会との関わりから深く学ぶ全学共通の「体験型・実践型」の学びの推進が具体的に記載されている。このように、本学の根幹となる使命と教育目標が、中期的な経営計画の基本方針と具体的な教育戦略の両面にわたって深く組み込まれ、実行されている。

また、この点については、「評価機構」による令和6(2024)年度大学機関別認証評価において、優れた点として「建学の精神『全人教育』を推進するため、『第2期中期経営計画』で教学改革『全学共通した「体験型・実践型」の学び(PBL/AL)の推進』を掲げ、地域連携や国際交流を通じた学びを着実に推進している点は評価できる」との評価を受けた。

③三つのポリシーへの反映

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が、その際には本学の建学の精神を踏まえ、本学の教育目的を反映して定めている。ディプロマ・ポリシー（卒業認定・学位授与の方針）（以下、DPという。）については、本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、教育評価をカリキュラム・ポリシー（教育課程編成・実施の方針）（以下、CPという。）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アドミッション・ポリシー（入学者受入れの方針）（以下、APという。）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。

④教育研究組織の構成との整合性

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（キャリア教育部会・情報教育部会・語学教育部会・日本語教育部会・教養教育部会）の1機構5部会を置いている。これらの教育研究組織は、学部学科の専門教育、本学の共通教育・教養教育、本大学院の研究教育といったそれぞれの教育目的及び教育研究目的を有し、整合的にその目的の遂行に取り組んでいる。

なお、大学院経営情報学研究科については、昨今の志願者・入学者の状況及び継続的な研究指導教員確保の観点より、令和7(2025)年度から学生募集を停止し、令和6(2024)年度末をもって全ての在籍学生が修了したため廃止すべく文部科学省へ手続きを行った。

⑤変化への対応

本学は、社会情勢の変化に対応するため、継続的な自己点検・評価に基づき教育改革を推進し、教育目的の見直し・検証を絶えず実施している。

特に、令和 6(2024)年度に受審した「評価機構」による大学機関別認証評価では、全学的かつ統合的なアセスメントプランの策定・実施が望まれる旨の参考意見が示された。本学はこれを変化への対応の機会として真摯に受け止め、速やかにアセスメントプランを策定した。これに基づくアセスメントを実施することで、教育の質保証・向上に向けた改善への取り組みを開始した。さらに、評価員からの指摘事項以外にも、各担当部署が学長からの各種の要請事項を期限内に検討・対応しており、全学的な改善意識を徹底している。

建学の精神に基づき策定された「第 2 期中期経営計画」についても、社会の変化に柔軟に対応できるよう、その進捗を厳格に管理している。この計画運用においては、1 年ごとの総括を行い、次年度に向けた計画の見直し・修正を行う方針を設定し、絶えず最新の状況に適応させることで、変化への対応力を維持している。

この総括と次年度の方針及び認証評価への対応状況を学内全部門で共有するため、「運営方針等の共有のための研修」(対面)を令和 7(2025)年 3 月 24 日に開催した。この研修では、令和 6(2024)年度の遂行内容の情報共有に加え、令和 7(2025)年度に向けて学長のリーダーシップの下、部門間の調整、課題点の指摘及び対応についての指示といった、変化に対応するための具体的なアクションが明確にされた。

そして、この研修で確認された方針に基づき、年度当初の「学長方針発表会」を令和 7(2025)年 4 月 7 日に実施し、大学が直面する現状の課題や今後の取り組みを全学へ周知徹底した。これにより、変化への対応の方向性と質保証・向上へのコミットメントを全教職員で共有し、組織全体で取り組む体制を確立している。

本学は、外部評価(認証評価)を迅速な改善の契機と捉え、中期経営計画の柔軟な運用と、学長主導による組織的な方針設定と実行を組み合わせることで、刻々と変わる環境に対し、迅速かつ適切に対応する体制を構築し、継続的な大学の質保証・向上を追求している。

【基準 1 の自己評価】

(1) 成果が出ている取り組み、特色ある取り組み

本学は、建学の精神「全人教育」を核とした使命・目的を達成するため、教育方針を三つのポリシーに反映させ、中期計画に基づき組織的に推進している。

学内への周知は、1 年次必修の「セミナー I a (課題解決)」での自校教育や、シラバス、オリエンテーションでの DP の説明を通じて徹底されている。中期計画に沿って、教育目的は学長三本柱(国際・地域・クラブ活動)として具体化され、体験型・実践型の学びを全学的に展開している。

特に、経営経済学部は PBL を通じて社会課題の解決を、国際教養学部は多文化理解を DP の核として位置づけ、実践している。また、人間健康科学科の企業連携によるオリジナル商品開発などの取り組みは、DP が求める社会人基礎能力の修得に繋がった特色ある成果であり、使命・目的の達成に向けて組織的に取り組んでいる。

(2) 自己点検・評価や外部による評価で発見された課題など

本学の自己点検・評価の結果、「基準 1. 使命・目的」については、主に使命・目的及び

教育研究上の目的の反映と周知に関して課題が確認された。

全学的な反映の課題として、複数の部署や学科から使命・目的及び教育研究上の目的の反映自体が課題として挙げられており、教育研究活動の全般において改善の余地があることが示唆された。また、総務課からは、役員・教職員への使命・目的の周知が課題として指摘されており、関係者間での共通認識の醸成が不十分であることが示されている。

さらに、学科の教育研究上の目的との整合性について見直しが必要であると認識されている。

(3) 課題などに対する改善状況と今後の取組み予定

本学は、建学の精神「全人教育」を核とする使命・目的をさらに明確化し、教育の質向上を図るため、今後次のような取組みを予定している。

最初に、令和 8(2026)年度入学生以降の設置科目改定を契機として、経営、経済、国際コミュニケーション及び国際観光の 4 学科で新しい三つのポリシーを作成し、使命・目的をより明確に反映させる予定である。

加えて、周知の徹底も課題として取組む。総務課は各種会議や研修会を通じて役員・教職員への周知を強化し、基幹教育機構は「セミナー I a (課題解決)」以外にも教育目的・特徴を適時に周知する体制を整える。

教育課程への反映については、大学全学科において「セミナー II a (課題探究)」の授業に大学共通プログラムとして約 30 分の講話を組込むことで、本学の建学の精神である「全人教育」を学修する機会を設ける。また、卒業時の学修成果を明確にするため、令和 7(2025)年度から「4 年次セミナーの手引き」に DP の全観点別項目を引用し、学生が満たすべき能力を明確化する。国際コミュニケーション学科及び国際観光学科では、人事評価に基づくヒアリングを通じて、全人教育に基づいた教授方法の組織的実践と改善を図る予定である。

基準 2. 内部質保証

2-1. 内部質保証の組織体制

①内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

(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）

①内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

本学は、令和 5(2023)年度に関係各署で議論を重ね、それまで各署で取組んでいた質保証の活動を見直し、学長のリーダーシップのもと全学的に内部質保証のための組織を整備し、その責任を明確にする体制を確立することにした。そして、令和 6(2024)年 2 月「大阪国際大学・大阪国際大学大学院 内部質保証の方針等について」の規程を策定した。

一方、平素の点検・評価については、大学自己点検運営委員会からの方針及び指示に基づき、自己点検・評価を実施できるように規程改正も行った。

また、令和 6(2024)年度の「評価機構」による大学機関別認証評価を通じて、本学の内部質保証のための責任体制をより明確にさせる必要性が生じた。そのため、受審後に開催された大学自己点検運営委員会（11 月）において、速やかに改善に取り組むよう「実地調査等を踏まえた学長からの要請（以下、「学長からの要請」という。）」が発出され、それに基づき、指定された期限内までに改善できるよう取組んでいる。

2-2. 内部質保証のための自己点検・評価

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

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

(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）

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

本学は、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堂に会して、「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「運営方針等の共有のための研修会」を開催している。令和 6(2024)年度を対象にした総括、令和 7(2025)年度を対象にした次年度計画の「運営方針等の共有のための研修会」は令和 7(2025)年 3 月 24 日に実施した。

また、学長は「運営方針等の共有のための研修会」の内容及び本学園の「第 2 期中期経営計画」「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、「学長方針発表会」を開催し全教職員に発信している。令和 7(2025)年度を対象にした「学長方針発表会」は令和 7(2025)年 4 月 7 日に実施した。

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点検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。

また、令和 6(2024)年度は大学機関別認証評価を受けたことから、「評価機構」に提出した「大阪国際大学 自己点検評価書」、その受審結果が記された「大学機関別認証評価 評価報告書」を大学ウェブサイトにて公表している。

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

本学は令和 5(2023)年度より IR 室を設置した。それまで学長室に教学 IR 機能を有していたが、学長室から独立して IR 室が発足した。その主要な目的は、まず「学修成果の可視化」を推進することであり、そのため自己点検運営委員会及び自己点検実施委員会と連携しながら、教学マネジメント体制の整備にとりかかった。しかしながら、令和 6(2024)年度においては諸般の事情により業務機能が停滞した。

IR 室は、本学が従前より実施していた調査・アンケート及びそこで収集されたデータの実態把握を試みた。既存の調査・アンケートとして「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 (Progress Report On Generic Skills) テスト」などがあり、これらの実施概要及び設問を精査したところ、それぞれの目的を確認し、本学の教育に関する意味づけを整理する必要があると結論づけた。その一方で、アセスメントの観点から卒業時の学生の状況を把握する調査・アンケートが不足していたことから、令和 6(2024)年度卒業生を対象に「卒業時達成度調査」を実施した。

また、令和 5(2023)年度に引き続き、IR 室では学生の学びを質的に可視化することにも取り組み、「学生座談会」を開催し、その座談会から抽出された学修の質的データ「Learner Journey Mapping (LJM)」を検討する「教職員ワークショップ」（自己点検実施委員会との協働）を業務委託している「UCI Lab.」のファシリテーションにより実施された。その成果物である LJM は、大学自己点検実施委員会及び令和 7(2025)年 3 月 24 日開催の「運営方針等の共有のための研修会」にて報告がなされた。

2-3. 内部質保証の機能性

①学生の意見・要望の把握・分析、結果の活用

②学外関係者の意見・要望の把握・分析、結果の活用

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

(1) 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）

①学生の意見・要望の把握・分析、結果の活用

本学は、学生の意見・要望をくみ上げるシステムを適切に整備し、その分析結果を教育

研究や大学運営の改善・向上に反映させる内部質保証が機能している。

まず、学生に対するアンケートとヒアリングを定期的を実施し、多様な意見を網羅的に把握している。学生課では、新入生を対象とした「学生生活の充実に関するアンケート」や、11月の全学的な学生アンケート「学生生活アンケート」を実施し、その結果を各部署で共有し、フォローアップや対応の見直しに活用し、学生へフィードバックしている。例えば、令和6(2024)年度は、学生からの意見・改善要望に対して教務課では、学年暦、特に年度当初の履修登録期間の運用見直しを行った。

FDセンターは年2回の授業アンケートを実施し、各教員へフィードバックすることで「授業改善報告書」の提出を促し、拡大教授会や学科等意見交換会を通じて全学的な課題として共有している。令和6(2024)年度からは、アンケートで把握しにくい意見を聴取するため、各学部学科の学生を対象とした「授業改善のための学生ヒアリング」を新たに開始し、令和7(2025)年度も継続することで、より質的な改善に繋げていく方針である。

また、IR室は、「Customer Journey Map (CJM)」を用いたLJMによる学修の質的分析の一環として、学生座談会を実施し、学生の具体的な学修プロセスや課題に関するヒアリング調査を行い、「令和7年度運営方針等の共有のための研修」において報告・共有した。

以上のように、学生の意見・要望を大学運営の改善に反映させ、PDCAサイクルを機能させている。

②学外関係者の意見・要望の把握・分析、結果の活用

学外関係者（保護者、高校、地方公共団体、民間企業など）の意見・要望の把握・分析、結果の活用について、本学ではまだ十分に体制が整っていないことから、「学長からの要請」に基づき、主な担当部署及び期限を設定の上、体制構築に向けて取り組んでいる。

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

内部質保証におけるPDCAサイクルについて、本学は主に教学改善の仕組みを確立し、機能させてきた。それは、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、③教育課程に関する自己点検・評価活動である。これらの自己点検・評価活動の詳細は次のとおりである。

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「シラバス作成要領」の改善を行っている。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、当該シラバスを執筆した教員に是正を求めている。令和6(2024)年度においては、この手続きによってシラバスの点検が行われた。

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」の結果を基に自らの授業を振り返り、課題を抽出し、次年度以降の授業改善に結びつけている。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。また、教員人事評価票において各教員は自らの担当科目（セミナーを含めた全科目）に対して自己評価を行い、その評価について学部長もしくは基幹教育機構長が評定（S・A・B・C・Dの段階評定及びコメント）する。教員は学部長もしくは基幹教育機構長から評定に関するフィードバック等を受けている。

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。

③ 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・基幹教育機構にフィードバックしている。学科及び基幹教育機構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。令和6(2024)年度には、FDセンターは教学マネジメント会議において「授業改善報告書・集計結果レポート（2024年度前期）」の報告、「授業改善報告書・集計結果レポート（2024年後期）」の報告を行った。その報告について、学長、副学長、学長補佐、学部長、基幹教育機構長が意見交換を実施して情報共有を行った。

以上の自己点検・評価活動は、「第2期中期経営計画」における「6大重点施策」のテーマの一つ「『教学改革』によるOIUらしい教育の場の提供」に関連する活動である。

このように、自己点検・評価活動の結果を踏まえた中期計画の履行が本学の教学運営の改善・向上のための内部質保証を機能させている。

【基準2の自己評価】

(1) 成果が出ている取組み、特色ある取組み

IR室が実施する「Learner Journey Mapping」は、単に学生を定量的なデータで見ただけでなく、学生が大学でどのように学び、成長していくかのプロセス（道のり）を可視化している。この定性的な分析により、教育内容や学生支援の課題を理解することに役立っている。

(2) 自己点検・評価や外部による評価で発見された課題など

本学の自己点検・評価の結果、「基準2. 内部質保証」に関する課題は、主に組織体制の強化及び機能性の確立並びにIR活動の基盤整備の2点に集約される。

組織体制及び機能性については、教務課、学生課、FDセンターなど複数の部署から内部質保証の機能性自体が課題として挙げられており、学部・学科と大学全体のPDCAサイ

クルの運用に改善の余地があることが示唆されている。また、IR 室においても人員等の見直しや業務遂行の適正化が求められている。

IR 活動の基盤整備としては、IR 室で教育データの利活用に関するガイドラインの検討が課題として認識されている。これは、収集した学修データを教育改善へ効果的にフィードバックするための明確なルールや倫理的な基盤が不足していることを示している。

(3) 課題などに対する改善状況と今後の取組み予定

本学は、内部質保証の機能性と IR 活動の強化を主要課題とし、PDCA サイクルの改善に注力する予定である。

組織体制と機能性については、IR 室は人員補強と他部署への IR 業務の理解促進を通じて、業務継続性を高める。また、認識の相違や専門性不足といった課題に対応するため、業務の適正化を図り、教育データの利活用ガイドラインの策定に取組み、IR 活動の基盤を強化する。

フィードバックと活用の改善として、教務課は学生及び学外関係者の意見・要望の検討・検証を行う仕組みを構築する。FD センターは、アンケートの実施方法を見直し、授業期間中に授業改善へ活かす体制を整えるとともに、「授業改善のための学生ヒアリング」の結果を学部・学科内で共有する。さらに、教員から課題点としての指摘が多い「事前事後学習の促進・支援」への対応策を検討し、教務課は施設面における学修環境に関する改善策を中長期計画に反映させ、全学的な PDCA サイクルの機能性を高める予定である。

基準 3. 学生

3-1. 学生の受入れ

①アドミッション・ポリシーの策定と周知

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

③入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

(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）

①アドミッション・ポリシーの策定と周知

本学及び本学の各学部学科については、基準 1(1-1-③)で示したとおり AP を設定している。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)」、本学ウェブサイトにて各学科の 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の個別相談の機会などを用いながら適切に周知に努めている。

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

本学の入学者選抜は、推薦型（公募）選抜や一般選抜をはじめ多様であるが、AP に示し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。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。なお、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。本学の入学者受入れの実施においては、これらの科目分野・資格等が活かせる選抜方法（教科）を設けている。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（以下、「組織規則」という。）」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、教授 18 人を含む総勢 32 人の委員で構成しており、各委員が分担して入学者選抜に係る基礎学力調査「国語・英語・数学」、一般選抜科目の「国語」「英語」「数学」「日本史」「世界史」、そして小論文（作文）の入試問題を外部業者に委託することなく作成し、採点業務を行っている。ただし、令和 4(2022)年度より基礎学力調査及び科目選抜の校正過程における初校段階で、外部校閲を導入している。高等学校学習指導要領に則した入試問題の精査をこれまで本学園の二つの併設高等学校に依頼していたものの、高等学校の統合により、その精査の作業に十分な時間と労力が充てられなくなったため、外部校閲を導入するに至った。

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。

全学入試判定会議は合否判定について、「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、公正かつ正確に審議・決定し、その結果は運営協議会、拡大教授会及び拡大機構会議に報告する。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、各学部長、各学科長、入試委員長、各学科の入試委員等により構成している。

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、立案に関すること、学生の募集に関すること、入学志願者の受付及び処理に関すること、入学試験に関すること、学生募集関係の渉外、入試説明会等の広報に関すること、インターネット出願要項、大学案内等に関すること、入試委員会に関すること、その他入試・広報に関すること、と定め、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。

入学者受入れの検証については、上述のとおり複数の会議において議論を重ね、確認作業を経て、入学者選抜を実施していることから十分であると言える。また「入学者選抜実施要項」は各学部・学科より選出された教員及び入試・広報部の職員より構成する入試委員会の審議を経て、運営協議会で審議し、最後に拡大教授会及び拡大機構会議に報告する。なお、必要に応じて、入試委員会の審議後、学科会議で意見を収集する場合がある。

③入学生員に沿った適切な学生受入れ数の維持

入学生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・各選抜の入学者見込数を設定している。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、各学科の収容定員を管理し、教育体制に支障をきたさないよう努めている。

3-2. 学修支援

①教員と職員の協働をはじめとする学修支援体制の整備

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

(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）

①教員と職員の協働をはじめとする学修支援体制の整備

本学では、入学前から入学直後において、次のとおり学修支援を行っている。

これまでは、入学手続者に対して合格通知に「入学手続き案内」冊子を同封し、入学までに行う手続きや新入生登学日に持参する書類の案内を行っていたが、新入生への各種情報開示の利便性と事務の効率化の観点から、令和 5(2023)年度入学生より、冊子の送付から入学手続 Web システム (Post@entrance) に切り替えた。同時に、大学ウェブサイト「新入生応援サイト」を立ち上げ、各種手続き書類に関する案内やマニュアル、新入生登学日 (令和 6(2024)年度入学生は 3 月 29 日)、入学宣誓式、オリエンテーション等のスケジュールの案内など、入学に関わる情報の提供を行っている。

また、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もあわせて行っている。

以上の入学前及び入学直後の学修支援体制とは別に、在籍学生に対して次のように各組織が学修支援を実施している。

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：学生の学修上の支援及びリメディアル教育に関する業務を遂行、オフィスアワーの情報集約と公開
- ・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：教養教育と全学共通教育に関する授業運営等を遂行

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

教職協働による学生への学修支援には次のような場合がある。学生の教学に関わる重要事項についての方針・計画は、各学部・学科及び基幹教育機構の教員並びに教務課の職員が構成員となる教務委員会が審議している。また学生の大学生活に関わる重要事項についての方針・計画は、各学科の教員と学生課の職員が構成員となる学生委員会が審議している。これらの審議結果は、運営協議会での審議・承認を経たのち、拡大教授会・拡大機構会議で報告され、学生の教学に関わる事項、大学生活に関わる事項を適切に整備・運営している。

その他、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、必要に応じて教職協働による学修支援を行い、また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。

※令和 7(2025)年 4 月 1 日付の組織改編に伴い、「大阪国際大学庶務部情報システム室」から「大阪国際学園法人本部情報システム課」に移行したが、令和 6(2024)年度時点での表記としている。

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

本学は学内における各種業務のアシスタント(アルバイト)として学生が活動可能な、Student Assistant (以下、「SA」という。)を設けている。SAについては、令和 4(2022)年度にカリキュラム改定をして、全学共通教育として初年次教育の仕組みを変更した際、1年次対象の前期開講科目「セミナーIa(課題解決)」及び後期開講科目「セミナーIb(課題解決)」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人・1人を採用し、授業の補助を担った。1年次セミナーのSAは、令和 6(2024)年度も継続して授業補助を担った。また、学修支援室は留学生の上位年次学

生の SA を採用し、1 年次及び 2 年次の学生を対象に英語・中国語・韓国語の入門会話のプログラムを実施した。

オフィスアワー制度については、学修支援室が前期末及び後期末に「オフィスアワー情報提供」の連絡を全専任教員に一斉送信し、オフィスアワー実施日時・場所に関する情報の回答を集約し、次の学期の始めに在学生ポータルサイトにて公開している。

令和 6(2024)年度より障がいのある学生への合理的配慮の提供が義務化されたこともあり、「障がい学生の学修支援に関する指針（ガイドライン）」等の諸規定の制定・改定に取組み、対応している。

障がいのある学生への配慮については、入学前は、障がいのある受験生への対応として、「受験上の配慮・学修上の支援に関する事前個別面談申請書」の提出があった受験希望者に対して、入試・広報部、受験希望学科とともに面談を実施し、受験上の配慮の申し出に対応を行っている。

入学後の対応として、障がいのある在学生及び障がいのある新入生で「学修上の合理的配慮・支援に関する申請書」の提出のあった学生に対し、本人・保護者等・学科・関係部局と協議の上、配慮事項を決定し、科目担当教員に配慮願いの配布を行っている。聴覚に障がいのある学生には、UD トーク（音声認識アプリ）を活用した授業の情報保障の支援もあわせて行っている。

本学は、家庭の事情、学力及び学修意欲、心身の健康状態など個別の問題を抱えた学生、いわゆる学修継続が困難な学生の支援に注力している。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を担当する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、セミナー担任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ケースが多いことが明らかになっている。そのため、各学期の成績評価が確定した後、成績不良の学生の保護者等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。また令和 5(2023)年度からは、成績通知表に学科ごとの GPA(Grade Point Average)分布表をあわせて提供することを始め、これによって進級・卒業判定基準における各学生の現在の状況がわかるようにした。セミナーの教員は、学生本人及び保護者等と意見を交換し、次の学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。

休学中の学生に対しては、学生課から休学期間満了の前に、復学や休学期間の延長等にかかる手続き案内を送付している。さらに学生相談室とも連携し、休学中の学生とその保護者等に向けて、「休学中の学生のための相談会」を案内し、今後を考えるための個別相談の機会を設け、復学に向けてのさまざまな不安を解消するために各事務部局との架け橋となっている。

また、必修の 1 年次配当科目「セミナー I a（課題解決）」「セミナー I b（課題解決）」は、学部・学科の教員と基幹教育機構の教員の 2 人がセミナー担任となっている。さらにこれらの教員とキャンパスナビゲーター制度の学生サポート職員が連携し、学生への連絡、面談、及び指導等を実施している。また「学生情報共有シート」を作成して学生情報の把握に努め、学生支援に活用し、学生の退学防止等の取組みを強化している。

3-3. キャリア支援

①教育課程におけるキャリア教育の実施

②キャリア支援体制の整備

(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）

①教育課程におけるキャリア教育の実施

本学は、学生の人格および能力・スキル開発を培うことを重視し、教育課程内でのキャリア教育を適切に実施している。キャリア教育はキャリア教育部会が統括し、共通教育科目の「キャリア形成科目」（4科目）と「社会連携科目」（3科目）を中心に展開している。

教育課程におけるキャリア教育の実施状況として、全学科でキャリア教育科目が開講され、その多くが必修科目として位置づけられているのが特徴である。「キャリアデザイン A」（2年・前期）、「キャリアデザイン B」（2年・後期）、「キャリアデザイン C」（3年・前期）、「キャリアデザイン D」（3年・後期）といった必修科目を2年次から3年次にかけて段階的に配置しており、その科目担当者には専任教員または国家資格を有するキャリアコンサルタントが務める非常勤講師を配置している。

また、「社会連携科目」として1年次前期に「フューチャー・スキルズ・プロジェクト（FSP）」を開講し、1年次集中及び2年次集中には「コーオプⅠ」「コーオプⅡ」を開講している。特に令和4(2022)年度からは、従来のインターンシップを廃止し、教育活動としての質的向上を目指してこの「コーオプ」の概念を導入した。「コーオプⅠ」「コーオプⅡ」では、提携企業での現場実習の前後に専任教員による事前・事後授業を必須とすることで、実践的な学びと振り返りによる確実な教育効果を実現している。

②キャリア支援体制の整備

本学は、学生の社会人としての自立支援と出口保証の強化を図るため、卒業後の進路に対する相談・助言体制を整備し、適切に運営している。

キャリアサポートセンター（以下、CSC という。）が支援の中核であり、就職ガイダンスの実施、エントリーシート添削、SPI 対策講座、模擬面接といった具体的な就職支援とキャリアカウンセリングを幅広く実施している。これらはキャリア教育部会が提供する必修のキャリア教育科目と連携しており、正課と課外の両面から学生のキャリア形成を支援している。

体制の機能性を高めるため、CSC 職員と学科教員から選出された委員による「就職委員会」を設置し、支援策の検討や情報交換を行っている。特に、学生の就職活動の進捗状況を月1回のペースでCSCと学科教員間で共有し、緊密な連携のもとで全ての学生に対する手厚い指導を実現している。

さらに、支援の質的向上を図るため、令和5(2023)年度には「学生に選ばれるCSC」を目指し、全3年次生を対象とした「CSC ツアー」によるカウンセラーとの個人面談体験を導入することで、キャリア相談を身近に感じてもらう工夫を行っている。また、学生目線

での支援を実現するため、「学生キャリアサポーターズ」を組織し、各種イベントの企画・運営に参画している。加えて、保護者等との連携も重視し、全学年を対象とした就職説明会や三者面談を実施することで、多角的な相談・助言体制を適切に運用している。

3-4. 学生サービス

①学生生活の安定のための支援

(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）

①学生生活の安定のための支援

厚生補導のため、本学は正課外の活動を支援する組織として、クラブ活動全般を支援する課外教育センター、学生のボランティア活動を支援する地域協働センター、学生の海外研修や留学を支援する国際交流センターを設置している。

また、学生生活の安定のための支援は、学生総合支援部及び学生課が中心となって対応している。なお、学生総合支援部は、学生相談室及び健康管理室を所掌している。

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。多様な学生のニーズに対応すべく、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ている。

健康管理室では、学校保健法に基づく定期健康診断及び体育会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。さらに健康管理や感染症についての情報発信等の面からも、学生の健康管理の支援を行っている。

学生課では、学生の経済的に安定した大学生活基盤の提供のため、修学支援新制度を含む各種奨学金の申請及び継続手続きなどの学生への周知と推薦、採用、受給手続きを担い、学生からの各種相談にも応じている。

その他にも、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」を後期中程（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は、庶務課をはじめ事務局各部署と連携し、可能な事柄は次年度に改善する取組みを行っている。

3-5. 学修環境の整備

①校地、校舎などの学修環境の整備と適切な管理運営

②図書館の有効活用

③施設・設備の安全性・利便性

(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）

①校地、校舎などの学修環境の整備と適切な管理運営

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、校舎面積は、大学設置基準を充足している。なお、この他に体育館、グラウンド、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。

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 3階）、調理実習室（6号館地下 1階）、第 2 調理室（3号館 2階）も整備している。コンピュータ演習室については、令和 3(2021)年度入学生より学生のパソコン必携化を採用したことから「Bring Your Own Device（以下、「BYOD」という。）」のパソコンが定着したため、令和 5(2023)年度からは通常教室に変更したことにより、令和 6(2024)年度においては 2 教室（1-313、1-314）を設置している。

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。また本学は先述のとおり、令和 3(2021)年度入学生より学生のパソコン必携化を採用しているが、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同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。さらに、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 3-5-1〕のとおり、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。

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。

〔表 3-5-1〕 BYOD 対応プリンター設置場所

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

ブックセンター（4号館 1階）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。ラーニングコモンズ（1号館 1階、4号館 1階）やパソコンコーナー

(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が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、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(キッチンカー)も導入している。

さらに、4月開講当初に1年次生を対象に、食堂やイタリアンカフェでの昼食時の混雑緩和と、学内の飲食施設の利用促進の方策として、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ランチチケットの配付を実施している。

また、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・バイクの駐輪場を設けている。なお、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。

② 図書館の有効活用

図書館は6号館の2階、3階に設置しており、その総延面積は1,559㎡、座席数は324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3-5-2〕、雑誌の受入れ種数については〔表3-5-3〕のとおりである。蔵書点数は、123,573点である。令和6(2024)年度の図書館の開館日数は234日、開館時間は午前9時から午後7時までで、年間利用者数は、のべ30,390人であった。

〔表3-5-2〕 図書館の蔵書数(令和6(2024)年度)

	図書・ 製本雑誌	視聴覚・ ソフトウェア	合 計
和 書	92,145	2,886	95,031
洋 書	28,228	314	28,542
合 計	120,373	3,200	123,573

〔表3-5-3〕 雑誌の受入れ種数

和雑誌	184
洋雑誌	19
合 計	203

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に諮り、各学科及び図書館で行っている。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 システムにより申込むことができ、購入図書の選定の際にはその希望にも応じている。また、令和3(2021)年度より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重点的に整備している。さらに短期大学部との共用館である利点を活か

して、より専門的かつ広範な分野の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能力、情報の読解力を伸ばすことに寄与している。

④ 施設・設備の安全性・利便性

本学は、学生及び教職員の利便性と安全性を確保するため、障がい者対応及び緊急時の安全設備への整備を積極的に推進している。

障がい者への対応として、校舎出入口へのスロープ、校舎間の接続渡り廊下、障がい者対応エレベーター、そして多目的トイレを設置している。バリアフリー化は順次実施されており、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、また平成 26(2014)年度及び平成 28(2016)年度には 4 号館及び 6 号館のトイレを改修した際に、身体障がい者用トイレを多目的トイレへ改修し、利便性を高めている。さらに、令和 5(2023)年度にはキャンパス内の「バリアフリーマップ」を完成させ、これを STUDENT'S GUIDE や在学生ポータルサイトに掲載することで、学生及び教職員への周知を図っている。

また、緊急時の救命対策として、近年救命事例が多く報告されている AED（自動体外式除細動器）をキャンパス内に多数導入している。設置場所は、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、北エリア、併設こども園内の 18 ヶ所にわたっており、キャンパス内の広範なエリアでの迅速な救命措置を可能としている。

本学の施設・設備の運営・管理は、総務課及び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つつ、適切に実施されている。

設備管理においては、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、大気汚染防止法など、関係法令に則った点検・検査を年間計画に基づき厳格に実施している。これにより、法令遵守と設備の維持管理を徹底している。

また、清掃や警備といった業務は、専門業者への委託を基本とし、総務課及び庶務課がその全体を監督し管理している。警備体制に関しては、平日の午前 9 時から午後 11 時まで 1 号館 1 階の守衛室に警備員が常駐する体制を敷き、夜間は機械警備システムを利用して管理を行うことで、学生及び教職員の安全を確保している。

さらに、使用されている施設・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ことを確認しており、災害時においても安全性が確保された環境を提供している。

【基準 3 の自己評価】

(1) 成果が出ている取組み、特色ある取組み

本学は、AP に基づく学生の受入れから、教職協働によるきめ細やかな学修・生活支援、実践的なキャリア教育に至るまで、学生の成長を多角的にサポートする体制を構築し、成果を上げている。

学生の受入れでは、総合型選抜（AO）における「教員による AO 相談会」や入試ガイド

ンスを通じて、APの趣旨と求める人物像を多くの受験生に丁寧に周知している。また、各学科の初年次科目では、講演会やグループワーク、発表会などの多面的なアクティブラーニングを実施し、APで示された社会課題や多文化理解に関する学修を実践的に行っている。

学修・生活支援においては、教員と職員の協働体制としてキャンパスナビゲーターを配置し、学生生活や教員との相談が難しい学生への支援を強化している。成績不良者対策としてセミナー担任と機構教員等が連携して対策を講じるほか、国際教養学部では女子学生への同性教員による相談対応など、きめ細やかな生活支援を実施している。さらに、CSCと学科教員の緊密な情報共有に基づき個別支援を徹底し、課外ではネイティブ講師による英語講座など、学生のニーズに応じた支援プログラムを推進している。

(2) 自己点検・評価や外部による評価で発見された課題など

本学の自己点検・評価の結果、令和6(2024)年度は学生支援に関する課題が複数確認された。

学生の受入れについては、一部の学科や入試区分でAPの周知が十分でない部分があり、ある学科では学生の確保自体が継続的な課題となっている。

また、学修支援体制の強化が急務であり、基幹教育機構、教務課、学生課など複数の部署で学修支援策の拡充・強化および協働体制の整備が求められている。特に進級不可となった学生の退学防止が喫緊の課題であり、学修支援の場の提供や退学予防に向けた具体的な対策が必要である。また、キャリア支援においても、学部・学科間の特性に応じた対応が課題として挙げられている。

学修環境の整備では、教務課や図書館において施設・設備の老朽化（閲覧机など）への対応が必要である。

(3) 課題などに対する改善状況と今後の取組み予定

本学は、学生の受入れから学修支援、環境整備に至るまで、学生に関する課題の解決に組織的に取組み続けている。

学生の受入れについては、APの適切な周知が課題であり、令和7(2025)年度は全受験生への周知を強化するとともに、AO・指定校推薦入試を通じてAPに合致した学生の募集を行う。また、一般選抜におけるAPに沿った選抜制度の整備（問題作成・評価方法の見直しなど）についても検討を続ける。

学修支援の強化として、「セミナーⅡa（課題探究）」の共通プログラムを通して「全人教育」の学修機会を設け、学生の学修動機向上を図る。また、退学予防のため、三者面談の効果検証を継続し、健康管理室や学生相談室と連携した相談しやすい仕組みづくりを検討する。さらに、教員と職員の協働を促すため、FDセンターは教職双方に関わる研修会テーマを検討するほか、フレッシュャーズキャンプや校外学習でのSA（上級生）の活用を各学科で拡大する。また、キャリア教育を担う教員の業務負担増を回避するため、教員の補充を図る必要がある。

学修環境の整備においては、教務課が天候・気温による授業実施判断の基準・ガイドラインを策定するとともに、陳腐化する教室機器や図書館の閲覧機の更新を計画的に進める

ため、財務状況を鑑みながら予算確保に努める。

基準 4. 教育課程

4-1. 単位認定、卒業認定、修了認定

①ディプロマ・ポリシーの策定と周知

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、修了認定基準などの策定と周知、厳正な適用

(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）

①ディプロマ・ポリシーの策定と周知

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。種々の教学改善を進めるなか、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、学部、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ている。その点検の結果、DP に変更が生じる場合は年度末の本学園常勤理事会の審議を経た後、次年度に新たな DP として公開している。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。

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、修了認定基準などの策定と周知、厳正な適用

本学においては、成績評価の厳格化を進めるべく 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。

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従い、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。「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。

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」を設けている。学生は成績に疑義がある場合に、所定の問合せ様式に従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従い回答する。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。

成績評価を厳格化するため、進級の要件として所定の科目の単位修得、総修得単位数、そして GPA の基準を用いている。また、同様に成績評価を厳格化するため、卒業の要件として4年以上で8年をこえない在学において所定の科目の単位修得、総修得単位数、そして GPA の基準を用いている〔表 4-1-1〕〔表 4-1-2〕。

〔表 4-1-1〕 進級要件

進 級 要 件	
3年次	4年次
(1) 1年次及び2年次のセミナーの単位を修得していること (2) 卒業要件に算入することのできる総修得単位数（(1)の単位数を含む）の合計が50単位以上であること (3) 通算GPA1.50以上もしくは2年次（単年度）GPA1.80以上であること	(1) 3年次のセミナーの単位を修得していること (2) 卒業要件に算入することのできる総修得単位数（(1)の単位数を含む）の合計が84単位以上であること (3) 通算GPA1.50以上もしくは3年次（単年度）GPA2.00以上であること

〔表 4-1-2〕 卒業要件

経営経済学部

授業科目区分		卒業に要する単位数・GPA			
共通教育科目	基盤セミナー	8単位	31単位以上	通算GPA 1.5以上 もしくは 4年次 (単年度) GPA 2.0以上	
	共通教養科目	教養総合科目			3単位
		教養特定科目			8単位以上
		コミュニケーション演習			6単位以上
	社会連携科目				
キャリア形成科目	6単位				
学部・学科専門科目		(経営学科) 必修10単位、 主専攻コースごとに24単位以上 (経済学科) 必修18単位、 主専攻コースごとに8単位以上	68単位以上		
共通教育科目、学部・学科専門科目のいずれかから			25単位以上		
合 計			124単位以上		

※卒業要件に算入することのできない取得単位数は除く。

国際教養学部・人間科学部

授業科目区分		卒業に要する単位数・GPA			
共通教育科目	基盤セミナー	8単位	31単位以上	通算GPA 1.5以上 もしくは 4年次 (単年度) GPA 2.0以上	
	共通教養科目	教養総合科目			3単位
		教養特定科目			8単位以上
		コミュニケーション演習			6単位以上
	社会連携科目				
キャリア形成科目	6単位				
学部・学科専門科目		66単位以上			
共通教育科目、学部・学科専門科目のいずれかから		27単位以上			
合 計		124単位以上			

※卒業要件に算入することのできない取得単位数は除く。

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充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、まず各学部・学科及び基幹教育機構の教員並びに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・進級判定拡大教授会での審議を経て、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・進級判定拡大教授会での審議を経て、最終的に学長が卒業の可否を決定する。

4-2. 教育課程及び教授方法

- ①カリキュラム・ポリシーの策定と周知
- 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カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成
- ④教養教育の実施
- ⑤教授方法の工夫と効果的な実施

(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）

①カリキュラム・ポリシーの策定と周知

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 CP を策定した。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、大学、各学部及び学科の「教育課程の編成・実施の方針」として CP を示している。CP は、その方針に則した教育課程を展開できているか否かについて、大学、各学部及び学科がその内容を年度後半に点検する。その点検の結果、CP に変更が生じる場合は、年度末の本学園常勤理事会の審議を経て、次年度に公開している。このように、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。

③ 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

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」を踏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している。

④ カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

大学全体の CP の内容に準じて各学部学科が CP を策定していることから、各学部学科はそれぞれの CP に沿って体系的な教育課程を編成している。

まず、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」及び「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」「事前事後の学習」「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」に示している。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。

以上のとおり、CP に沿って教育課程が体系的に編成されている。

⑤ 教養教育の実施

本学は、令和 4(2022)年度から導入した新しい共通教育課程を教養教育の根幹と位置づけ、社会人として必要な基礎力と幅広い教養を身につけることを目指し、教養教育を適切に実施している。

本学の「共通教育科目」は、「基盤セミナー」「共通教養科目」「社会連携科目」「キャリア形成科目」に大別され、学部学科専門科目へと繋げている。中でも「共通教養科目」群は、「教養総合科目」「教養特定科目」「コミュニケーション演習」の三つに大別され、知の深化とアカデミックスキルの基礎養成を担っている。

具体的に、「教養総合科目」は、1 年次必修の「教養総合講義」と「教養演習」から構成されている。前者の「教養総合講義」では、専門分野が異なる 3 人の教員がオムニバス形式で講義を行うことで、学生が所属学科に関わらず知の世界を幅広く広げることを可能に

している。後者の「教養演習」では、「文章読解、文章表現、数的処理」の3分野を演習形式で学ぶことで、アカデミックスキルの基礎を養成している。

また、「コミュニケーション演習」分野では、情報教育部会が所管する「デジタル・リテラシー」などにより情報処理技術の養成を図り、語学教育部会が所管する「Oral English I」「Presenting Skills」などの必修英語科目や選択外国語科目を通じて、外国語能力の育成を図っている。

さらに、教養教育部会が所管する「教養特定科目」群には、「日本の文化」「心理学」など幅広い分野の科目が含まれ、その編成や運営は教養教育部会が主体的に担っている。

運営面では、情報教育部会、語学教育部会、教養教育部会が密接に連携し、各部会が所管科目のシラバス整備や単位の実質化を図るなど、規程に則った適切な運営に努めている。

⑥ 教授方法の工夫と効果的な実施

本学は、全学的に体験型教育及び実践型教育を推進しており、アクティブ・ラーニング(AL)やPBL(Project Based Learning)の要素を積極的に導入することで、教授方法の工夫と効果的な実施に取り組んでいる。

各学部・学科では、専門分野に応じた実践力を養成するプログラムを展開している。経営経済学部では、「アクティブラーニングⅠ・Ⅱ」や「プロジェクト演習Ⅰ・Ⅱ」を通じて、地域社会や海外の提携先(奈良県三宅町、シンガポール・ナンヤンポリテクニクなど)と連携した50以上のPBLや実践型プログラムを推進し、上級学年では「ドリームプロジェクト」としてその成果を卒業研究に結実させている。人間科学部心理コミュニケーション学科は、公認心理師養成の実務経験に加え、学生主体の「アクション・プロジェクト(APj)」として、地域社会や商業施設と連携した実践活動を展開している。同学部人間健康科学科は、「ヘルスケアビジネス演習」において、食品・化粧品メーカーとの共同開発プロジェクトなど、学外での体験学修を充実させている。また、同学部スポーツ行動学科は、JリーグクラブとのPBL形式の「企画型プロジェクト」や海外研修によるグローバルな実践的活動を通じて課題発見力と協働力を育成している。国際教養学部でも、西オーストラリア大学への語学研修やANAエアラインスクールCAコースなど、専門技能の修得を目的とした実践型プログラムを強化している。

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人)と演習科目(50人)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。選抜基準は科目を所掌する各部会及び各学科で毎年見直しており、教務委員会で次年度の履修者選抜の運用方針を決定し、運営協議会での審議・承認を経たのち、拡大教授会・拡大機構会議で報告し、周知している。前期の履修登録期間、後期の履修修正期間終了直後に上限人数を超過した科目に対して、選抜基準に基づき、所掌の各担当教員が選抜を実施している。選抜に漏れた学生には代替となる科目の履修に関して別途追加申請手続きを提示する等、教務課が個別に対応している。

4-3. 学修成果の把握・評価

① 三つのポリシーを踏まえた学修成果の把握・評価方法の確立とその運用

② 教育内容・方法及び学修指導などの改善へ向けての学修成果の把握・評価結果のフィードバック

ドバック

(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）

①三つのポリシーを踏まえた学修成果の把握・評価方法の確立とその運用

これまで全学的かつ統合的なアセスメントプランの策定には至っていなかったが、令和 6(2024)年度の大学機関別認証評価の指摘を受け、「学長からの要請」のもと、速やかにアセスメントプランの策定に至った。これにより、本学は DP を明確な尺度とし、これに則った多様な尺度・指標を組合わせた学修成果の把握と評価を行う体制を整えている。

学生の学修状況の把握・評価の核となるのが学修ポートフォリオである。共通教育科目群では、学修成果の内容を 9 種に分別し、その要素と学修率を各科目のシラバスで明示している。また、学部・学科専門科目群でも、DP に示す能力を細分化し、各科目のシラバスで DP に示した能力要素と学修率を示している。教務課は、DP を基にしたカリキュラムマップ上の学修率を用いて、学生が成績公開後に UNIPA の学修ポートフォリオで自らの学修成果を自動で把握できるシステムを導入しており、教員もこれを学生指導に活用している。

学修成果の把握は調査・分析によって補完されている。意識調査・質的分析としては、学生委員会による「学生生活充実度アンケート」や「学生調査」により、学修意欲や大学生活への自己評価を把握している。IR 室は、学びを質的に可視化する取組みとして LJM を継続し、学生座談会から得られた質的データを会議で共有している。また、アセスメントプラン策定と同時に導入された卒業時達成度調査では、建学の精神の理解度、DP 項目に関連する成長実感、満足度などを測定している。

資格取得状況の把握については、教学・教職センターが資格及び検定の合否状況を把握し、「各種免許・資格取得者状況について」を毎年度末にとりまとめ、翌年度 4 月の運営協議会、拡大教授会、拡大機構会議に報告している。就職状況の把握については、学生が手軽に利用できるスマートフォンを活用した内定報告システムを構築し、卒業年次生の活動状況・内定状況を記録・管理している。この就職状況は、CSC より月次の就職委員会、運営協議会、拡大教授会で速報値として報告されている。

なお、就職先の企業アンケートについては、令和 6(2024)年度までは未実施であったものの、「学長からの要請」を受け、令和 7(2025)年度下期に大学 DP に基づいた試行を計画しており、外部の視点を取り入れた評価に取り組んでいる。本学はこれらの多様な尺度・指標を用いた調査と分析を実施することで、三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価を行っている。

②教育内容・方法及び学修指導などの改善へ向けての学修成果の把握・評価結果のフィードバック

本学は、学生の学修成果の把握・評価結果を教育内容・方法及び学修指導の改善にフィードバックする仕組みを多層的に構築している。

まず、学修指導においては、各年次のセミナー担任が中心的な役割を果たしている。セ

ミナー担任は、単位取得・GPA 分布の状況、学籍状態、進級・卒業判定結果といった「学修状況」を詳細に把握し、個々の学生指導に取り組んでいる。これに加え、学生自身も UNIPA の「学修ポートフォリオ」を利用し、成績公開後に共通教育科目と学科専門科目のレーダーチャート図を通じて、学修成果の要素（共通教育）や DP の要素（学科専門科目）に対する自身の到達度を視覚的に確認できるようになっている。これにより、学生は自らの強みと弱みを理解した上で学修に取り組むことが促されている。

また、全学生を対象とした PROG テストを 1 年次と 3 年次で実施し、知識を活用する「リテラシー」と実践的な「コンピテンシー」の測定結果を学生本人にフィードバックしている。特に 3 年次のセミナーにおいては、アセスメントテストの結果がフィードバックされ、DP のどの能力をどの程度満たしているかについて学生自身が把握できる機会が設けられている。これらの学修ポートフォリオと PROG テストの結果は、セミナー担任にとっても適切な学生指導を進めるための重要な情報となっている。

教育内容・方法の改善に向けては、学部・学科及び基幹教育機構・部会が、科目の履修状況や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反映させている。個別の授業においては、各教科担当者が確認テストやミニットペーパーの結果を授業中に適宜フィードバックし、受講者の学修状況を把握しながら授業改善に努めている。また、大学実施の授業アンケートの結果を活用して、各教員は主観的な学修成果を把握し、人事評価票にも記入することで、授業で工夫した点などの振返りを行い、次年度の授業改善につなげている。

さらに、就職活動の結果も学修成果を測る重要な指標であり、各学科では CSC と連携し、就職活動状況一覧を作成・共有している。公務員試験や FP 技能士検定、TOEIC、各種語学検定といった資格取得状況や合格実績についても把握されており、これらの多様な尺度・指標の結果をフィードバックすることで、教育内容・方法及び学修指導の多角的な改善に役立っている。

【基準 4 の自己評価】

(1) 成果が出ている取組み、特色ある取組み

本学は、DP に基づく厳格な評価と教授方法の工夫により、教育課程の機能性を高め、具体的な成果を上げている。

単位認定と卒業認定においては、国際教養学部で卒業論文発表会を録画・共有し、DP 達成状況に基づいて卒業の可否を最終判断するなど、厳正なプロセスを構築している。また、経営経済学部では「4 年次セミナーの手引」を作成・改訂し、DP に基づく指導を徹底している。

教育課程及び教授方法については、基幹教育機構が 1 年次必修科目として「教養演習」を配置し、論理的思考力や基礎スキルを体系的に育成している。また、経営経済学部は学部独自で教員への授業見学とフィードバックを行い、教授方法の質の向上に努めている。人間健康科学科の産学協働による実践教育も特色である。

学修成果の把握では、アセスメントテストの結果を各セミナーで学生にフィードバックし、ゼミ生とのコミュニケーションツールとして活用している。さらに、CSC と学科教員が情報を密に共有するなど、教職連携によるきめ細やかな学生支援にも成果が見られる。

(2) 自己点検・評価や外部による評価で発見された課題など

本学の教育課程の自己点検・評価の結果、主に「単位認定・卒業認定基準の明確化と周知」、「教育課程の質と教授方法の改善」、「学修成果の把握・評価方法の拡充」の3点に課題が発見された。

単位認定・卒業認定においては、多くの学科で、単位認定・卒業認定基準の明確化とシラバスにおける基準の周知徹底が課題として挙げられている。また、ある学科では、卒業研究の評価にDPをどのように反映させるか、その基準設定が課題であると捉えている。

教育課程及び教授方法に関しては、多くの学科でクラスサイズの適正化が課題となっており、効果的な教授方法の実施を妨げている可能性がある。

学修成果の把握・評価については、IR室が大学アセスメントプランの見直しや文部科学省「全国学生調査」の本格的導入を検討するなど、把握方法の拡充が必要である。また、CSCでは、就職先の企業アンケートといった外部評価を活用した学修成果の把握・評価方法の多様化が課題として認識されている。

(3) 課題などに対する改善状況と今後の取組み予定

本学は、教育課程における三つのポリシーの明確な反映と教授方法の効果的実施を課題とし、組織的な改善を予定している。

単位認定・卒業認定では、現状DPとの結びつきが不明確なシラバスの到達目標について、次年度の担当科目のシラバス作成にとりかかる時にDPに基づく作成を全教員に依頼し、基準の明確化を図る。また、経営経済学部及び国際教養学部では「4年次セミナーの手引」を改訂・作成し、DPと結びついた卒業認定基準を学部内で共有している。

教育課程と教授方法については、経済、国際コミュニケーション、国際観光の各学科が専門科目のクラス編成や担当教員を調整することで、教育効果の向上を目指す。心理コミュニケーション学科はDP3（主体性・規律性・寛容性）に重きをおいた授業展開を、人間健康科学科は食分野以外のアクティブラーニングを充実させる予定である。

学修成果の把握については、IR室が一部アンケートの統合を検討し、学生の負担軽減を図る予定である。また、CSCが卒業生在籍企業に対してDPに基づくアンケートの実施など、外部評価を活用した学修成果の把握を拡大する予定である。

基準 5. 教員・職員

5-1. 教育研究活動のための管理運営の機能性

①学長の適切なリーダーシップの確立・発揮

②権限の適切な分散と責任の明確化

③職員の配置と役割の明確化

(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）

①学長の適切なリーダーシップの確立・発揮

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。

また、学長を補佐する体制として、「組織規則」第 38 条に基づき副学長を、同規則第 41 条に基づき学長補佐を、各々置くことができると定められており、副学長 2 人、学長補佐 1 人を置いている。なお、同規則第 40 条により学長相談役を置くことができると定められているが、現在は置いていない。

②権限の適切な分散と責任の明確化

学長は、教育研究活動のための管理運営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。前述のとおり、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。学長を助け、学長の命を受けて校務を掌る者として 2 人の副学長を置き、そのうち 1 人は「学務・人権担当」、もう 1 人は「学事・国際・就職・地域協働・入試広報担当」として学長を補佐している。また、学長から特に命ぜられた業務について、これを掌理する者として学長補佐を置き、「学術・産学連携担当」として学長を補佐している。

教授会などに意見を聴くことを必要とする教育研究に関する重要な事項については、学則第 7 条第 3 項及び各教授会規程（経営経済学部教授会規程第 8 条第 1 項、人間科学部教授会規程第 6 条第 1 項、国際教養学部教授会規程第 8 条第 1 項）において、「学生の入学、卒業及び課程の修了」「学位の授与」「教育研究に関する重要な事項で、教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定めるもの」を定めている。その上で、「大阪国際大学学則第 7 条第 3 項第 3 号に規定する学長が定めるもの」いわゆる「学長裁定」において、五つの項目を定め、周知している。

また、学生の身分に関する事項のうち、懲戒としての退学処分等の学生に対する不利益処分については、学則第 46 条第 4 項に基づき、「大阪国際大学（大学院を含む）学生の

懲戒に関する申し合わせ」を定め、規定通りに運用している。

なお、令和 6(2024)年度の「評価機構」による認証評価を受審の際、書面質問において評価員から確認の指摘を受けたことから、「学長からの要請」に基づき、再度全学部の拡大教授会規程を見直し、速やかに改善に取り組んだ。

④ 職員の配置と役割の明確化

事務職員の配置に関しては、「組織規則」に示された組織で構成している。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教育研究活動のための管理運営として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。

事務職員、パートタイム職員とも人事評価制度を導入し、所属長との面談を通じ、組織目標を参考に個人目標を設定し、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 2-3 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。

職員の採用・昇任について、「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。）に「任期の定めのない教員及び職員の任用等に関する事項」は常勤理事会にて審議し決定する、と規定しており、職員の採用・昇任についても、この規程に則り、運用している。さらに、昇任については「職員 資格等級制度取扱要領」にて詳細な基準を規定し、適切に運用している。

5-2. 教員の配置

①教育研究上の目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任などによる教員の確保と配置

(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）

①教育研究上の目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任などによる教員の確保と配置

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関係規程」に基づき

手続きを行っている。

教員の採用は、原則として採用前年度の「教員人事計画」の策定から始まる。各学部及び基幹教育機構では、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、教授会及び機構会議において、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を検討する。そして、「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、さらに常勤理事会で「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、教授会及び機構会議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、教授会及び機構会議は履歴・業績に関する必要書類とあわ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」に提案し承認されれば、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、当該学部長及び機構長が「全学人事計画委員会」に昇任候補者を提案する。その提案を基に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、各学部教授会及び機構会議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及び機構会議に提案する。そして、学部教授会及び機構会議では、「大阪国際大学教員任用関係規程」第6条別表1及び別表2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する。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関係規程」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。

学部・学科及び基幹教育機構・部会の教育課程に基づき、主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、学部・学科及び基幹教育機構・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、教務委員会の審議で承認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。

5-3. 教員・職員の研修・職能開発

①FDをはじめとする教育内容・方法などの改善の工夫・開発と効果的な実施

②SD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) 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）

①FDをはじめとする教育内容・方法などの改善の工夫・開発と効果的な実施

本学の FD 活動に関しては「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。

基準 2(2-3-③)で既述のとおり、各学科及び基幹教育機構は、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。また、学科及び基幹教育機構から提出された「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、学科及び基幹教育機構にその結果がフィードバックされている。これらの点検・評価活動で得られた結果は、各学科及び基幹教育機構で総合的に検証し、それぞれの教育の質向上・充実のために活用される。

令和 6(2024)年度の新たな取組みとして、多様な学生からの授業アンケートだけでは把握しづらい意見を聴取するため、「授業改善のための学生ヒアリング」を実施した。実施内容は約 2 か月の期間を設けて各学部学科の学生 4～5 名に対して個別またはグループごとにヒアリングを実施した。各学科・基幹教育機構でヒアリング結果をまとめ、その結果を基に、令和 7(2025)年度も引き続き学生ヒアリングを実施する。その上で、2 年間にわたって学生から聴取した意見を授業改善に繋げる。

また、FD センター主催の取組みとして、〔表 5-3-1〕に示す「FD・SD 研修会」を実施し、教育内容・方法等の改善に向けて組織的に取組んだ。

〔表 5-3-1〕 FD・SD 研修会（直近 3 年分）

開催日	講師	テーマ・内容
〈令和 6(2024)年度〉 2024 年 7 月 31 日 16:30～17:50	川内 亜希子 氏 (追手門学院大学 共通教育機構 特任助教)	多様な学生の主体的な授業参加を促す授業運営について
〈令和 5(2023)年度〉 2023 年 8 月 30 日 15:00～16:30	中島 英博 氏 (立命館大学 教育開発推進機構 教授)	生成系 AI 時代の学習と評価
〈令和 4(2022)年度〉 2023 年 2 月 22 日 15:30～17:00	杉森 公一 氏 (北陸大学 高等教育推進センター 教授)	学習者中心の学びをめざして：AI 時代の OIU/OIC の教育

※講師の所属・肩書等は、研修会実施当時のものを記載。

加えて、本学に新たに着任する教員を対象に「新任教員相談会」を実施している。これは授業運営の主体である教員が、不安、疑問、困りごとの相談並びに授業実践に関する情報交換の機会を図ることで、少しでも早く本学の風土・文化に馴染んでもらえる場として位置づけており、令和 6(2024)年度は、4月 24 日及び 6 月 5 日と 2 回実施した。

②SD 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

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)活動に関する規程である「教職員研修規程」を制定し、計画的、効果的かつ継続的に職員研修を実施している。

全学的な取組みとして平成 29(2017)年 4 月に、「SD 委員会規程」に基づき法人本部事務局局長を委員長とする SD 委員会を設置するとともに、令和 4(2022)年 10 月には「学校法人大阪国際学園 人材育成の方針」を制定し、SD 活動のさらなる推進を図っている。

また、職員の資質・能力向上を図るための組織的な取組みとして、令和 6(2024)年度には〔表 5-3-2〕に示す SD 活動を実施した。さらに、個々の職員が各々の所属部署で抱える業務上の課題やテーマについて理解を深めるために、外部機関の研修やセミナーに参加するように促すことで、個々人の力量形成を図れるように取組んでいる。

〔表 5-3-2〕 令和 6(2024)年度の主な SD 活動

テーマ・内容		講師	開催日等
理念研修		奥田 吾朗 理事長	4 月 2 日
新入職員研修	学園の歴史	的場 由紀子 氏	4 月 5 日
	学校職員としての心構え	的場 由紀子 氏	4 月 12 日
	学校会計について	河盛 昭彦 法人事務局次長	4 月 19 日
	各種規程について	黒木 智彦 総務課長	4 月 26 日
ブランディング及び広報研修		櫻田 勝久 氏 (株式会社エデュース)	5 月 17 日
担当業務の専門性を高めるための動画研修		ビズアップ総研が提供する動画視聴 (必須 1 本、選択 2 本)	8 月 1 日 ～9 月 30 日
中堅若手 大阪体育大学との合同研修		佐藤 浩輔 氏 (大阪体育大学 庶務部 学長)	9 月 6 日

	室担当) 前河 泰正 学長室兼庶務課兼 IR 室 主任	
広報戦略研修	増田 哲也 氏 (株式会社ルブリ)	12月24日

※講師の所属・肩書等は、研修会実施当時のものを記載。

その他にも、本学園全体の資質の向上及び業務効率化を目的とし、職員の資質及び能力の向上を図るため、令和 3(2021)年度より資格支援制度「ココカラ」を導入した。本制度は、TOEIC、MOS、基本情報処理技術者及びビジネス会計検定といった本学園指定資格を取得した者に奨励金を支給することで、職員の資格取得を推奨・支援するもので、毎年申込みすることができる。合格者には勉強方法等のアンケートの提出を求め、匿名でグループウェア内にある教職員専用のウェブサイトに掲載し、受験者への啓発を行っている。また、本学園指定資格についても、環境の変化にあわせて、新しい資格を追加している。

5-4. 研究支援

①研究環境の整備と適切な管理運営

②研究倫理の確立と厳正な運用

③研究活動への資源の配分

(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）

①研究環境の整備と適切な管理運営

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。

教員による研究活動の発信の場としては、紀要『国際研究論叢』を毎年度発行している。図書館事務室が事務局となる紀要編集委員会が中心となって編集の運営が行われ、紀要の投稿論文には「査読付き」と「査読なし」の二つのカテゴリーを設けている。令和 6(2024)年度は、38 巻 1 号、2-3 号を発行し、論文 11 件、研究報告 1 件、研究ノート 5 件を掲載した。また、『国際研究論叢』は「大阪国際大学・大阪国際大学短期大学部リポジトリ」で公開している。

②研究倫理の確立と厳正な運用

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」等を受け、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。

なお、研究倫理に対する対応について一部不十分な点があったことから、受審後に開催された大学自己点検運営委員会（11月）において、速やかに改善に取り組むよう「学長からの要請」を受けて、見直しを図った。

以上のとおり、本学は研究倫理に関する規程などを定め、不十分な点が判明した際は速やかに見直しに取り組むことで、研究倫理の対応について厳正に運用している。

③研究活動への資源の配分

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、同取扱規程に基づき、個人研究費を支給している。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ている。研究旅費は、教授・准教授・講師：年額90,000円、助教：年額72,000円を限度として支給している。

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、科学研究費の他、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。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7(2025)年度科研費説明会」は令和6(2024)年8月1日にオンラインで開催した。

【基準5の自己評価】

(1) 成果が出ている取組み、特色ある取組み

特色ある取組みとして、SDの一環として人事課が実施する資格支援制度「ココカラ」が

ある。

(2) 自己点検・評価や外部による評価で発見された課題など

本学の自己点検・評価の結果、「基準 5. 教員・職員」に関する主要な課題は、組織的な管理運営機能の強化と教職員の研修・職能開発の拡充の 2 点に集約される。

教育研究活動のための管理運営の機能性については、事務局長及び基幹教育機構事務室において、管理運営の機能性そのものが課題として認識されている。

教員・職員の研修・職能開発 (FD・SD) については、FD センター及び人事課において、研修・職能開発に関する課題が認識されている。教育内容・方法の改善 (FD) の工夫や、大学運営に関わる職員の資質・能力向上 (SD) への取組みについて、その実施頻度や内容、参加率の向上など、さらなる強化が必要であると認識している。

(3) 課題などに対する改善状況と今後の取組み予定

本学は、教育研究活動の管理運営機能の強化、組織構造の機動性向上及び教職員の職能開発 (FD・SD) の充実を目的として、以下の改善策を講じる予定である。

まず、教育研究活動のための管理運営の機能性については、事務局長主導のもと、令和 8(2026)年に向けた組織改編を検討している。これは教学部門を統合し、学修成果及び教学マネジメントの機能性を高め、さらなる機動的な組織構造を確立するためである。また、基幹教育機構事務室は、基幹教員制度の導入を前提に、組織の位置付けの明確化と関連規程の改正を図り、責任体制の整備を進める予定である。

次に、教員・職員の研修・職能開発においては、FD 活動の迅速化と効果向上を図る。FD センターは、授業アンケートの結果を授業期間中に授業改善に活かせるアンケートの実施方法を検討し、迅速なフィードバック体制を構築する。また、教員から課題として挙げられている「事前事後学習の促進・支援」への対応について検討し、教育方法の改善を支援する。さらに、人事課は、教職員の情報リテラシー及びリスク管理能力の向上のため、SNS 活用に関する研修 (注意喚起) の企画する予定である。

基準 6. 経営・管理と財務

6-1. 経営の規律と誠実性

①経営の規律と誠実性の維持

②環境保全、人権、安全への配慮

(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）

①経営の規律と誠実性の維持

「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、寄附行為という。）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。」と定めている。この目的に従い、大学、短期大学部、高等学校、中学校及び幼保連携型認定こども園を設置しており、私立学校法をはじめ諸法令を遵守し、「寄附行為」その他の本学園諸規則を整備し、これらに則り、本学園の適切な運営を行っている。

また、建学の精神に基づき私立大学としての使命を果たしていくために、日本私立大学協会の制定した「私立大学版 ガバナンス・コード」を規範として、令和 3(2021)年 10 月に「大阪国際学園（大阪国際大学・大阪国際大学短期大学部）ガバナンス・コード」を制定し、その遵守状況について点検を行うこととした。その後、令和 7(2025)年 4 月 1 日施行の私立学校法の改正に伴い、令和 7(2025)年 4 月 22 日開催の常勤理事会において、日本私立短期大学協会が策定した「私立大学・短期大学版 ガバナンス・コード（第 2 版）」を採択することを決定し、これに基づき遵守状況の点検を行うよう進めている。

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、本学園の全ての役員・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」という。）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」という。）に基づく公益通報者保護制度を含め、これらを文書にまとめて配付し、周知している。あわせて、「行動基準」に基づき、本学に「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。また、令和 7(2025)年 4 月 1 日より、内部統制システムの整備に関連し、学園の「コンプライアンス規程」を新たに制定した。

情報の公表に関しては、「寄附行為」第 35 条（改正寄附行為第 75 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、遅滞なく本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、大学ウェブサイト上に公表している。

②環境保全、人権、安全への配慮

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、本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 6(2024)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 未満に抑制することができた。

人権への配慮については、本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を設置し、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)年度より人権研修、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」という。）、「防災管理規程」を制定するとともに、「大阪国際学園危機管理ガイドライン」「大阪国際学園地震対応マニュアル」（以下、「地震対応マニュアル」という。）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 1～2 回程度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、さらに毎年度、安否確認システムの配信テストを実施している。

また、毎年一回、通常の授業開講日の 2 限終わり頃から昼休みにかけて、本学が策定している消防計画に基づき防災訓練を実施している。キャンパス内の全館及び諸施設にいる全ての学生及び教職員が対象となり「守口市内で震度 5 弱の地震が発生」したとの想定で、指定避難場所であるグラウンドに安全で速やかに移動することが求められる。令和 6(2024)年度は 12 月 4 日に実施した。

加えて、今年度は、学内で火災が発生したことを想定して、本学学生・教職員の安全確保、災害対応体制の確認及び対応能力の向上を図る訓練を目的として、通報・避難・消火を含めた防災訓練を守口消防署の消防隊員の立会いの下、実施した。守口消防署からは、「通報、避難誘導等 A ランクの評価で実施できている。今回は訓練であるが、実際に災害が起こった際には、一人ひとりが落ちついて行動することが重要です」との講評をいただいた。

防犯対策としては、キャンパスの 3 ヶ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。

6-2. 理事会の機能

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

②使命・目的の達成への継続的努力

(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）

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

令和 6(2024)年度においては、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。」と規定している。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している。

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（8 月を除く。）で開催、また必要の都度、臨時に開催している。常勤理事会の決定事項は、同規則第 4 条第 5 項の規定に基づき次回の理事会において承認を求めている。この他、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、寄附行為第 6 条第 1 項の規定に基づき、適切に行われている。

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することができる。」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。」と定めている。

現在の理事は、理事長、及び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。

また、会計年度開始前に事業計画を寄附行為第 31 条の規定に基づき、理事長が編成し、あらかじめ評議員会の意見を聴いた上で理事会において承認を得ている。事業報告については、翌年度 5 月の理事会及び評議員会へ報告を行い、その進捗・達成状況の確認を行っている。

なお、改正私立学校法に基づき寄附行為の改正を行った。改正後の寄附行為では、寄附行為第 16 条にあった「理事会」を、改正寄附行為第 13 条に改め、「法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督する」機関として「理事会の権限」を定めている。

理事の選任については、改正寄附行為第 7 条第 1 項に定め、理事の選任については、8～10 人を選任することとした。理事会の開催については、令和 7(2025)年度以降、6 月にも定例で開催することとした。

理事の任期については、改正寄附行為第 9 条において「選任後 2 年以内に終了する会計年度のうち最終のものに関する定時評議員会の終結の時まで」としつつ、「補欠の理事の任

期は前任者の残任期間とすることができる。」とした。また、改正寄附行為第9条第2項において「理事は再任されることができる。」と、寄附行為第11条第1項により、「任期満了又は辞任により退任した後でも、後任が選任されるまで、なお理事としての権利義務を有する。」と定めている。

②使命・目的の達成への継続的努力

本学園では使命・目的の実現へ向けて、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、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、「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定している。

また、毎年度開始前までに、本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」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。

6-3. 管理運営の円滑化とチェック機能

①法人の意思決定の円滑化

②評議員会と監事のチェック機能

(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）

①法人の意思決定の円滑化

本学園の意思決定に関し、評議員会の運営にあたり、改正寄附行為第48条第1項に基づき、「理事長及び監事は、評議員会に出席しなければならない。また、職員である理事は必要に応じて、評議員会に出席することとする。」となっており、理事が評議員会において、必要な説明を行い、また評議員から質問等に対して回答するための体制を敷いている。

また、法令または改正寄附行為の定めるところにより、理事会の決議と評議員会の決議を必要とする事項について理事会と評議員会の決議が異なる場合、改正寄附行為第49条第2項に基づき、「全ての理事は、評議員会に出席し、改めて必要な説明を行うものとする。」となっており、同条第3項では、「評議員会は、前項の理事の説明を十分に尊重して、再度決議を行わなければならない。」と規定している。

職員の提案などをくみ上げる仕組みとしては、職員は、「コミュニケーションシート」及び「充実・活性化・意見シート」（管理職員を除く。）を毎年度5月末日まで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、本学園運営の充実・本

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。

②評議員会と監事のチェック機能

評議員は、寄附行為第 22 条第 1 項に基づき、適切に選任されている。評議員の定数は、21 人以上 27 人以内となっており、令和 6 (2024) 5 月 1 日現在の実員は 22 人となっており、理事の 2 倍を超える人数で構成している。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している。評議員会への諮問事項については、寄附行為第 20 条に基づき、「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 項の規定に基づき、毎会計年度終了後 2 月以内に、理事会で承認を得た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。

監事 (2 名) は適切に選任されており、理事会及び評議員会に出席している。監事は寄附行為第 15 条の規定に基づき、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。監事のうち 1 名は週 1 回程度来学し、「監査室」の職員の協力も得て、毎年度の監査計画に基づき、特に各部門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、常勤の理事及び各所属長等の出席の下、監事、公認会計士、監査室による三様監査の実施報告等を行っている。

なお、改正私立学校法に基づき寄附行為の改正を行った。評議員の選任については、改正寄附行為第 32 条第 1 項に定め、その定数は、11 人以上 17 人以内とし、令和 7(2025)年度においては実員 12 人とし、理事の数を超える人数で構成できるよう計画している。また、評議員会の開催については、従来、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してきたが、令和 7(2025)年度からは、改正寄附行為第 40 条に基づき、6 月に定時評議員会を開催することとした。

評議員会への諮問事項については、改正寄附行為第 37 条第 2 項に基づき、「理事会は、あらかじめ評議員会の意見を聴かなければならない。」と定めた。また、理事長は改正寄附行為第 68 条第 2 項の規定に基づき、毎会計年度終了後、理事会で承認を得た決算及び事業報告を「定時評議員会に報告し、その意見を聴かなければならない。」と定めた。

監事は、改正寄附行為第 22 条に基づき、適切に選任することとし、監事の定数は、2 人以上 3 人以内となっている。また、監事は改正寄附行為第 28 条第 1 項第 3 号に基づき、「理事会及び評議員会に出席して意見を述べること。」を定めている。さらに、監事は同条第 1 項第 2 号及び第 3 号の規定に基づき、法人の業務及び財産の状況、理事の職務の執行状況を監査するとともに、毎会計年度終了後、3 か月以内に監査報告を作成し、理事会及び評議員会に提出することを定めている。

6-4. 財務基盤と収支

①財務基盤の確立

②収支バランスの確保

③中期的な計画に基づく適切な財務運営

(1) 6-4 の自己判定

「基準項目 6-4 を満たしている。」

(2) 6-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

①財務基盤の確立

本学園は、健全な運営と教育研究活動の永続的な発展を目指し、安定した財務基盤の確立に努めている。本学の教育活動資金収支は従前より黒字基調にあり、これは「大阪国際学園 中期経営計画 平成 28 年度～平成 33 年度」（以下、「第 1 期中期経営計画」という。）に基づく取組みの成果を示すとともに、学園全体の財政を支える基盤となっている。収支状況は大規模施設投資（1 号館建替え、併設校校舎新築など）に伴う減価償却費の増加により支出超過傾向にあるものの、収支構造の改善は重要な経営課題であると捉えている。その具体的な施策として、遊休資産の資金化を積極的に進めており、これにより流動比率と前受金保有率が大幅に改善し、財政の健全化に大きく寄与した。

資産運用については「大阪国際学園資産運用規程」に則り、安全性を重視した運用を行っており、これらの取組みを通じて強固な財務基盤の確立を図っている。

②収支バランスの確保

収支バランスの確保に向け、本学は収入増と支出削減の双方から多角的な取組みを行っている。収入面では、外部資金の獲得を推進しており、受託事業収入は令和 4(2022)年度以降増加し、恒常的な受入れの流れが確立している。また、教員人事評価に科学研究費補助金等の外部資金獲得を反映させるインセンティブ制度を導入し、獲得を奨励している。文部科学省の補助金についても、災害対策や遠隔授業環境構築のための機器整備など、教育活動に必要な分野で積極的に獲得に努めている。さらに、将来的な全設置校への拡大を視野に入れ、併設中学・高等学校での寄付金募集を令和 3(2021)年度より開始した。支出面では、リバースオークションなどの手法を用いた積極的な経費削減と、後述の中期経営計画に沿った支出予算編成の手法の導入などにより、支出予算の合理化を図っている。直近の令和 6(2024)年度決算では、教育活動収入は前年度比 86 百万円の増加ながら、人件費・物価高騰の影響を受け、教育活動支出が前年度費 122 百万円の増加と、収入増加分を上回る結果となった。また、不動産処分差損が 82 百万円あり、結果として、基本金組入前当年度収支差額は約▲147 百万円となった。

依然厳しい状況ながら学生募集の目標達成や、外部資金獲得による安定した収入確保と、経費削減により収支の改善に注力していく。

③中期的な計画に基づく適切な財務運営

本学園は、建学の精神と理念に基づく教育・研究活動を永続的に発展させるため、中期的な計画に基づいた適切な財務運営を行っている。平成 27(2015)年度に「第 1 期中期経営計画」を策定・承認したことに続き、令和 4(2022)年度を始期とする「第 2 期中期経営計画」を策定し、継続的な進化を目指している。この中期経営計画が財務運営の根幹となり、各年度の本計画をベースに PDCA サイクルを実施し、進捗確認と必要に応じた計画の修正

を図っている。特に重要な点として、この中期経営計画は次年度の予算編成の基礎となっており、計画に沿って策定された予算案を実行に移すことによって、学園の経営諸課題の解決に向けた適切な財務運営を行っている。これにより、物価高の影響や遊休資産の取壊し費用増加といった一過性の支出があった令和 6(2024)年度においても、支出予算の合理化を推進することができた。

6-5. 会計

①会計処理の適正な実施

②会計監査の体制整備と厳正な実施

(1) 6-5 の自己判定

「基準項目 6-5 を満たしている。」

(2) 6-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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。

補正予算は通例毎年度 12 月に編成している。但し補正予算編成後に急迫した事態が発生した場合には 3 月に編成することもある。

②会計監査の体制整備と厳正な実施

私立学校法の改正により大臣所轄学校法人等に会計監査人の選任が義務付けられたため、本学園では、令和 7(2025)年 6 月開催の定時評議員会で選任が行われる見込みであり、そのための諸準備を完了している。

令和 6(2024)年度においては「私立学校法第 47 条（旧私立学校法）」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。

また、会計監査体制については、公認会計士により策定された綿密な監査実施計画に基づき、予備調査から決算監査に至るまで抜かりなく実施されている。

なお、令和 7(2025)年 4 月 1 日施行の私立学校法の改正に伴い、改正私立学校法第 103 条に定める計算書類等は、会計年度終了後 3 か月以内に作成し、会計監査人による監査、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い、その後、理事会の承認を得て評議員会に報告し、意見を求めるよう寄附行為を改正している。

また、会計監査体制については、会計監査人により策定される綿密な監査実施計画に基づき、予備調査から決算監査に至るまで実施されるよう整備している。

[基準 6 の自己評価]

(1) 成果が出ている取組み、特色ある取組み

特になし

(2) 自己点検・評価や外部による評価で発見された課題など

本学の自己点検・評価の結果、「基準 6. 経営・管理と財務」に関して、主に理事会・評議員会の機能強化及び財務基盤の安定化の 2 点に課題が発見された。

まず、総務課からはガバナンス・コードの遵守及び危機管理体制の整備が課題として挙げられており、法令遵守とリスク対応能力の向上が急務である。

次に、理事会・評議員会の機能強化が重要課題である。総務課は、最高意思決定機関である理事会の出席率向上や、理事への研修等の提供が課題であると認識しており、意思決定機能の強化が必要である。同様に、チェック機関である評議員会の出席率向上と、監事・評議員への研修等の提供も課題とされており、ガバナンスの厳正な運用を担保するための対策が求められる。

最後に、財務基盤の安定化に関して、財務会計課から収支バランスの確保による財務の安定化が継続的な課題として認識されており、中期的な計画に基づいた持続可能な収益構造の改善が必要である。

(3) 課題などに対する改善状況と今後の取組み予定

本学は、令和 7(2025)年 4 月施行の私立学校法改正を契機として、ガバナンス体制の強化と財務基盤の安定化という主要課題に対し、組織的な改善を講じる予定である。

まず、経営の規律と管理運営の強化については、法改正に伴い、令和 7(2025)年度より「ガバナンス・コード 第 2 版」に改正し遵守状況の点検・公表を行う。また、令和 7(2025)年度より内部統制システムの整備に関する基本方針に基づく具体的な対応にも取り組む。学生課は、人権映画視聴後のアンケートを Web アンケート化し、規律・人権意識の徹底を促進する。

次に、理事会・評議員会の機能強化を図るため、法改正後の資格・構成条件に基づき、令和 7(2025)年 6 月に任期満了となる理事、監事、評議員の選任を行う。改正私立学校法に基づいた改正寄附行為による新たな構成員のもとでも、出席率の維持・向上と研修機会の提供に継続して取組み、意思決定とチェック機能の強化を目指す。

最後に、財務基盤の安定化に関して、令和 6(2024)年度に少なかった教育活動資金収支差額を改善するため、支出面では項目の厳選による見直し・削減を実施する。収入面では、外部資金の一層の受入れを推進することを柱とし、持続可能な収支バランスの確保に取り組む。

以上