関西国際大学

自己評価報告書・本編

［日本高等教育評価機構］

平成 20 年 6 月

関西国際大学

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．　関西国際大学の沿革と現況　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4

Ⅲ．　基準ごとの自己評価

基準１．建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的・・・・・・・・・・・・・・・7

基準２．教育研究組織・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・10

基準３．教育課程・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・17

基準４．学生・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・37

基準５．教員・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・56

基準６．職員・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・67

基準７．管理運営・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・73

基準８．財務・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・78

基準９．教育研究環境・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・83

基準１０．社会連携・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・87

基準１１．社会的責務・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・96

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．　建学の精神・大学の基本理念

本学の教育理念は、学校法人濱名学院の建学の精神を原点としている。昭和 25(1950)年に兵庫県尼崎市に設立された愛の園幼稚園は、「以愛為園（愛を以て園と為す）」を建学の精神とし、他人に対する人間愛を育む学園であることをめざし、子どもたちには他人に対する思いやりを重んじ、教職員には教育愛あふれる学園づくりを求めた。

この建学の精神に基づき、その精神を大学教育で具現化するために、平成 10(1998)年の開学時に制定したのが「関西国際大学の教育理念」である。教育理念では、「関西国際大学は、世界的視野にたち人間愛にあふれ、創造性豊かで、行動力のある人間の育成をめざす知性あふれる学問の場である」と規定し、以下の 3 つを具体的な教育理念として掲げている。

1. 自律できる人間であろう
   自己に厳しく、たえず努力し続ける人間になろう。
2. 社会に貢献できる人間であろう
   自ら創造し、積極的に行動する人間になろう。
3. 心豊かな世界市民であろう
   世界の人々と共に生き、互いに高めうる人間になろう。

（平成 10(1998)年『関西国際大学履修要項』）

２．　使命と目的

建学の精神・大学の基本理念にもとづき、使命と目的を、「グローバルな視野に立った教養を基礎とする専門的知識・技術を修得し、国際社会において活躍できる人材を育成すること」（「関西国際大学学則」（以下「学則」第 1 章第 1 条）としている。また、この目的を達成するための教育目標を以下の 5 つに定めている（「学則」第 1 章第 1 条の 2）。

①自律できる人間の養成（自律性）
②社会に貢献できる人材の養成（社会貢献）
③心豊かな世界市民となる人材の養成（国際性）
④問題解決能力を身につけた人材の養成（問題解決能力）
⑤コミュニケーション能力を身につけた人材の育成（コミュニケーション能力）

教育学部における人材養成目的は、「確かな倫理観と幅広い教養を培い、問題解決能力と実践力を持った職業人」の養成と定めており（「関西国際大学教育学部学部規則」第 2 条）、人間科学部については、「人間や社会について科学的に理解し問題解決を図る能力を持つ人間」の育成と定めている（「関西国際大学人間科学部学部規則」第 2 条）。大学院では、「グローバルな視野に立った研究能力、専門的知識・技術を修得し、国際社会において活躍できる人材を育成すること」（「関西国際大学大学院学則」（以下、「大学院学則」）第 1 条）を目的とし、この目的を達成するための教育目標として、以下の 2 点を掲げている。

①研究に基礎付けられた高度な専門知識を持つ人材の養成
②専門職業人として自律できる人材の養成

図Ⅰ－1　KUIS 学習ベンチマーク

◆自律できる人間になる 自分の目標をもち、その実現のために、自ら考え、意欲的に行動すると共に、自らを律しつつ、自分の発言や行動に責任のあることを自覚できる。	◇知的好奇心	新しい知識や技能を学ぶことに関心や意欲をもつことができる。
	◇自己責任感	自分の行動や発言、役割や立場に、責任があることを自覚し、ものごとを最後まで遂行できる。
	◇自律性	自分で考えた目標を持ち、自分らしいよさを見失うことなく、自らを律しつつ、目標の実現に向けて自主的、主体的に行動することができる。

◆社会に貢献できる人間になる 社会の決まり事を大切に考え、自分の責任を誠実に果たすために、勇気をもって行動し、社会に貢献することができる。	◇順法/協調性	複数の人々と暮らす社会や学校での規則、決まりごとを尊重し、その意義を理解し、自分を見失うことなく協調性を発揮することができる。
	◇誠実性	社会の中の個人として権利と義務を理解し、一人の人間としての嘘のない誠実な行動や人間関係を大切にすることができる。
	◇社会的能動性	社会や組織、集団の中の一員として、社会や集団のために、共に働くことの大切さを理解し、進んで行動することができる。

◆心豊かな世界市民になる 多様な世界の人々や自分たちの社会について理解を深め、社会的に弱い立場の人に対する共感的な感覚や態度を身につけ、世界市民として行動することができる。	◇多様性理解	異なる文化や言語、自分と異なった考え方や行動する人たちがいる多様な社会を理解し大切に考え、国際的な視点や環境保護の視点から世界市民として行動することができる。
	◇共感的態度	困ってる人がいることを認識し、相手の立場に立って感じる、想像する、考えるなどして（困ったときはお互い様という気持ちをもって）行動することができる。
	◇柔軟性	すでに身に付けた知識や技能を、その時、その場の状況に応じて、生かし、様々な価値観や文化を尊重する態度で行動することができる。

◆問題解決能力を身につける 状況に応じて、情報ツール※を活用し、情報収集や情報分析ができ、問題解決の視点から、解決のアイデアを構想したり、企画したりする思考力や判断力を身に付けることができる。 ※図書館利用、コンピュータによるWeb検索、『知へのステップ』の活用などのこと	◇情報収集/発見力	必要な情報や信頼できる情報をさまざまな方法を使って集め、解決の視点から必要な情報を取捨選択し、使いやすく整理・保存して、問題を発見することができる。
	◇企画力	問題や課題を分析し、解決のために情報を整理し、計画を立てて、必要な情報や資料を検討し、実行可能にすることができる。
	◇思考/判断力	よりよい問題解決のために、偏った判断をしない公正さを保ち、その時・その場の状況（ＴＰＯ）に応じて、判断したり、アプローチの仕方を変えたりしながら、道筋を立てて論理的に考えることができる。

◆コミュニケーション能力を身につける 社会生活を営む上で、他人の考えを受け止め、理解し、自分の考えを的確に表現するプレゼンテーション（レポート、口頭発表）ができ、意見交換ができる。	◇プレゼンテーション /表現力	レポートや口頭発表、調査結果の報告会などの場で、自分の考えをわかりやすく説明するために、資料をつくったり、説明の仕方を考えたり、声の大きさや間の取り方、文章や映像など表現を工夫したりできる。 ※“資料をつくる”　“説明の仕方を考える”　“表現を工夫する”のいずれかができていること
	◇リーダーシップ/メンバーシップ	小集団やグループの目的実現のために、自分の役割や責任を理解し、他者との協働や交流を通して、リーダーシップやメンバーシップを発揮しながら行動することができる。
	◇話す・聴く力/意見交換力	他者の発表や文章を傾聴し、読解して、その内容の要点をとらえ、自分の疑問や意見をまとめ、建設的な意見交換をすることができる。 ※いわゆる「読み・書き・計算」と言った基礎的な知識・理解を含む

専門分野で習得する知識や技能は、「総合化する」ことによって、より実践的な能力として身に付くと考えることが大切です。

ここで、「総合化する」とは、単に知識や技能を寄せ集めることではなく、既に身に付けた知識や技能を、その時、その場の状況に応じて、再構成し、更新することです。その際、ベンチマークに示す資質や能力を相互作用的に働かせることによって、より実践的な能力として活用することが可能になります。

ベンチマークに示す資質や能力が生きて働く力として機能するために、知識や技能を「総合化する」学習の機会（卒業研究など）を積極的に活用してください。

以上のような人材養成目的を実現するために、平成 18(2006)年 4 月、卒業時までに身に付けるべき能力等を学習到達目標として「KUIS 学習ベンチマーク」（以下、ベンチマーク）を制定した。ベンチマークは、本学全体の 5 つの教育目標を大項目とし、各項目を 3 つの

態度特性や能力に分け、15 の項目を設定したものである（図Ｉ－1)。

３．　大学の個性と特色

本学の特色としては、学習支援と初年次教育に代表される、高等教育のユニバーサル化に対応した、多様化する学生に対する学習支援体制を挙げることができる。

本学では開設当初より GPA（Grade Point Average）制度を導入し、毎学期学生自身が学習目標をたて、自己評価できるようにしている。GPA に従い学業成績の優秀者を表彰する一方、成績が一定基準に満たない者には厳重注意を行い、改善されない場合には、退学勧告を行っている。

厳重な成績管理とともに、学生に対する十分な学習支援体制をとるため、開学時より全国の大学に先駆けて「学習支援センター」を設置し、学生の学習活動を支援している。学習支援センターでは、全教員が週に一度、「学習支援センターオフィスアワー」を開き、日常の授業内容の学習相談のほか、キャリアアップや資格取得のためのプログラムを提供している。

また近年、初年次教育の充実に力を注ぎ、平成 16(2004)年には、全国初の「初年次教育研究開発センター」を設置し、学生の大学生活への学習面、人間関係面での円滑な移行を実現するための研究並びに、教育内容と教育方法の開発を行ってきた。平成 20(2008)年 4 月より、組織再編により「高等教育研究開発センター」の「初年次教育部門」として「教育開発部門」と統合することになったが、この統合によって一層教育支援体制の統合的充実が可能になると考えている。

また、心豊かな世界市民となることを教育理念の一つに掲げていることに鑑み、全学生 8%を留学生が占めるという環境にとどまらず、海外での体験を伴う初年次からのスタディアブロードプログラムなど具体的な教育プログラムの充実を図るなど、国際大学に相応しい教育環境の充実に努めている。

以上のように、多様性を視野に入れた教育環境作りを本学の特色としている。

Ⅱ．　関西国際大学の沿革と現況

１．　本学の沿革

昭和 25(1950)年 5 月	校祖濱名ミサヲは、第 2 次世界大戦で自宅を全焼する。世相は混乱し、生活も苦しく物資にこと欠く中で、私立幼稚園設立の強い要請もあり、かねてから抱いていた「戦後の復興は教育、特に幼児教育にあり」との信念から、資産を処分し、幼稚園建設にふみ切る。 「以愛為園」即ち「愛をもって学園となす」の精神から人の心を受けいれる姿勢とおもいやりこそ人格形成の基礎を培う幼児教育の根本であり、建学の精神として最もふさわしいとの考えから「愛の園幼稚園」と命名し、自ら園長となり、陣頭に立って幼児教育に没頭する。
昭和 28(1953)年 6 月	文部大臣の認可を得て、尼崎幼稚園教員養成所を愛の園幼稚園に開設。
昭和 30（1955）年 12 月	幼稚園及び教員養成所を統括する学校法人濱名学院を設立。
昭和 32(1957)年 3 月	尼崎幼稚園教員養成所を関西女学院と改称。文部大臣より幼稚園教員養成所の指定を受ける。
昭和 32(1957)年 10 月	関西女学院に保母養成所を開設。厚生大臣より保母養成機関の指定を受ける。
昭和 41(1966)年 4 月	関西女学院校舎を現在の尼崎市昭和通に移転。
昭和 51（1976）年 4 月	専修学校制度発足に伴い、関西女学院保育専門学校の認可を受ける。
昭和 56(1981)年 4 月	男性保育者の進出を受け入れるため、校名を関西保育専門学校に変更。
昭和 59（1984）年 4 月	関西保育専門学校に社会福祉科を開設。
昭和 60(1985)年 7 月	三木市より関西女学院短期大学用地の寄付を受ける。
昭和 61(1986)年 12 月	文部大臣より関西女学院短期大学の設置認可を受ける。
昭和 62(1987)年 4 月	関西女学院短期大学（経営学科）を開学。
昭和 63(1988)年 4 月	関西保育専門学校に介護福祉科を開設。
平成元(1989)年 3 月	関西女学院短期大学第 1 回卒業式を挙行。

平成元(1989)年 4 月	関西保育専門学校を関西保育福祉専門学校と改称。
平成 3(1991)年 4 月	関西女学院短期大学コミュニケーション学科を開設。
平成 5(1993)年 4 月	関西女学院短期大学専攻科コミュニケーション専攻を開設。
平成 9(1997)年 12 月	文部大臣より関西国際大学の設置認可を受ける。
平成 10(1998)年 4 月	**関西国際大学（経営学部）を開学。**
平成 10(1998)年 4 月	関西国際大学の開学に伴い、関西女学院短期大学の校名を関西国際大学短期大学部に変更。
平成 13(2001)年 4 月	人間学部（人間行動学科、英語コミュニケーション学科）を開設。
平成 14(2002)年 3 月	関西国際大学経営学部第 1 回卒業式を挙行。
平成 16(2004)年 4 月	関西国際大学経営学部経営学科を経営学部総合ビジネス学科に変更。
平成 17(2005)年 4 月	関西国際大学大学院人間行動学研究科人間行動学専攻を開設。
平成 18(2006)年 4 月	関西国際大学人間学部人間行動学科を改組し、人間心理・教育福祉の 2 学科を設置。
平成 19(2007)年 4 月	関西国際大学人間学部及び経営学部を改組し、教育学部教育福祉学科、教育学部英語教育学科、人間科学部人間心理学科、人間科学部ビジネス行動学科の 2 学部 2 学科を設置。

２．　本学の現況

・　大学名　関西国際大学
・　所在地　〒673-0521　兵庫県三木市志染町青山１丁目 18 番
・　学部構成

学部・研究科名		学科・専攻名	
学部	経営学部	経営学科	1998 年度開設 2004 年度から募集停止
		総合ビジネス学科	2004 年度開設 2007 年度から募集停止
	人間学部	人間行動学科	2001 年度開設 2006 年度から募集停止
		人間心理学科	2006 年度開設 2007 年度から募集停止
		教育福祉学科	2006 年度開設 2007 年度から募集停止
		英語ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ学科	2001 年度開設 2007 年度から募集停止
	人間科学部	ビジネス行動学科	2007 年度開設
		人間心理学科	2007 年度開設
	教育学部	教育福祉学科	2007 年度開設
		英語教育学科	2007 年度開設
大学院	人間行動学研究科	人間行動学専攻	2005 年度開設

※平成 19(2007)年 4 月に、人間学部と経営学部を改組し、教育学部教育福祉学科、教育学部英語教育学科、人間科学部人間心理学科、人間科学部ビジネス行動学科の 2 学部 2 学科を設置。

・　学生数等（平成 20(2008)年 5 月 1 日現在）
　　学　生　数　1,676 人（学部学生及び大学院生）
　　専任教員数　　67 人
　　専任職員数　　45 人（正職員及び常勤嘱託職員）

Ⅲ　「基準」ごとの自己評価

基準１．建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的

１－１　建学の精神・大学の基本理念が学内外に示されていること。

《１－１の視点》

１－１－①　建学の精神、大学の基本理念が学内外に示されているか。

（１）１－１の事実の説明（現状）

学外に対しては、各種広報資料（大学案内、大学通信『関西国際大学通信 KUIS Campus News』、大学ウェブサイト等）への掲載等を通して、建学の精神・大学の基本理念を伝えている。教職員に対しては、年初や辞令交付式等の各種式典や「新任者研修会」において、理事長・学長訓話を通して、建学の精神・大学の基本理念の周知徹底に務めている。学生に対しては、入学式・卒業式における学長挨拶や「KUIS Student Guide」（毎年、全学生に配布される学生手帳）への掲載、新入生ガイダンス等を通して、建学の精神・大学の基本理念の周知に努めている。各種式典やスポーツ部の対外試合等において斉唱される「関西国際大学学歌」にも、大学の基本理念が歌詞として表現されている。保護者に対しては、入学式・卒業式における学長挨拶や大学通信『関西国際大学通信 KUIS Campus News』への記載、保護者懇談会等を通して伝えている。

（２）１－１の自己評価

建学の精神・大学の基本理念を学内外に伝えるために、様々な方策を講じていると評価できる。しかし、建学の精神・大学の基本理念が学生によって十分に理解・認識されているとは言えず、様々な機会を通して周知徹底する必要がある。従って、学生に建学の精神・大学の基本理念を伝える教職員の理解・認識の向上にも努める必要がある。

（３）１－１の改善・向上方策（将来計画）

建学の精神・大学の基本理念に関する教職員の理解・認識の向上については、FD や SD 等を有効に活用する。とりわけ教員に関しては、シラバスに明記することを義務づけている各科目と「KUIS 学習ベンチマーク」（以下、ベンチマーク）との関連（「学習目標及び目標とするベンチマーク」の欄）を通して、各科目、ベンチマークと大学の基本理念等との関連を意識化させる。さらに授業進行途中で、定期的に各科目とベンチマークとの関連性を意識化させることで、大学の基本理念についての理解・認識を向上させる。

１－２　大学の使命・目的が明確に定められ、かつ学内外に周知されていること。

《１－２の視点》

１－２－①　建学の精神、大学の基本理念を踏まえた、大学の使命・目的が学則などに明確に定められているか。

１－２－②　大学の使命・目的が学生及び教職員に周知されているか。

１－２－③　大学の使命・目的が学外に公表されているか。

（１）１－２の事実の説明（現状）

Ｉの「２．使命と目的」で述べたように、建学の精神・大学の基本理念を踏まえた使命と目的は、学則に規定されている。各学部と大学院における人材養成目的についても、各学部学部規則及び大学院学則に規定している。また、人材養成目的を実現するためにベンチマークを制定した。

大学全体の人材養成目的及び教育目標、ベンチマーク等は、KUIS Student Guide や大学ウェブサイトに掲載している。各学部、大学院の人材養成目的については、大学ウェブサイトで公表するとともに、学期はじめのガイダンスごとに再確認している。

ベンチマークについては、各学期のはじめと終わりに、学生自身による達成度についてのチェックシート記入を実施すると同時に、学習成果をベンチマークと関連させて振り返り、E ポートフォリオ（学習成果をウェブサイト上に蓄積したもの）に記入・蓄積している。このような継続的な振り返りを通して、学生はベンチマークや教育目標を意識化している。

教員に関しては、学生の E ポートフォリオに対する定期的なコメント等による指導を通して、ベンチマークや教育目標について再確認している。また、各科目のシラバスへの記入が義務づけられている、「学習目標及び目標とするベンチマーク」を意識した授業展開を行い、各科目とベンチマークや教育目標について再確認している。

大学の使命と目的の学外への公表は、各種広報資料（大学案内、大学通信、大学ウェブサイト等）への掲載、入学式・卒業式における学長挨拶、オープンキャンパス、高校訪問での説明等を通して行っている。さらに公表の機会を広げるため、学生の地域貢献活動や各種実習においても、受入先で使命や目的を説明している。

（２）１－２の自己評価

大学の使命と目的を学内外に伝えるために、様々な方法を講じていると評価できる。しかし、学外への公表・周知については、なお不十分である。

ベンチマークの制定と公表は、アメリカにおける Learning Outcomes、英国の Benchmark、オーストラリアの Graduate Attributes 等のように、到達目標としての学習成果を予め公表するという、高等教育の世界的動向と歩調を合わせるものと評価できる。同時に、ベンチマークの制定は、平成 20(2008)年 3 月に公表された中央教育審議会大学分科会制度・教育部会の審議まとめ「学士課程教育の構築に向けて」の中に参考指針として掲げられた、「学士力」を先取りするものと評価できる。しかし、ベンチマークの実現状況に関する全学的なデータ収集は不十分である。

（３）１－２の改善・向上方策（将来計画）

前項に記した通り、大学の使命と目的の学外への公表・周知については、なお不十分であり、説明の機会を増やすだけではなく、使命と目的をわかりやすく伝える資料や説明方法について、検討・改善を行う。

ベンチマークの実現状況に関する全学的データに関しては、従来の紙によるチェックシートをデジタル化し、数量的な把握を実現することで教育改善に活用する。ベンチマーク

の定着と推進に関しては、各科目が目標とするベンチマークを一覧できる「ラーニングマップ」を現在作成中である。これを完成・充実させることにより、学生及び教職員が、科目とベンチマークとの関連性を容易に確認できるようにする。

[基準１の自己評価]

建学の精神・大学の基本理念と、それに基づく大学の使命と目的を学内外に伝えるために、様々な方策を講じてきたと評価できる。人材養成目的を実現するための学習到達目標を明示したベンチマークは、高等教育の世界的動向を踏まえるとともに、中央教育審議会の答申を先取りするものと評価できる。

しかし、建学の精神・大学の基本理念については、学生が十分に理解・認識しているとは言えず、周知の方策を講じる余地がある。また、大学の使命と目的については、学外への公表・周知の方策を講じる必要がある。ベンチマークについては、実現状況に関する全学的なデータ収集が必要である。

[基準１の改善・向上方策(将来計画)]

建学の精神大学の基本理念の学内的な周知については、FD や SD 等を活用した教職員の理解・認識の向上を図るとともに、授業運営において、ベンチマークと各科目との関連性を常に意識化することで、ベンチマークのもととなる大学の基本理念に対する、学生の理解・認識の向上を図る。大学の使命・目的に関する学外的な周知については、説明の機会を増やすだけではなく、わかりやすい資料作成や説明方法について検討・改善を行う。ベンチマークの実現状況については、チェックシートをデジタル化し、全学的なデータ収集と数量的な把握を容易にする。

基準２．教育研究組織

２－１　教育研究の基本的な組織（学部、学科、研究科、附属機関等）が、大学の使命・目的を達成するための組織として適切に構成され、かつ、各組織相互の適切な関連性が保たれていること。

《２－１の視点》

２－１－①　教育研究上の目的を達成するために必要な学部、学科、研究科、附属機関等の教育研究組織が、適切な規模、構成を有しているか。

２－１－②　教育研究の基本的な組織（学部、学科、研究科、附属機関等）が教育研究上の目的に照らして、それぞれ相互に適切な関連性を保っているか。

（１）２－１の事実の説明（現状）

平成 20(2008)年度の学部の教育組織は、経営学部（総合ビジネス学科、経営学科）、人間学部（人間心理学科、教育福祉学科、人間行動学科、英語コミュニケーション学科）、人間科学部（人間心理学科、ビジネス行動学科）、教育学部（教育福祉学科、英語教育学科）の 4 学部 10 学科となっている。学部・学科別の入学定員、収容定員、在籍学生数、及び専任教員数と大学設置基準上の必要専任教員数は表２－１－１に示す通りである。専任教員数は大学設置基準を満たしている。

表２－１－１　学部・学科の入学定員及び在籍学生数

学部・学科		入学定員	収容定員	在籍学生数	専任教員数	助手	設置基準上必要専任教員数	設置基準上必要専任教授数	備考
人間科学部	ビジネス行動学科	150	600	286	20	0	14	7	
	人間心理学科	115	460	237	18	0	10	5	
人間科学部計		265	1,060	523	38	0	24	12	
教育学部	教育福祉学科	150	600	224	20	1	9	5	
	英語教育学科	50	200	72	9	0	6	3	
教育学部計		200	800	296	29	1	15	8	
経営学部	経営学科	－	－	10	－	－			募集停止
	総合ビジネス学科	－	－	291	－	－			募集停止
経営学部計		－	－	301	－	－			
人間学部	人間行動学科	－	－	237	－	－			募集停止
	人間心理学科	－	－	122	－	－			募集停止
	教育福祉学科	－	－	89	－	－			募集停止
	英語ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ学科	－	－	91	－	－			募集停止
人間学部計		－	－	539	－	－			
大学全体の収容定員に応じ定める専任教員数							20	10	
合　計		465	1,860	1,659	67	1	59	30	

※)「経営学部経営学科」は、平成 16(2004)年度を最後に募集停止し、平成 17（2005）年度と平成 18（2006）年度は「経営学部総合ビジネス学科」として募集を行った。平成 19(2007)年度と平成 20(2008)年度は、「人間科学部ビジネス行動学科」として募集を行った。

「人間学部人間行動学科」は平成 17(2005)年度を最後に募集停止し、平成 18(2006)年度は「人間学部人間心理学科」及び「人間学部教育福祉学科」として募集を行った。さらに平成 19(2007)年度と平成 20(2008)年度は、「人間科学部人間心理学科」、及び「教育学部教育福祉学科」として募集を行った。

「人間学部英語コミュニケーション学科」は平成 18(2006)年度を最後に募集停止し、平成 19(2007)年度と平成 20(2008)年度は「教育学部英語教育学科」として募集を行った。

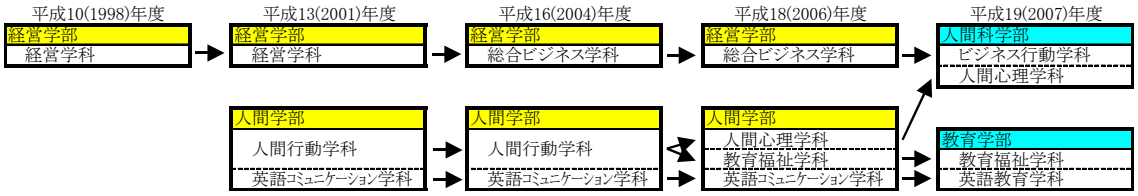
平成 19(2007)年度に図２－１－１に示す学部・学科の改組を行った。以下では、図２－１－１に示す現存する学部・学科の改組状況を記す。経営学部経営学科は、経済学、経営

学といった学問の習得だけでなく、実際のビジネス場面に即し、様々な側面から総合的にビジネスに関する学習を深めるため、平成 17(2005)年度から、総合ビジネス学科（入学定員 150 人）に改組した。さらに平成 19(2007)年度には、現代の高校生の興味・関心、学習ニーズに対応するため、人間行動学や心理学といったアプローチを取り入れ、後述の人間心理学科とともに、人間科学部を構成することになった。従って、経営学科は過年度生のみ在籍しており、経営学部総合ビジネス学科は、3 年次生と 4 年次生が在籍、人間科学部ビジネス行動学科は 1 年次生と 2 年次生が在籍している。

人間学部人間行動学科は、平成 18(2006)年度から、臨床心理、思春期心理、犯罪科学、消費者心理といった心理学を核とした学習を行う人間心理学科と、初等学校教員、保育士、社会福祉従事者の免許・資格を取得することを主たる目的とするこども学、社会福祉の専攻からなる教育福祉学科に分離した。平成 19(2007)年度には、学部改組により、人間心理学科を人間科学部の一部とし、教育福祉学科は新たに教育学部を構成することになった。従って、人間行動学科の学生は 4 年次生のみ在籍しており、人間学部人間心理学科と教育福祉学科は、3 年次生のみ在籍、人間科学部人間心理学科、教育学部教育福祉学科は 1 年次生と 2 年次生が在籍している。人間科学部人間心理学科は、平成 19(2007)年度入学者から、入学定員を 100 人から 115 人に増員している。教育学部教育福祉学科は、初等教育教員及び保育士を養成するこども学専攻への志願者が増加していることから、平成 20(2008)年度より、入学定員を 100 人から 150 人に増員した。

人間学部英語コミュニケーション学科は、平成 19(2007)年度から、英語教育に重点を置いたコースを設け、学部改組により、教育福祉学科とともに教育学部を構成することになった。従って、現在、英語コミュニケーション学科は 3、4 年次生が在籍しており、教育学部英語教育学科は 1、2 年次生が在籍している。

図２－１－１　平成 19(2007)年度に行った学部改組改編



本学は、大学院の教育組織は、人間行動学研究科人間行動学専攻（修士課程）を設置している。平成19(2007)年度は犯罪心理学、教育臨床学及び応用社会学を充実させるために、臨床心理学コースに加え、犯罪心理学コース、教育臨床学コース、応用社会学コースの4コースを設置している。教員数は学部兼坦の教員21人及び兼任教員4人である。入学定員は10人である。臨床心理学コースは、平成18(2006)年度に財団法人日本臨床心理士資格認定協会による臨床心理士養成の指定大学院第一種に認定された。

大学院の教育研究組織の規模は、表２－１－２に示す通りである。本研究科は研究に基礎付けられた高度な専門知識を持つ人材の養成及び専門職業人として自律できる人材の養成を目的とする教育研究組織の規模と構成を有し、大学院設置基準上、適切に運営している。

表２－１－２　大学院の入学定員及び在籍学生数

研究科・専攻		入学定員	収容定員	在籍学生数	専任教員数	兼担教員数	兼任教員数	設置基準上研究指導教員数及び研究指導補助教員数	設置基準上研究指導教員数
人間行動学研究科	人間行動学専攻	10	20	17	0	21	4	5	3

本学は、教育総合研究所、地域研究所、コミュニケーション研究所、防犯・防災研究所、アジア・太平洋研究所、カウンセリング研究所の6つの研究所を設置している。地域研究所、コミュニケーション研究所、アジア・太平洋研究所は、平成10(1998)年、開学と同時に設置し、平成18(2006)年、防犯・防災研究所を開設した。平成20(2008)年、開学当初に設置した高等教育研究所を、教育総合研究所に改組した。これは、教育学部教育福祉学科こども学専攻の開設により、高等教育のみならず初等教育についても研究の幅を広げる必要が生じたからである。

教育総合研究所と同様に、各研究所は、本学の教育研究上の目的や大学の使命・目的と密接に関連している。地域研究所は、地域社会との連携や地域の活性化について研究する。コミュニケーション研究所は、人間のコミュニケーション全般についての研究を行うが、とりわけ英語によるコミュニケーションに関する研究が深められており、英語教育学科の教育内容と密接に関連する。防犯・防災研究所では、防災・防犯に資する研究を進めており、本学に近接する防災センターを中心とする、三木市の防災事業と連携している。また、人間心理学科犯罪科学専攻の教育内容とも密接に関連する。アジア・太平洋研究所は、国際経済学、国際協力を研究する教員が少なくなったことにより、一時活動を休止している。カウンセリング研究所は、臨床心理学に関する研究を行い、人間心理学科臨床心理学専攻及び大学院の臨床心理学コースの教育内容と密接に関わっている。

各研究所の所長及び研究員は、学部教員が兼任で務めている。また、研究上必要がある場合は、学外から共同研究員、客員研究員を招聘することができる。

（２）２－１の自己評価

教育研究の基本的な組織である学部・学科・研究科及び研究所等は大学設置基準及び大学院設置基準上、適切な規模・構成を有しており、それぞれの学部・学科・研究科の教育目的を達成するために適切であると評価できる。

平成 19(2007)年度に行った学部・学科の改組改編は、学生の学習目的の明確化と、教員の教育目標の自覚化において、重要であったと考えられる。教育福祉学科と英語教育学科を教育学部に編成したことにより、免許・資格の取得を目指す目的養成系の学部としての位置づけが明確になった。これに対応し、初等教育から高等教育に至る総合的な研究を目指すべく、従来の高等教育研究所を教育総合研究所に改組したことは、組織内の連携を強化する動きとして評価できる。また、防犯・防災研究所の設置は、学科教育との整合性のみならず、近隣に兵庫県広域防災センターを擁する本学の立地と、地域のニーズにも合致したものと評価できる。

しかし、教員構成の変化とともに活動を休止しているアジア・太平洋研究所は、本学の国際大学としての使命にとって重要な存在であり、その活動の方向性を明確にする必要が

ある。

（３）２－１の改善・向上方策（将来計画）

平成 19(2007)年度に改組した新学部体制をより有効に機能させていくために、平成21(2009)年度からスポーツ心理学専攻を設置する。今後も、大学の使命・目的や教育目標との整合性とカリキュラム全体の体系性を考慮しつつ、専攻の構成等について、継続的に検討・改善していく。

活動休止中のアジア・太平洋研究所については、その運営体制や名称等を見直し、大学の使命・目的と教育目標に整合的な組織への改編を検討する。

２－２　人間形成のための教養教育が十分できるような組織上の措置がとられていること。

《２－１の視点》

２－２－①　教養教育が十分できるような組織上の措置がとられているか。

２－２－②　教養教育の運営上の責任体制が確立されているか。

（１）２－２の事実の説明（現状）

本学では、「基本教育科目」という区分で教養教育を実施し、留学生のみに関連する科目を除き全学で共通する科目、単位数を設置している。また、基本教育科目と並列して副専攻を置き、主専攻の学習内容を広い視野から深める機会を提供している。基本教育科目等の詳細については、「基準３．教育課程」に記す。

基本教育科目に関する事項は、教育支援機構が所掌している。基本教育科目の継続や新規開講に関しては、副学長が兼任する教育支援機構長のもと、教育支援機構が精査してきた。平成 20(2008)年度、全学的なカリキュラム体系を検討・改善するため、カリキュラム委員会を設置した。当委員会では、基本教育科目を含めた科目の継続や新規開講について、教育目標等との整合性を精査している。当委員会は毎月開催され、カリキュラム体系や基本教育科目のあり方について審議する。審議結果によるカリキュラムの改善案は、大学協議会及び教授会の議を経て決定する。

（２）２－２の自己評価

カリキュラム委員会が設置されたことにより、基本教育科目の運営に関する責任体制がさらに明確になった。また、教育目標等とカリキュラム全体の整合性を確保する組織体制ができたと評価できる。

基本教育科目、とりわけ英語教育・情報教育関連科目については、入学者の学力・意欲等の多様化により、その内容や教育方法について、継続的に改善策を講じる必要がある。

（３）２－２の改善・向上方策（将来計画）

カリキュラム委員会を中心とする、基本教育科目のための組織・責任体制・運営等については、現行の体制を維持・発展させていく。また、入学者の学力・意欲等の多様化に伴

う、基本教育科目の改善については、授業評価アンケート、受講生の成績分布、担当教育からのフィードバック等を参考にし、改善に反映させる。

２－３　教育方針等を形成する組織と意思決定過程が、大学の使命・目的及び学習者の要求に対応できるよう整備され、十分に機能していること。

《２－１の視点》

２－３－①　教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が適切に整備されているか。

２－３－②　教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が大学の使命・目的及び学習者の要求に対応できるよう十分に機能しているか。

（１）２－３の事実の説明（現状）

教育研究に関わる意思決定機関は各学部の教授会であり、原則として月に１回第３水曜日に開催する。教授会の議題は、原則として月に１回第２水曜日に開催する、大学協議会で事前に調整される。大学協議会は、学長、副学長、学長補佐、大学院研究科長、学部長、学科長、各センター長、各室長、各部門長、事務局長、総務部長、教務部長、学生部長及び学長の指名する職員によって構成される。

学科会議は、各学科長が原則として第１・第４水曜日に招集し開催する。学科会議では、学科の運営に関わる事項、学生の動向等について審議・意見交換が行なわれ、教授会で審議・報告・依頼すべき事項を大学協議会に提出する。教育研究に関する専門委員会としては、以下の委員会を設置している。

教務委員会、カリキュラム委員会、教職委員会、広報委員会、入試委員会、学生委員会、学習支援センター運営委員会、メディアサポート委員会、サービスラーニング推進委員会、国際交流委員会、就職委員会、自己評価委員会、高等教育研究開発センター運営委員会、教育開発委員会、初年次教育委員会、エクテンションセンター運営委員会、研究紀要編集委員会、心理臨床センター運営委員会、人権教育委員会、個人情報・危機管理委員会、感染症対策委員会

各委員会は、定期的に月に１回もしくは不定期に開催し、各学科と連携をとるとともに、審議・報告・依頼すべき事項について大学協議会に提出する。各委員会では、学部・学科を横断し、専任教員が委員を務めている。

教授会、大学協議会等とは別に、大学全般の管理運営業務に関する基本方針、計画及び運営等について検討する学長・副学長等会議を設置している。この会議は、学長、副学長、学長補佐、大学院研究科長、学部長、事務局長、その他学長が指名する職員で構成し、原則として週１回開催している。当会議の審議結果は、大学協議会並びに教授会への原案として提示される。

大学院の教育研究に関わる意思決定機関としては、大学院研究科委員会を設置している。構成員は、研究科長及び大学院を担当する指導教授であり、毎月１回定期的に開催し、必要な事項を審議・決定している。

上記の教育研究に関わる意思決定機関は、大学の使命と目的に対応すべく、連携体制をとっている。カリキュラム体系と使命・目的との整合性については、学部・学科の意見を

集約するとともに、カリキュラム委員会が中心となって検討している。使命・目的並びに教育目標を達成するための教育方法の改善や開発については、高等教育研究開発センター運営委員会が中心となって検討している。

学生の要求は、学部・学科の教員や、学生委員会が毎年実施する「学生生活実態・意識調査」をはじめとする各種アンケート調査を通して集約している。集約された学生の要求については、案件に応じて、関連する部局で改善策等を検討し、大学協議会、教授会等に提出される。

（２）２－３の自己評価

教育研究に関わる意思決定機関とその手続は明確化されており、各組織規程に沿って運営されている。また、学長・副学長等会議、大学協議会、教授会、学科会議、各委員会、大学院研究科委員会等の会議体は、大学の使命・目的及び教育目標の達成に向けて、相互に連携していると評価できる。また、学生の要求を集約する方策も整備しているが、学生の要求をどのように取り入れ、教育改善に反映させてきたかを、明確に開示する方策について検討する必要がある。

（３）２－３の改善・向上方策（将来計画）

教育研究に関わる各部局は、大学の使命・目的及び教育目標を達成するため、さらに相互の連携を強化する。学生の要求を、いかに教育改善に反映させてきたかについては、学期ごとのガイダンスや各学年のゼミ等を利用し説明する。

［基準２の自己評価］

教育研究の基本的な組織である学部・学科・研究科及び研究所等は大学設置基準及び大学院設置基準上、適切な規模・構成を有しており、各学部・学科・研究科の教育目的を達成するために適切なものであると評価できる。平成 19(2007)年の大規模な学部・学科の改組改編で、学生の学習目的の明確化と、教員の教育目標の自覚化が促進できたと言える。また、各研究所と大学の使命・目的や教育目標の関連も整合的であると言える。しかし、活動休止中のアジア・太平洋研究所の運営方針については、検討の余地が残る。

人間形成のための教養教育については、基本教育科目という区分で実施してきた。平成 20(2008)年、カリキュラム委員会を設置したことにより、基本教育科目の運営に関する責任体制がさらに明確になった。また、教育目標等とカリキュラム全体の整合性を確保する組織体制ができたと評価できる。しかし、英語教育・情報教育関連科目については、教育内容・方法に関して、学生の多様化に対応した、継続的な改善策を必要とする。

教育研究に関わる意思決定機関とその手続は明確化しており、各組織規程に沿って運営している。また各機関は、大学の使命・目的及び教育目標の達成に向けて、相互に連携していると評価できる。学生の要求を集約する方策は整備しているが、学生の要求をどのように教育改善に反映させてきたかを開示する方策については、検討の余地がある。

［基準２の改善・向上方策（将来計画）］

学部・学科及び学科内の専攻の構成等については、大学の使命・目的や教育目標との整

合性とカリキュラム全体の体系性を考慮しつつ、継続的に検討・改善していく。

活動休止中のアジア・太平洋研究所については、大学の使命・目的や教育目標との整合性を考慮し、運営体制や名称等を見直す。

基本教育科目のための組織・責任体制・運営等については、現行の体制を維持・発展させていく。基本教育科目の改善については、授業評価アンケート、受講生の成績分布、担当教育からのフィードバック等を参考にし、改善に反映させる。

教育研究に関わる各部局は、大学の使命・目的及び教育目標を達成するため、さらに相互の連携を強化する。学生の要求と、その教育改善への反映のさせ方については、学期ごとのガイダンスや各学年のゼミ等を利用し説明する。

基準３．教育課程

３－１　教育目的が教育課程や教育方法等に十分反映されていること。

《３－１の視点》

３－１－①　建学の精神･大学の基本理念及び学生のニーズや社会的需要に基づき、学部、研究科ごとの教育目的・目標が設定されているか。

３－１－②　教育目的の達成のために、課程別の教育課程の編成方針が適切に設定されているか。

３－１－③　教育目的が教育方法等に十分反映されているか。

（１）事実の説明（現状）

３－１－①　教育目的・目標の設定

本学の教育理念を具現化し、卒業時までに身につけるべき能力等を学習到達目標として「KUIS 学習ベンチマーク」（以下、ベンチマーク）を設定している。ベンチマークは建学の精神・大学の基本理念に基づき、学士および大学院課程全体を通じて達成すべき汎用的な能力等を体系化したものである。

また、各学部・学科（学士課程）と大学院研究科は、建学の精神・大学の基本理念に沿って教育目的・目標を次のように設定している。

《学士課程》

本学の教育課程は、全学共通の「基本教育科目」と各学科の特性に基づく「専門教育科目」で構成している。

〈基本教育科目〉

全学部・学科に共通する基本教育は、幅広い人間形成を目指し、「単なる知識の修得のみに終わらず、広く 21 世紀のアジア・太平洋を見すえ、世界市民として活躍できる人間の育成」に必要な基本的学力と教養をはぐくむことを目的としている（「関西国際大学建学の精神」より）。

〈専門教育科目〉

【経営学部総合ビジネス学科及び人間科学部ビジネス行動学科】

平成 10(1998)年に開設した経営学部経営学科は、平成 16(2004)年に総合ビジネス学科に改組した。総合ビジネス学科では、経営学・経済学・会計学・法律・情報を柱とし、ビジネス教養及びビジネススキルを身につけ、知識と実践の融合によって実社会で生かせる力を持った自立できる職業人の育成を目指している。

平成 16(2004)年に経営学部を改組し生まれた総合ビジネス学科を平成 19(2007)年よりビジネス行動学科に再編成した。ビジネス行動学科には、スポーツマネジメント専攻、ビジネス行動学専攻の 2 専攻を立ち上げ、多様化する入学者のニーズに応えるようにした。

ビジネス行動学科では、両専攻共通した教育目標としては、次の 2 点が挙げられる。

① ビジネスの基本となる経済、経営を基礎としたビジネス教養及びビジネススキルを身に付ける。

② 消費者の心理を学びながら実践の融合によって実社会で生かせる力を持った自立できる職業人の育成を目指している。

それに加えて、スポーツマネジメント専攻では、経営学を基礎としたビジネス教養およ

びビジネススキルを身につけ、様々な経営的視点からスポーツを捉え、今般注目されるようになった総合型地域スポーツクラブやスポーツ産業界で活躍できる人材育成を目指している。

【人間学部人間行動学科、人間学部人間心理学科及び人間科学部人間心理学科】

平成 13(2001)年度、「臨床心理学専攻」、「思春期心理学専攻」、「社会福祉専攻」、「人間行動総合専攻」の 4 専攻からなる「人間学部人間行動学科」を開設した。平成 17(2005)年度より本学の教育理念に沿い、社会的ニーズに基づき受験生の幅広い興味・関心に応えることを目的に、「人間行動総合専攻」を「消費者行動学専攻」とし、この 4 専攻に「犯罪科学専攻」、「こども学専攻」の 2 専攻を加えて 6 専攻体制をとった。平成 18(2006)年度から、各専攻の特性を考慮して、こども学専攻と社会福祉専攻からなる「教育福祉学科」を分離し、臨床心理学専攻、思春期心理学専攻、犯罪科学専攻、消費者心理学専攻からなる「人間心理学科」が誕生した。平成 19(2007)年度から、学部・学科の改組改編により人間学部人間心理学科は人間科学部人間心理学科となった。

人間行動学科の教育目標としては、次の 3 点が挙げられる。

① 人間の行動を科学的に理解する。

② 自らのコミュニケーション能力を向上させる。

③ 体験から学ぶ。

これらの目標は、本学の建学の精神に基づき、学生が社会で自立していくために必要なスキルの獲得を目指して立てられたものである。

平成 20(2008)年 4 月、改組された人間心理学科の教育目標は、上述の人間行動学科の教育目標と大学設置基準の改正を踏まえて、以下の通り定めた。

人間の心理や行動のもつ特性を、心理学を中心とした科学的視点と方法論により理解する人間を養成することを目的とする。

【人間学部教育福祉学科及び教育学部教育福祉学科】

平成 18(2006)年度に、学科分離により誕生した人間学部教育福祉学科は、後に学部改組により、教育学部教育福祉学科になり、平成 20(2008)年 4 月に以下の通り教育目標を定めた。

① 初等教育や児童福祉、社会福祉に関する専門的知識・技術を備え、確かな倫理観と学びへの意欲・態度をもった人間を養成する。

② 教育や福祉の現場において有効な実践力をもった人間を養成することを目的とする。

それに加えて、教育福祉学科こども学専攻は、初等教育や児童福祉で求められる専門的知識と子どもの心に関する理解力を備え、確かな実践力のある初等教育教員、保育者を育成することを目的とし、教育福祉学科社会福祉専攻は、社会福祉で求められる倫理観と確かな専門的知識及び実践力を備えた人間を育成することを目的とする。

【人間学部英語コミュニケーション学科及び教育学部英語教育学科】

平成 13(2001)年度より「人間学部英語コミュニケーション学科」を設けた。その後、平成 19(2007)年度の学部・学科の改組改編によって「教育学部英語教育学科」が開設され「英語コミュニケーション学科」の教育目的・目標、教育目標達成のために設定している教育課程の方針、及びそれらに基づく改革は、「英語教育学科」に発展的に継承された。

「人間学部英語コミュニケーション学科」の教育目標は、以下の通りである。

① 国境と文化の境界線を乗り越え、国際社会の中で活躍できるよう、グローバルな視点と英語によるコミュニケーション能力を十分兼ね備えた人材を育成すること。

「教育学部英語教育学科」への変遷の過程で、社会及び学生のニーズに合わせ、学習分野を特定化することによって、高い英語運用能力とより深い専門知識を兼ね備えた人材育成のための教育を目指すことを決めた。小学校での英語教育導入に合わせ必要性の高まった「初等英語教育」を学科専門教育の柱に加え、従来から学生のニーズが高かった「観光」及び「国際ビジネス」での学習をより充実させること、及び国際社会で活躍するために十分な英語力の養成を再確認し、学科教育の改革を行い、平成 20(2008)年 4 月に次の教育目標を定めた。

① 教育、観光またはビジネスの分野で活躍できる英語の運用能力を、授業及び実践体験を通して養成し、また各分野に関する専門知識を習得する。

② 社会で直面する様々な課題に対して多面的思考ができる人間を養成する。

またその他に、両学科に共通して継承されている点として、「学習者主体の学びの奨励」と「学生の社会認識の育成」の 2 つが学科を支える根本理念となる基盤である。

《大学院》

平成 17(2005)年度に開設した大学院人間行動学研究科は、臨床心理学を中心とした「臨床心理学コース」、発達過程において生じる諸問題を解決するために、心理学及び教育学を中心とした「心理学・教育学コース」、社会問題への対応・解決や人間の行動と社会福祉等の関連を科学的に理解するために、社会学及び社会福祉学を中心とした「社会学・社会福祉コース」の３コースを設置した。

平成 19(2007)年度は犯罪心理学、教育臨床学及び応用社会学を充実させるために、臨床心理学コース、犯罪心理学コース、教育臨床学コース、応用社会学コースの 4 コースを開設し、「研究に基礎付けられた高度な専門知識を持つ人材の養成及び専門職業人として自律できる人材の養成」を目指している。

３－１－②　教育課程の編成方針

《学士課程》

本学の教育課程は、全学共通の「基本教育科目」と各学科の特性に基づく「専門教育科目」で構成する。

〈基本教育科目〉

全学部・学科に共通する基本教育は、幅広い人間形成を目指し、「単なる知識の修得のみに終わらず、広く 21 世紀のアジア・太平洋を見すえ、世界市民として活躍できる人間の育成」（「関西国際大学建学の精神」より）に必要な基本的学力と教養をはぐくむことを目的としている。その目的を実現するために、基本教育科目の科目群は、大きく「コモンベーシックス」、「人間学総合教育科目」、「その他」という 3 つの科目群で編成している。

さらに「コモンベーシックス」は「初年次教育」、「語学」、「情報」、「健康とスポーツ」という下位領域の科目群、「人間学総合教育科目」は「人間の理解」、「社会と生活」、「科学と生活」という従来の人文・社会・自然科学の 3 領域の科目群で構成している（表３－１－１）。

このように新入生が大学での学修生活に無理なく適応していけるための科目から各専門

分野に進むための基盤形成のための科目、将来の進路を徐々に明確にとらえていくための科目など、4 年間の大学生活の土台作りを行える教育課程を体系的に編成し、そのための具体的授業科目を配当している。

表３－１－１　基本教育科目分類表

科目区分		科目群
基本教育科目	コモンベーシックス	初年次教育
		英語
		留学生対象の英語・日本語
		その他の外国語
		情報
		健康とスポーツ
	人間学総合教育科目	共通
		人間の理解
		社会と生活
		科学と生活
	その他の科目	特別研究

〈専門教育科目〉

専門教育科目の編成方針は、各々の学部・学科の教育目標に基づいて設定しているが、全学的な基本方針として、専門科目群を大きく基礎科目、基幹科目、展開科目の科目群に分けて編成することとしている。

基礎科目は、当該学科の専門課程の基礎となる科目群であり、主に 1、2 年次に必修科目としての配当を原則とする科目群である。

基幹科目は、当該学科の専門性を深める知識を身に付けるための科目群であり、主に 2、3 年次に選択必修または選択科目としての配当を原則とする科目群である。

展開科目は、専門性を発展させるための応用的内容の科目群で、2、3 年次以降に選択科目として配当する科目群である。

各々の学部・学科は、上記の科目群を学年進行によって編成することにより、体系的に教育目標の達成を目指す編成方針をとっている。また、各学科の専門性に応じて、上記 3 科目群以外の科目群を設定している。履修要項の学科別開講科目一覧には、上記科目群も合わせて明示されている。各学科の教育課程編成方針は、以下の通りである。

【経営学部総合ビジネス学科及び人間科学部ビジネス行動学科】

総合ビジネス学科の専門教育科目は、基礎科目、基幹科目、展開科目の科目群以外に、スキル科目、実践体験科目の各科目群も含めて構成している。基礎科目から基幹科目、展開科目へと学習を深めていくと同時に、スキル科目と実践体験科目を学ぶことによって、知識と実践の融合を図ろうとしている。スキル科目は、産業社会に必要とされる能力を伸ばすための科目群で、実践体験科目は実践対応力を養うために設置し、情報・簿記領域の

特定の資格獲得や、多くの学外活動機会をもてるような編成方針をとっている。

ビジネス行動学科の専門教育科目は、基礎科目、基幹科目、演習科目、展開科目の各科目群で構成している。基礎科目において経済学、経営学、心理学、統計学と産業社会に必要な基礎的知識を身につけながら基幹科目、展開科目へと順次専門分野への学習を深めていく。

その他の専門科目に関しても、各専攻の特質に基づき、学年進行に合わせた適切な科目配当をしている。

【人間学部人間行動学科、人間学部人間心理学科及び人間科学部人間心理学科】

人間心理学科及び人間行動学科における専門科目群は、基礎科目、基幹科目、展開科目というカテゴリーに分類され、それぞれにおいて、人間行動の科学的な理解のためのアプローチ方法、体験的な知識の習得を目指して各科目を設定している。

また、科学的理解に必要な統計的なアプローチとして、人間科学部人間心理学科では「統計学Ⅰ」、人間学部人間心理学科及び人間学部人間行動学科では「社会統計入門」を 1 年次の必修科目としている。その他の専門科目に関しても、各専攻の特質に基づき、学年進行に合わせた適切な科目配当をしている。

【人間学部教育福祉学科及び教育学部教育福祉学科】

教育福祉学科における専門科目群は、基礎科目、基幹科目、展開科目というカテゴリーに分類され、それぞれにおいて、幅広い視点に立った教育や福祉の理解のためのアプローチ方法、体験的な知識の習得を目指して各科目を設定している。

平成 18(2006)年度の学科分離後、教育福祉学科では「こども学専攻」、「社会福祉専攻」の各専攻に関わる専門科目群を設定している。教育と福祉を中心に幅広い人間理解を目指し、学科共通必修科目として「人間学概論」、「心理学概論Ⅰ」、「社会福祉概論Ⅰ」、「社会学概論」などをおいている。また専攻別必修科目として、こども学専攻では「教育学概論」、「発達心理学」、「教育心理学」を、社会福祉専攻では「社会福祉概論Ⅱ」、「障害者福祉論」、「老人福祉論」、「社会保障論」をおいている。さらにこども学専攻では、平成 19(2007)年度に保育士資格、幼稚園教諭免許、小学校教諭免許を複数取得する学生の科目が特定学年及び学期に集中しないよう履修学年の調整を行った。このように幅広い視点の涵養を土台とし、専門性の基礎固めを行い、その上に様々な専門科目を選択させていく形の編成方針をとっている。

【人間学部英語コミュニケーション学科及び教育学部英語教育学科】

英語コミュニケーション学科及び英語教育学科の教育目標・目的を達成するための教育課程編成方針は、以下の通りである。

①英語運用能力の養成

学科の学習の基礎として十分な英語運用能力を養成することを、1～2 年次の最重要課題とし、基礎・基幹科目群でこの目標の達成を図る。一定の英語運用能力を身に付けてから、次の段階としての専門分野の学習を深めるより上級学年での学習につなげる。

②専門教育の充実

1～2 年次の英語運用能力養成のために科目にも、英語教育、国際ビジネス、観光業に関するトピックを取り入れ、上級学年での各専門分野への関心を喚起し、専門学習へのスムーズな移行を図る。従って、基礎・基幹科目群で専門学習への導入をし、展開科目

群でのより専門的な学習を深める。

③体験学習の重視

学科の教育では、サービスラーニング、インターンシップ、留学、ボランティアへの参加を通して、教室での学びを深め、また体験を通して学んだ内容を、教室に持ち帰りさらに学びを深められるように、十分な体験学習の機会を確保し授業での学習に結び付ける。

《大学院》

大学院人間行動学研究科の専門教育科目においては、①人間行動学を専門的に学ぶために必要となる基礎的知識や思考法の習得と、現代的課題に対応する最先端的知識の習得を目指す「基礎科目」、②専門領域に関する知識を深め、講義と演習により各領域の基礎理論と高度の専門的知識を身に付けることを目指す「基幹科目」、③フィールドワークや調査分析によりフィールドの現状を踏まえた研究の基礎付け・データ収集・理論の基礎づけと実際のデータからの理論化を図りながら修士論文の充実を目指していく「展開科目」を編成している。

３－１－③　教育目的の教育方法等への反映

《学士課程》

教育目的を教育方法等に反映させるため、本学では様々な教育方法を全学的に実践している。例えば以下の方法である。

・教員からの一方的な情報伝達に終始するような授業方法を採らず、学生の授業への積極的参与を促すことを目的に、教員が学生に多方面から働きかけ、グループ討論やプレゼンテーションなどを授業に多く取り入れるといった「アクティブラーニング」の方法を実践している。

・学生自身の自己管理の元に学生の学習成果を「ポートフォリオ」という形で蓄積させている。これは、学生自身に自己の成長を確認させることと、ベンチマークのエビデンスの役割を持つ。紙ベースのファイリング方式からスタートしたが、平成 19(2007)年度からは電子媒体での蓄積をさせるＥポートフォリオのシステムを開発した。

・体験や実践に基づいた教育活動は、これまでも実践してきたが、社会貢献活動により次の学びを気づかせることを目的とした「サービスラーニング」を始めた。

・本学が対外的にも公示するベンチマークは、教育目的の達成度を測る評価指標でもある。

上記のような教育方法の実践には、結果を評価するためには仕組みが必要だからであり、各教員は学生がベンチマークを意識するための働きかけを授業において行うよう取り組んでいる。

以上のような全学的な教育活動は、FD などを通して全教員に周知し、共通理解を図っている。また、全学的な基本として、各々の教育課程においても、その課程の特質を生かす教育方法がとられている。

〈基本教育科目〉

[コモンベーシックス]

・　初年次教育：全般的に演習形式を取り、グループや単独など様々な形式で最終的に学

生自らが発表や報告書作成などにいたる具体的な作業を行い、教員や他の受講生からの応答や評価を確認できる形で進行する。各科目独自のプリント教材や多彩な視聴覚教材を使用している。

- 英語：新入生が最初に履修する「基礎英語」においては、あらかじめプレイスメントテストを実施し、成績に応じた能力別クラス編成を行っている。「総合英語」についても能力別クラスを編成している。また英語の各種科目においては学生個々人の実際的な英語の運用をきめ細かく指導するべく、1 クラス当たり 20～30 人程度、多くても 35 人程度の人数で編成している。なお、英語コミュニケーション学科ないしは英語教育学科の１年次生については全科目について能力別で少人数のクラスを編成し、英語学習により特化した授業環境を作っている。
- 留学生の英語・日本語：上記英語の諸科目と同様に留学生のための英語科目は能力別の比較的少人数のクラス編成を行い、話す・聴く・読む・書く の総合的な力を向上させるためにきめ細かい指導ができるように配慮している。また日本語諸科目についても、現実の日本社会の具体的問題を題材にドラマ作成と役割演技を行うことにより、話す･聴く･読む･書く の総合力が無理なく自然に身につくように授業構成している。
- その他の外国語：各国語について授業のレベル別にクラスを構成し、学生の能力に応じたクラス選択ができるようにしている。
- 情報：「コンピュータリテラシー演習」においては一クラス 30 人程度の比較的少人数で編成し、十分な個別指導ができる環境を維持している。さらにその先の応用段階である「コンピュータ応用Ａ・Ｂ・Ｃ」では、各自のレベルや関心に応じたクラス選択ができ、内容も学生たちに興味が持てるものとなっている。
- 健康とスポーツ：「生涯スポーツⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」は開講曜日・時間帯と内容に選択の幅を広げているため、学生は便宜と好みに応じてクラス選択ができ、楽しみながら心身の健康及び人間関係スキル構築を自然と身に付けることができる。

[人間学総合教育科目]

人間学総合教育科目は、人間形成に必要な教養教育の中核科目という位置づけから、以下のような教育方法を実践している。

- 共通：「人間学Ⅰ」、「人間学Ⅱ」はそれぞれ 3 人の講師が専門のテーマ毎に 5 回ずつ授業を分担し、レポート課題を課する形式を取る。それは、本科目は主として、問題を自分なりに考えてレポートを作成するという課題に、初年次生が慣れるためのトレーニング的役割を持たすためである。
- 「仕事と社会生活」：ウェブサイト上に作成できる個別のポートフォリオに、学生自身の諸特徴やこれまでの諸活動の記録を記述させたり、広汎な職業で要求される諸タスクを体験させたりすることにより、働くことの意味や意義を考え、今後の自身のキャリアルートを描く契機の役割を果たしている。
- 人間の理解・社会と生活・科学と方法：副専攻制度を導入したことにより、これら一連の科目群の中からの科目履修が体系的なものとなり、人間と社会との関係性の理解、日本と他の地域の文化的社会的独自性や異文化の理解、人間生活に果たす科学・技術の理解を促し、現代のグローバルかつローカルな諸問題の対策を考えることを促すと考えられる。

・　特別研究：学生の理解度に応じてクラス編成を難易度別としているため、各資格取得に向けた学習が無理なく進められる。

〈専門教育科目〉

【経営学部総合ビジネス学科及び人間科学部ビジネス行動学科】

総合ビジネス学科の特色として、専門教育科目の中のスキル科目と実践体験科目がある。スキル科目は１年次・２年次に配当し、早い時期から学生の目的・興味に応じて力を付けられるように配慮している。実践体験科目の中の課題研究は成績上位者のみ、「課題研究Ⅱ」は特定の資格に関して一定レベルに達している学生のみが履修資格を持つので、少人数で密度の濃い教育効果をあげられる。実践体験研究は、グループワーク・体験学習を重視している。集中講義期間の特性を生かして調査・研究・体験学習を行い、体験後の振り返りや報告を重視している。

ビジネス行動学科では、学科共通で１年次の春学期に「実践体験研究」を開講し、地域住民を対象としたスポーツ・健康イベント「ふれあいサマーフェスティバル」を実施している。イベントを通して Plan-Do-Check-Action の学習サイクルを学ばせると同時に、専門教育科目を学ぶことへの興味関心を喚起し、ベンチマーク達成へのスタートを切らせる科目となっている。また平成 20(2008)年度から追加開講する「人間科学サービスラーニングⅠ・Ⅱ」では、この実践体験研究の学びを強化、深化させるため、秋学期にも地域住民を対象にしたイベントを実施する。

２年次以降は、専門演習において地域貢献活動や起業に視点をおいたテーマを設定し、通常ゼミ以外にプロジェクトゼミを編成し、体験活動に裏付けられた経営の基礎を学ぶ科目を展開している。

【人間学部人間行動学科、人間学部人間心理学科及び人間科学部人間心理学科】

教育目標を達成するため、授業においては、アクティブラーニングを多く取り入れることを実践している。例えば、人間心理学科の専門科目である「人間行動学Ⅰ・Ⅱ」は講義科目であるが、グループに分かれて小課題に取り組み、授業内でのプレゼンテーションを組み入れている。

さらに、２年次以降の演習科目「専門演習Ⅰ～Ⅳ」、「卒業研究」を必修科目としている。これらの科目はゼミ形式であり、グループ形式での課題への取組みとプレゼンテーションを中心とするため、教員と学生、また学生同士でのコミュニケーションを常に取ることが求められる。また、ゼミにおいて数名からなる学習グループ形成して、学外研修プログラムに参加するという機会も推奨している。

【人間学部教育福祉学科及び教育学部教育福祉学科】

本学科では、課程編成の検討を進めながら、教育方法の改善に努めている。平成 19(2007)年度、こども学専攻は現職の教員を招いた講演会と、学外活動（現場体験）としてボランティア活動を実施した。大学祭では近隣の子ども達を招き、日頃の学習の成果をステージで発表し、大きな成果を挙げた。社会福祉専攻では、学びをより具体化させていくために、特別養護老人ホームでのワークキャンプ、高齢者大学大学院との合同授業、障害児者の防災教育開発プロジェクト、大学祭（あじあん祭）での専攻合同企画として介護体験と地域の福祉施設活動の展示・授産施設の物産販売・共同募金、カンボジアワークキャンプの事前調査活動等の課外活動を実施した。

またこども学専攻では、1年から3年で縦割りクラス「Agora(アゴラ)」を編成し、模擬学級活動を行うなど、学級組織運営の疑似体験を取り入れ、学生のリーダーシップ養成を図るように、尼崎キャンパス移転に向けて段階的に取り組んでいる。

【人間学部英語コミュニケーション学科及び教育学部英語教育学科】

学科の目標と目的を支えるのは、①英語のみを使用する学習者中心の教授法と、②専門的内容を英語で教えるカリキュラムにある。前者は学生に、学習努力とその結果との結びつきを継続的に見直し、認識する機会を与え、後者は学生に、専攻し関心を抱く分野に関する専門的内容を提供することになる。

「英語運用能力の養成」という第1の課題を達成させるために、学科では次の内容を実施している。①英語科目コーディネータを置き、明確な達成目標を定めた共通シラバスでの授業を実施し、共通の評価基準で評価する。②非常勤講師を含むすべての英語科目担当者による定期的な会議を実施し、学生主導型の授業方法及び学科の教育理念について共通の課題、問題点の解決について議論し、理解を深める。③定期的な授業参観及びワークショップ等を実施し教員の授業力を高める。

また、学生が学科の教育理念を理解し、自律学習に取り組むように指導するために、入学直後のフレッシュマンキャンプを実施し、学習の中で果たす学生自身の役割について指導を行っている。また、その他の取組みとして、①宿題チケット制の導入（宿題の大切さを強調することによって自主学習の促進を図る)、②イングリッシュラウンジの設置（授業と連携させ有効的な利用の促進)、③サービスラーニング、ボランティア、インターンシップ等の体験学習と授業の連携が上げられる。また、アジアの一員としての国際意識の高揚を目指し、タイでの海外研修を始め、英語圏のみならずアジア圏での海外研修及び留学プログラムへの参加を促している。

《大学院》

大学院人間行動学研究科では、個別指導に近い形で、講義・セミナー形式の輪講を行い、高度な専門知識の修得と問題解決能力の涵養を図っている。特に、1年次における「人間行動学演習」では、科目担当教員の総括のもとに、各学生が指導教員と相談の上、テーマに応じた基礎的な研究を行い、修士論文指導への円滑な接続を図っている。なお、臨床心理学コースは、平成18(2006)年度に財団法人日本臨床心理士資格認定協会による臨床心理士養成の指定大学院第一種に認定され、協会の定めた幅広い科目を開講している。

（２）３－１の自己評価

《学士課程》

建学の精神や基本理念を基盤に、学生のニーズや社会的需要、さらに各学部・学科ごとの独自性を加味した形で教育目的・目標が設定できていると評価し得る。

教育目標を達成するための教授法として、全学的にアクティブラーニング、すなわちグループ討議など、学生が能動的に授業に参加させる方法を導入している。授業評価アンケートの結果からは学生の授業への積極的な参画を促すのに効果を上げていることがうかがえ、FD 講師に国内外の専門家を招き、演習形式による具体的な研修を実施してきた成果が徐々に現れてきていると言える。

一方で学科ごとにまだ不十分な点があることは否定できない。例えば人間行動学科及び

人間心理学科では、教育方法の成果をより客観的に評価するための基準及びエビデンスとしてのデータ収集方法について、共通認識が不足しているという問題がある。また教育福祉学科では、資格取得は目的実現の１つの大きな手段となるが、そのための知識と技能の習得に対する学生の意欲がまだまだ不十分であるという問題がある。英語コミュニケーション学科では、「派遣留学生制度」に則り、一定の基準を満たした学生を対象に海外の提携大学に派遣する留学生を輩出することが目標達成の大きな眼目であるが、派遣基準であるGPA(Grade Point Average)の 2.8、TOEFL PBT の 500 をクリアする学生が少なく、この対策が不十分であったという問題がある。

《大学院》

大学院については、本学の全体的な建学の精神や基本理念、さらには臨床心理士養成等の学生のニーズや社会的需要を明確にした教育目的･目標が設定できていると評価し得る。

本研究科では、自らが学部で学んだ方法論についてアカデミックな関心の一層の深化を図りつつ、さらに周辺の諸理論を学ぶことによって、複合的な視野を身につけさせることを目指していることから、方法論に理論と実習等のフィールドにおける実践を加え、課題発見と適切な問題解決能力を強化する形で深化･発展させた教育課程を構築しているので、教育目的が教育課程や教育方法に反映されていると考える。

また、人間行動学研究科は、対応する学科の上に積み上げられており、各教員ともに研究科と学科双方の授業を持つことにより、研究科と学科との連携は非常に円滑であることは評価できる。

（３）３－１の改善・向上方策（将来計画）

《学士課程》

全学的に着手している取組みとして、各科目の到達目標とするベンチマークのシラバスへの記載がある。教育目的を教育課程や教育方法により反映させるためには、ベンチマークと学科ごとの教育目標及び教育編成との関係付けを進め、ベンチマークを意識した教育方法を具体化していく。そのためには、FD 等を通じて共通認識を鮮明にすると同時に、教員間でアイデアを出し合いながら進めていくことが改善策となる。具体的な授業改善の一つに授業評価アンケートがあるが､学期末の実施では期中での改善につながらないため、期中でも可能な学生の理解度や要望等のデータ収集について検討中である。さらに専攻ごとにコーディネータを中心としてカリキュラムや方法の問題を協議検討する機会を増やすことも必要である。

《大学院》

大学院については、臨床心理学コースの学生は必修である基本科目及び臨床心理学を中心とした幅広い科目を修得する必要があるため、他のコースと比較すると負担が大きい。カリキュラムの一部を変更することで、負担の軽減につながる可能性がある。

３－２　教育課程の編成方針に即して、体系的かつ適切に教育課程が設定されていること。

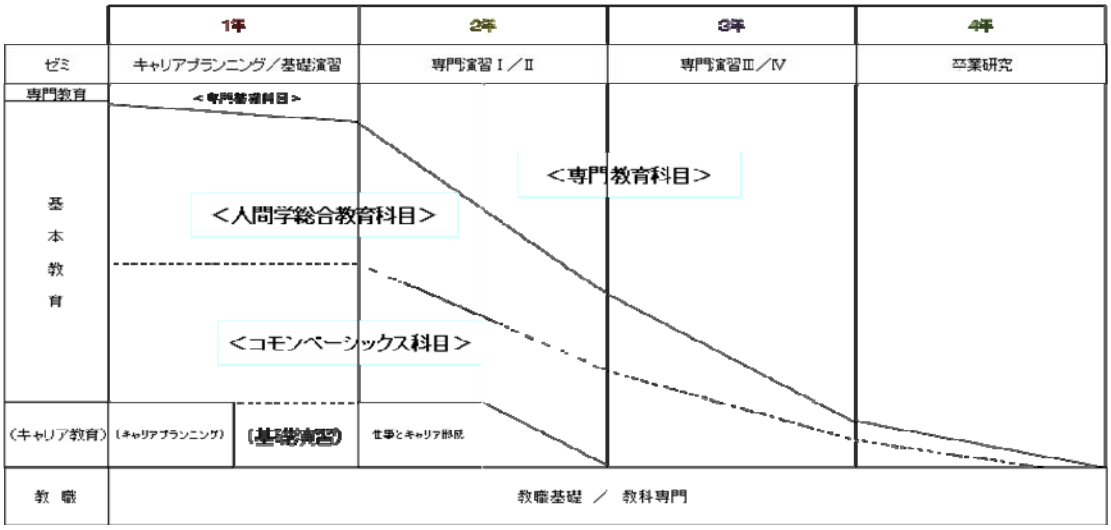
《３－２の視点》

３－２－①　教育課程が体系的に編成され、その内容が適切であるか。

３－２－②　教育課程の編成方針に即した授業科目、授業の内容となっているか。
３－２－③　年間学事予定、授業期間が明示されており、適切に運営されているか。
３－２－④　年次別履修科目の上限と進級・卒業・修了要件が適切に定められ、適用されているか。
３－２－⑤　教育・学習結果の評価が適切になされており、その評価の結果が有効に活用されているか。
３－２－⑥　教育内容・方法に、特色ある工夫がなされているか。
３－２－⑦　学士課程、大学院課程、専門職大学院課程等において通信教育を行っている場合には、それぞれの添削等による指導を含む印刷教材等による授業、添削等による指導を含む放送授業、面接授業もしくはメディアを利用して行う授業の実施方法が適切に整備されているか。

（１）事実の説明（現状）
３－２－①、３－２－②　教育課程及び授業科目、授業の内容
《学士課程》
本学の教育課程は、前述の方針に沿って編成しており、その全学的な基本編成は、図３－２－１の通りである。
本学の教育課程の全体的な構造は、学部・学科によらず基本教育科目と専門教育科目が学年の進行に合わせて楔形となるように体系的に授業科目が配当されている。

図３－２－１　教育課程の全体構造



〈基本教育科目〉
基本教育科目は、人間形成のための教養教育を編成している。そこでは、大学での学びの基礎を習得する「コモンベーシックス」と、人間として成長するための「人間学総合教育」の２つの科目区分に分類し、さらに各科目区分に科目群を設定した分類の科目構成となっている。基本教育科目群は表３－１－６の通りである。
[コモンベーシックス]

- 初年次教育：初年次教育研究開発センターが研究開発したプログラムを中心として関係組織やアドバイザー、科目担当者が連携して各科目を開講している。入学した春学期に開講する「学習技術」はタイムマネジメントを初めとして聴く・読む・調べる・整理する・まとめる・書く・表現する・伝えるなど、大学での学修生活に最低限必要な技術を習得し、また同学期の「キャリアプランニング」では大学卒業後の社会生活全般、とりわけキャリアプランについて多角的に考え、最終的には各自のキャリアプランを立てることを目指す。1 年次秋学期開講の「基礎演習」は「学習技術」で修得したスキルを再確認するとともに、「キャリアプランニング」で身につけた社会やキャリアに関する認識や理解を深め、2 年次以降の専門教育への橋渡しとすることを目指す。「プレゼンテーション演習」は「学習技術」の中の特に表現する・伝えるというスキルを中心的に深めていくことを目指す。
- 英語:「基礎英語」において基本的な語彙、文法知識、リスニングスキル等を身につけ、課題トピックスについて調べて口頭または文書にて報告する能力を修得する。「総合英語」においては 話す・聴く・読む・書く の 4 技能の向上を目指し、「英語 A」では各自の意見を英語で書くことを中心に、「英語 B」では読解の力を中心にそれぞれ深めることを目指す。一連の「オーラルイングリッシュ」では、話す能力を、段階を追って高めていくことを目指す。
- 留学生の英語・日本語：英語については「英語入門Ⅰ・Ⅱ」において、基本的文法の修得と聴く・話す・読む・書くという基本的能力を高めていくことを目指し、「初級英会話Ⅰ・Ⅱ」においては基本的文法を押さえながら会話形式でのスピーキングを練成する。日本語については「総合日本語 A・B」で、日本語の基本的能力を読む・聴く・話すを中心として身につけ、大学における学習の基礎となる日本語の使用スキルを向上させる。あわせてレポート作成や口頭発表の方法の習得を目指す。「上級日本語Ⅰ・Ⅱ」では日本語の音に慣れるための聴解や長文読解、大意把握のための多読、論理的主張のための作文など、日本語能力をより深めていくことを目指す。「日本語作文Ⅰ・Ⅱ」では時事問題や身近な問題を題材に取り上げつつ日本語文を作成させ、講師による添削を通じたフィードバックにより思考を展開し伝えるための基本を理解する。「日本事情Ⅰ・Ⅱ」は日本で起きた事件等を下敷きに日本語ドラマを作成し演じることにより、日本社会の理解を深め日本語能力を向上することを目指す。
- その他の外国語：英語だけでなく「フランス語」について、またアジア諸国とりわけ近隣の国々への理解と交流を期して「中国語」及び「韓国・朝鮮語」についても、基本的な読む・書く・話すという諸能力を段階別に科目を構成して高めていくことを目指す。
- 情報：初年次春学期における「コンピュータリテラシー演習」ではパソコンやネットワークの基本的使用方法を学び、さらにオペレーションシステム（Windows）の基本理解とワープロや表計算・プレゼンテーションなどの基本的ソフトウェアの操作方法を身に付ける。また「コンピュータ応用 A・B・C」では先の基本的ソフトのさらに高度な応用的利用方法やオフィスソフト検定対策など、各自の能力や関心に応じたコンピュータの応用的利用能力の向上を目指す。

表３－２－１　基本教育科目群の構成

科目区分	科目群	授業科目名（開講学年）
コモンベーシックス	初年次教育	キャリアプランニング（1）、基礎演習（1）、学習技術（1）、プレゼンテーション演習（1）
	英語	基礎英語（1）、総合英語Ⅰ（1）、総合英語Ⅱ（2）、英語Ａ（2）、英語Ｂ（3）、オーラルイングリッシュⅠ（1）、オーラルイングリッシュⅡ・Ⅲ（2）、インテンシブイングリッシュⅠ・Ⅱ（1）
	留学生対象の英語・日本語	英語入門Ⅰ・Ⅱ（1）、初級英会話Ⅰ・Ⅱ（1）、総合日本語Ａ・Ｂ・Ｃ（1）、上級日本語Ⅰ・Ⅱ（1）、日本語作文Ⅰ・Ⅱ（1）、日本事情Ⅰ・Ⅱ（1）
	その他の外国語	中国語Ⅰ・Ⅱ（1）、中国語Ⅲ（2）、韓国・朝鮮語Ⅰ・Ⅱ（1）、フランス語Ⅰ・Ⅱ（1）
	情報	コンピュータリテラシー演習（1）、コンピュータ応用Ａ・Ｂ・Ｃ（1）
	健康とスポーツ	生涯スポーツⅠ・Ⅱ（1）、生涯スポーツⅢ・Ⅳ（2）
人間学総合教育科目	共通	人間学Ⅰ・Ⅱ（1）、仕事と社会生活（2）
	人間の理解	倫理と社会生活（1）、教育と人間形成（1）、人間の心理（1）、比較宗教論（1）、日本国憲法（1）、人権を考える（1）、ボランティア論（1）
	社会と生活	日本文化論（1）、地域研究Ⅰ・Ⅱ（1）、世界と日本（1）、異文化間コミュニケーション論（1）、経済と生活（1）、社会階層と文化（1）
	科学と生活	現代と環境（1）、近未来の科学（1）、生命と倫理（1）、情報と社会（1）、災害と安全（1）、食と健康（1）、生活マネジメント（1）
その他の科目	特別研究	特別研究Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ（1～4）

・　健康とスポーツ：「生涯スポーツⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」においてはバスケットボール、バレーボール、ラクロス、サッカー、ソフトボールなど様々なスポーツ種目を実際にチームを作って行うことにより、心身の総合的健康への寄与のみならず、集団でのリーダーシップ・フォロアーシップなど各種人間関係の構築スキルの向上も目指す。

[人間学総合教育科目]

人間学総合教育科目は、各学科で専門科目を行うのに必要な基礎を習得させる科目で、以下４つに区分される。

・　共通：「人間学Ⅰ・Ⅱ」は人間学総合教育の基盤的性格を持つ科目であり、人文・社会・自然科学の様々な専門性を持つ教員が担当し、現代社会に生きる人間の特性と問題に

ついて代表的なトピックスを取り上げて学生に問いを投げかけ自ら考えさせ、人間を考える基本的な視点の涵養を目指す。「仕事と社会生活」は１年次のキャリアプランニングを土台としつつ、人間にとって社会とは何であり、またその社会に生きる上で仕事とは何であるか、という基本的問題を改めて考え深めることを目指す。

- 人間の理解：ここに挙げた一連の科目により、個人としての人間と集団としての社会との関係性を理解するための視点を様々な分野から提供し、人間及び人間社会に対する理解の基礎を固めることを目指す。
- 社会と生活：ここに挙げた一連の科目により、日本とその他の地域におけるそれぞれの文化的社会的独自性を理解させるとともに、異文化を理解し世界と日本との関係性やあるべき姿を模索する視点を涵養することを目指す。
- 科学と方法：ここに挙げた一連の科目により、基本的な日常生活のあり方に始まり、環境や情報化、あるいは科学技術の進展と人間存在のあり方をめぐるまさに現代的な諸問題に至るまで、科学と人間生活との関係性に関する理解の基礎を固めることを目指す。
- 特別研究：キャリア形成全般の支援を目的として、就職活動を控えた３年次生を対象として「ビジネスキャリア形成講座１・2」を開講し、また各種の資格取得の支援を目的に、初級アドミニストレータ試験対策として「情報ハードウェア特別講座」及び「情報ソフトウェア特別講座」、販売士対策として「販売士特別講座１・2」、日商簿記検定対策として「簿記特別講座 １・2」、診療情報管理士試験対策として「診療情報管理特別講座 １・2・3」、社会福祉士資格試験対策として「社会福祉特別講座」、精神保健福祉士試験対策として「精神保健福祉特別講座」、さらに留学生を主対象に日本語能力試験対策として「日本語特別講座」をそれぞれ開講した。さらに教員免許取得対策として「教職演習」及び「教育キャリア形成講座１・2」を開講した。
- その他、自由科目として教職や学芸員資格などの課程関連科目を「教育職員免許法および教育職員免許法施行規則」、「博物館法および博物館法施行規則」に従って編成している。

〈専門教育科目〉

【経営学部ビジネス総合学科及び人間科学部ビジネス行動学科】

経営学部総合ビジネス学科の専門教育の教育課程は、1 年次は基礎科目を中心として、スキル科目群、実践体験科目群を履修し、2 年次はスキル科目群、実践体験科目群とともに基幹科目群を履修できるようになり、3 年次は展開科目群を中心とした履修形態となる。平成 18(2006)年度には、スキル科目群の卒業要件単位を 16 単位から 10 単位に減らしているので、基幹科目あるいは展開科目から多く選択することもでき、選択の幅を広げている。

ビジネス行動学科における専門教育の教育課程は、経営学部総合ビジネス学科の流れを引き継ぎ基礎科目、基幹科目、展開科目、演習科目で編成している。基礎科目から基幹科目、展開科目への移行は、学習を深め、学習の領域を広げることを意図している。

1 年次は基礎科目を中心にスキル科目や実践体験科目を履修し、2 年次は基幹科目群と展開科目を履修できるようになり、3 年次は展開科目群を中心とした履修形態となる。

【人間学部人間行動学科、人間学部人間心理学科及び人間科学部人間心理学科】

人間心理学科の専門教育科目の教育課程は、共通必修科目として 24 単位以上（注：平

成 19(2007)年度より「人間学概論」（4 単位）を削除し 20 単位以上）の履修を義務付けている。共通必修科目としては、講義形式の基礎科目 12 単位（平成 19 年度より 8 単位）、ゼミ形式の演習科目 12 単位以上を設定している。講義形式の基礎科目については、1 年次、2 年次を中心に開講している。2 年次以降に学習するより専門性の高い講義としては、4 専攻ごとに必修選択科目（16 単位）、及び選択科目（30 単位以上）、さらに、各専攻共通の選択科目を設定している。

【人間学部教育福祉学科及び教育学部教育福祉学科】

教育福祉学科の専門教育の教育課程は、基礎科目、基幹科目、展開科目と年次進行にともなって体系的に科目配当がなされている。

また、目的養成としての機能を高めるため、現場体験がより豊富になるようにカリキュラムの見直しを行った。その結果、「教育保育インターンシップⅠ・Ⅱ・Ⅲ」、「福祉インターンシップⅠ・Ⅱ・Ⅲ」を平成 20(2008)年度から実施することとなり、そのための受入学校、園、施設の開拓等の準備を行った。

こども学専攻では、幼稚園教諭免許を取得するために、教科に関する科目として「音楽Ⅰ・器楽」など必修選択合わせて 11 科目、教職に関する科目として「教職概論」など必修選択合わせて 33 科目、教科又は教職に関する科目として「ボランティア論」など選択 4 科目、その他の科目として「日本国憲法」など必修選択合わせて 11 科目を開講している。また、小学校教諭免許を取得するためには、教科に関する科目として「国語Ⅰ」など必修選択合わせて 17 科目、教職に関する科目として「教職概論」など必修選択合わせて 35 科目、教科又は教職に関する科目として「ボランティア論」など選択 3 科目、その他の科目として「日本国憲法」など必修選択合わせて 11 科目を開講している。そして、保育士資格を取得するために、教養科目として「コンピュータリテラシー演習」など 14 科目、保育に関わる科目として必修選択合わせて 49 科目を開講している。

社会福祉専攻では、社会福祉士資格科目として「社会福祉概論Ⅰ」など必修科目 19 科目、精神保健福祉士資格科目として「精神医学Ⅰ」など必修科目 19 科目を開講している。

【人間学部英語コミュニケーション学科及び教育学部英語教育学科】

英語コミュニケーション学科及び英語教育学科の専門教育の教育課程は、英語の能力向上を目指し以下の内容を基本としている。

①英語運用能力の養成

初年次では「リーディング」、「ライティング」、「リスニング」、「スピーキング」の 4 技能を総合的に鍛えるカリキュラムを組んでおり、すべての授業は能力別編成で実施している。主眼は総合的な英語運用能力を高めることであるが、同時に上級学年での学習につなげるために「英語教育」、「国際ビジネス」、「観光業」に関するトピックを取り入れている。また、能力別で受講する科目が異なり、入学時に既に一定の英語運用能力を身につけている学生はより早い段階で、専門的な学習を始められるようにしている。

②専門教育の充実

2 年次より「英語教育」、「国際ビジネス」、「観光業」の各専門分野から選択し（複数選択可）、学習できるような選択科目を提供している。これらの専門的な学習も基本的に英語で実施することによって、英語運用能力のさらなる向上と専門知識の習得を同時に目指している。

③体験学習の重視

1 年次の「教育サービスラーニングⅠ・Ⅱ」に加え、長期のインターンシップに対応できるように「インターンシップⅠ（2 単位）～Ⅳ（16 単位）」を設定している。また、交換留学等で長期留学をする学生のために「国際専門演習Ⅰ」、「国際専門演習Ⅱ」を設定し、留学中もゼミに登録しアドバイザーの指導を受けながら学習を進められるシステムを取っている。ボランティアへの参加を含む体験学習への参加はゼミでの指導を通して奨励し、教室での学びを深め、また体験を通して学んだ内容を教室に持ち帰りさらに学びを深められるように、十分な体験学習の機会の確保と授業との結び付けを行っている。一例としては、学内で児童英語教室を開き、初等英語教育を学ぶ学生が授業と関連づけながら教員の指導の基に授業を実施している（「初等英語教育Ⅰ・Ⅱ」、「早期英語教育Ⅰ・Ⅱ」での実施）。今後は地域とのつながりをさらに深め、学外での児童英語教育活動を充実させていく予定である。

《大学院》

大学院人間行動学研究科では、基礎科目（「人間行動学特論」、「社会学特論」、「教育学特論」、「心理学特論Ⅰ」）は 8 単位以上、基幹科目は必修 4 単位を含む 10 単位以上、展開科目は必修 8 単位を含む 12 単位以上を修得することが設定されている。なお、各コースの共通必修科目は、「人間行動学特論」である。また、臨床心理学コースは、財団法人日本臨床心理士資格認定協会の定めた幅広い科目を開講している。

３－２－③　年間学事予定、授業期間

学部・学科の年間学事予定・授業期間、年次別履修科目の上限と進級・卒業・修了要件、教育・学習結果の評価及び教育方法の工夫については全学共通である。

《学士課程》

1 年間の授業を行う期間は定期試験等の期間を含めて 35 週にわたるように設定している。また、各授業科目の授業時間は各学期とも定期試験期間を含めて 15 週である。

本学は平成 20(2008)年度より 4 学期制をとっており、学期を春学期（4 月 1 日～7 月 31 日）、夏学期（8 月 1 日～9 月 30 日）、秋学期（10 月 1 日～翌年 1 月 31 日）、 冬学期（2 月 1 日～3 月 31 日）としている。年間行事予定、授業期間などは、学年暦として教務委員会で原案を作成し、大学協議会及び学部教授会において審議、決定の上運営している。学年暦は KUIS Student Guide（学生手帳）にも掲載し、学生及び教職員に明示している。

本学の授業科目の単位数は、次のように定めている（「関西国際大学学則」（以下、「学則」第 25 条）。すなわち、1 単位の履修時間を、教室内外を合わせて 45 時間とし、授業の形態に応じ、授業時間外に必要な学修等を考慮して以下のような基準で単位数を計算する。

(1) 講義及び演習については、15 時間から 30 時間までの範囲で本学が定める時間の授業をもって 1 単位とする。
(2) 実験、実習及び実技については、30 時間から 45 時間の範囲で本学が定める時間の授業をもって 1 単位とする。
(3) 講義、実験、実習又は実技のうち 2 以上の方法の併用により行う場合については、その組み合わせに応じ、前 2 号に規定する基準を考慮して本学が定める時間の授業をもって 1 単位とする。

また、本学の授業時間数は 90 分間の授業時間をもって 1 時限とし、単位の計算上は 2 時間の学習を行ったものとする（「関西国際大学履修規程」（以下、「履修規定」第 5 条）。

《大学院》

大学院人間行動学研究科では、学部と同様の年間学事計画で運営している。従って、1 年間の授業を行う期間は定期試験等の期間を含めて 35 週にわたるように設定している。また、各授業科目の授業時間は各学期とも定期試験期間を含めて 15 週である。

修士論文発表会等の年間行事予定などは、大学院研究科委員会において決定の上運営している。

３－２－④　年次別履修科目の上限と進級・卒業・修了要件

《学士課程》

本学においては学則及び履修規程により、年次ごとの履修科目単位数の上限や卒業要件を規定しており、また各学部・学科ごとに入学年次に応じた卒業要件単位を規定している。これらの規程に則って教授会において卒業判定を行っている。

各学期における卒業要件対象科目の履修可能単位数を原則 22 単位と定めている。ただし GPA 制度によってより細かい履修上限を別途設定している（「履修規程」第 6 条、第 16 条）。本学の修業年限は 4 年とし 8 年を越えることはできない。本学に 4 年以上在学し、学部・学科ごとに定める卒業要件の対象となる科目を 126 単位以上修得することを卒業要件としている。これらの規定に則って、学部教授会において卒業判定を行っている。

なお、各学科の年度ごとの卒業要件単位数表は、履修要項に明示している（「資料編」Ｆ－５）。

《大学院》

大学院人間行動学研究科では、「関西国際大学大学院学則」により、修了要件を規定している。課程修了の要件として、大学院に 2 年以上在学し、30 単位以上を修得し、かつ必要な研究指導を受けた上、修士論文の審査及び最終試験に合格する必要がある。これらの規定に則って大学院研究科委員会において修了判定を行っている。

３－２－⑤　教育・学習結果の評価

《学士課程》

成績評価と単位認定は「履修規程」第 13 条～15 条、及び「関西国際大学試験実施規程」によって、教育・学習結果の評価が適切かつ厳正に行われるよう規定している。

履修科目の成績は、定期試験・追試験・再試験及び中間試験などの試験の成績を主とし、これに出席状況や平常の学習状況などを加味して科目担当者が評定している。

各授業の成績評定の方法はシラバスに明示している。

成績評価は「履修規程」第 15 条により、100 点満点で行い、合格の場合のみ単位を認定する。本学では、学業成績を測る基準として、「優」・「良」・「可」・「不可」の評価以外に、GPA(Grade Point Average)制度を採用している（「データ編」表３－２）。

GPA 制度とは、各科目の評点を定められた科目 GP（0～4 の 5 段階の数値）に置き換え、その単位数による加重平均を用いて、学生個人の学習に対する総合的な評価をする制度である。

なお、「履修規程」第 14 条により、出席すべき授業回数の 3 分の 1 を超えて欠席している科目は定期試験の受験資格を喪失し、当該科目 GP は 0 と評価する。

図３－２－２　GPA（Grade Point Average）の算出式

$$\mathrm{GPA}=\frac{\sum_{i}(\text{科目}i\text{の科目GP}\times\text{科目}i\text{の単位数})}{\text{全登録科目総単位数}}$$

GPA 制度は、評価のためだけの制度ではなく、学習指導や表彰・奨学基準など、様々な面で利用している。

具体的な GPA 利用は、以下の通りである。

・学習指導（「履修規程」第 16 条）

① 履修登録時の登録単位上限を前学期の GPA により設定する。
② 1 年間の GPA が 1.0 未満の場合、学部長が厳重注意を行う。
③ 連続する 2 学期の GPA がいずれも 1.0 未満の場合、保護者同席の上、学部長が厳重注意を行う。
④ GPA と修得単位数により、最終学年の「卒業研究」の履修登録に関する条件がある。
⑤ 厳重注意を受けても、さらに GPA が 1.0 未満の場合、退学を勧告する。
⑥ その他、留学希望者の選考基準にも利用している。

・表彰・奨学基準

① 各学期で、規定の単位数及び GPA を修得した場合など、学長賞や成績優秀賞が与えられる。（「関西国際大学学生規程」第 18 条）

学長賞　：　各学期で　20 単位修得　かつ　GPA が 4.0 のもの
　　卒業時に　累積 GPA が 3.5 以上のもので上位のもの
成績優秀賞　：　各学期で　20 単位修得　かつ　GPA が 3.5 のもの
　　卒業時に　累積 GPA が 3.5 以上のもの（学長賞受賞者を除く）

② 各学期で、規定の単位数及び GPA を修得した場合など、本学の奨学金制度の受給候補者となる。（「関西国際大学学習奨励金規程」）

授業料 10%相当額支給　：各学期で 16 単位修得　かつ　GPA が 3.5 以上のもの
授業料 5%相当額支給　：各学期で 16 単位修得　かつ　GPA が 3.3 以上のもの

また教育上有益と認める時は、学生が他の大学または短期大学において履修した授業科目や、入学する前に大学または短期大学において履修した授業科目について修得した単位、さらに高等専門学校の専攻科における学修を、本学における授業科目の履修により修得したものとみなし、単位を認定することができるよう、「学則」第 28 条、第 29 条、第 31 条において定めている。なお、これらの単位の上限は合わせて 60 単位までと定めている。

《大学院》

履修科目の成績は、定期試験やレポートなどの成績を主とし、これに出席状況や平常の学習状況などを加味して科目担当者が評定している。また、各授業の成績評定の方法はシラバスに明示している。

３－２－⑥　教育内容・方法の特色ある工夫

平成 18(2006)年度より、学生を積極的に授業参加させるべく、頻繁に質問を投げかけたりテキストの一節を音読させたり、あるいは授業内容に関連する課題を与えて少人数のグループ討議と発表をさせるなど、いわゆる「アクティブラーニング」の諸技法を本格的に導入し始めた。この「アクティブラーニング」に関しては国内外より専門家を招聘して全学 FD において教員や職員が研修を積み重ねてきており、実践しつつ反省を改善に生かす努力を続けている。

また平成 18(2006)年度より人間学総合教育において副専攻制度を開始した。すなわちグローバル化の進行、科学技術の発達によって、より複雑で流動化する現代社会において重要性を増す諸問題についての基盤的視点を養うため、「環境を考える」、「生命と生活を考える」、「平等を考える」、「世界と日本を考える」という 4 つの副専攻を設け、体系的かつ複眼的にこれらの諸課題について考えさせる。副専攻は従来の人文・社会・自然科学という縦糸に対し、いわば横糸になる形で横断的な科目履修を促すものである。

３－２－⑦　通信教育

本学では通信教育は行っていない。

（２）３－２の自己評価

《学士課程》

教育課程の編成方針に即した教育課程については、基本的に「大学設置基準」第 19 条～33 条に適合しており、これまでに示してきた諸点・諸理由から基本教育から専門教育にわたり概ね良く設定できていると言えよう。

ただし各学科や専攻において体系的な教育課程を設定しても、基礎的な知識や技能の定着が図られた形での学年進行については、学生の成績の変異幅がかなり広いことから不安な部分もある。また各種資格や採用試験への対策を補足的に展開することも必要な課題である。さらに 4 年間の学習の集大成である卒業研究の論文構成が、指導教員間で統一されていない側面がある。副専攻を修めようとする学生の割合は半数を大きく割り込み、制度の活用という観点からは、より多くの学生が趣旨や重要性を理解し履修するよう、履修指導を充実させることが望ましいと考える。

また全学に共通して履修登録単位数に関する問題が挙げられる。科目ごとに無理なく十分な学習を行わせることを目的に、一学期当たりの履修登録単位数に上限を設けているが（キャップ制）、現行のシステムでは計算上では卒業要件単位 126 単位が 3 学年程度で修得することも可能となっている点である。学生の GPA により履修登録単位数を制限する結果として、成績が優秀な学生は登録単位数の上限も緩やかとなる。しかし、履修科目数が多い場合、各科目の単位を付与するための学習時間の確保が困難となるため、履修単位の上限の設定に関して現行制度に問題がないかさらに検証する必要がある。

《大学院》

教育課程の編成方針に即した体系的で適切な教育課程を設定しているかどうかに関して自己評価するならば、概ね良く設定できていると言える。

日本臨床心理士資格認定協会から第 1 種大学院（臨床心理学コース）として指定を受け

た。それに伴い、平成 19(2007)年度は臨床心理学関連科目の一部を基幹科目に導入するなど、カリキュラムを変更した。

（３）３－２の改善・向上方策（将来計画）

《学士課程》

基礎的知識や技能の定着について、学生自らが現状を把握し弱点を補強することを目的として、学科単位で基盤的な知識・技能をウェブサイトで試すことのできる基本問題集の作成を計画し、進めている。また、資格・試験への対策講座の整備、一定レベルを超える学生向けのクラスを作成し、履修指導する方法、卒業論文の評価に関する共通性を高める方法を検討する。副専攻履修については、学期開始ごとのガイダンスを中心に、趣旨と重要性の説明を含めた履修指導の強化が必要である。

また履修登録単位数の問題については、前学期 GPA3.00 以上で上限 28 単位、GPA2.50 以上で上限 24 単位としているこれまでの履修登録単位数上限（CAP 制）を見直し、前者で 26 単位、後者で 22 単位にそれぞれ上限を引き下げる改正を検討している。

《大学院》

平成 18(2006)年度は、臨床心理学コース、心理学・教育学コース、社会学・社会福祉コースの 2 コースであったが、平成 19(2007)年度は犯罪心理学、教育臨床学及び応用社会学を充実させるために、臨床心理学コース、犯罪心理学コース、教育臨床学コース、応用社会学コースの 4 コースを開設した。今後、社会的ニーズの変化に対して、それに即したカリキュラムになっているか、必要な知識・技術は十分習得できるかなど常に検証していく必要がある。

［基準３の自己評価］

本学の建学の精神と基本理念、及び学生のニーズや社会的需要を具体化する形で、各学部・学科及び研究科において独自性を加えつつ教育目的・目標を設定しており、かつそれを具体的な教育課程や教育方法に反映していると評価できる。

一方で、学部・学科の教育目的の実現という視点からは、基礎知識・基礎技能の定着を図る、あるいは資格取得等の対策を充実するなどの課題を学科ごとに改善していかなければならない。また、教育目的・目標達成のため、基本教育（教養教育）と専門教育のつながりについて、学士課程全体の構成を考え、今後さらなる検討を継続する必要がある。

［基準３の改善・向上方策（将来計画）］

基準項目３－１及び３－２で述べたような具体的な改善・向上方策を継続的に検討、実施することが肝要である。全学的な教学システムの実効性および専門教育に加え、基本教育のあり方については副専攻の設置に留めず、基本骨子から開講科目に至るまで、現代社会の動向から見た必要性や妥当性から常に検討を続けることが必要である。

そのために、平成 20（2008）年度に教務委員会と独立する形で新設した「カリキュラム委員会」の活動を通じ、教育課程の妥当性や改善点を継続的に検証・点検する。

基準４．学生

４－１　アドミッションポリシー（受け入れ方針・入学者選抜方法）が明確にされ、適切に運用されていること。

《４－１の視点》

４－１－①　アドミッションポリシーが明確にされているか。

４－１－②　アドミッションポリシーに沿って、入学要件、入学試験等が適切に運用されているか。

４－１－③　教育にふさわしい環境の確保のため、収容定員と入学定員及び在籍学生数並びに授業を行う学生数が適切に管理されているか。

（１）４－１の事実の説明（現状）

本学の建学の精神は「以愛為園（愛を以て園と為す）」で、人と人との関わりの基本である人間愛(相互愛)を大切にした愛情あふれる学園であることへの願いが込められている。大学の教育理念として掲げているのは、「自律できる人間であろう」、「社会に貢献できる人間であろう」、「心豊かな世界市民であろう」の３つである。グローバル化が進み、科学技術の進歩が続く社会状況の中で、建学の精神を活かし、創造性豊かで、行動力のある人間を育てたいという願いを目標化したものである。

これらの教育理念に基づき、具体的な教育目標として「KUIS 学習ベンチマーク」（図Ｉ－1 参照、以下ベンチマーク）が制定されている。本学のアドミッションポリシーは、ベンチマークに掲げた目標に対して、それらの資質・能力を身に付けたいと考えている人々の入学を求めている点に主眼がおかれている。

全学的なアドミッションポリシーは、「本学の教育理念に共感し、自らを律し、他人を理解した上で、適切な自己表現ができる人。向学心が旺盛で、意欲的に学ぶことができる人」というものである。

そのアドミッションポリシーを、特に受験生にとって理解しやすいよう、以下のようなわかりやすい表現で明示し公開することとした。

表４－１－１　大学全体のアドミッションポリシー（大学案内 2009 より）

○自分の考えていることを他人に伝えることができる。
○授業内容など他人の話を聞いて、ノートなどに記録をとりまとめることができる。
○自分の関心を持つ教科・科目について、学んだ内容とその魅力について説明できる。

表４－１－１のアドミッションポリシーは、ウェブサイト、大学案内、オープンキャンパス配付資料等で明示している。それにより、受験生やその保護者及び高校教員への周知を図っている。

さらに、平成 21(2009)年度募集大学案内や募集要項には、学科別に「入学までに身につけて欲しいこと」を記載し、アドミッションポリシーを明確にしている（表４－１－２）。

これらの学科別の「入学までに身につけて欲しいこと」も、大学全体のアドミッションポリシーと同様、ウェブサイト、大学案内等で周知を図っている。

表４－１－２　各学科で求める人材（大学案内 2009 より）

学部	学　科	学科で求めている人材
教育学部	教育福祉学科	○保育士や幼稚園教員、または小学校教員になりたい人 ○社会福祉士など、資格を取りたい人 ○ボランティア活動などの経験がある人、または関心がある人
	英語教育学科	○将来、英語の教員になりたい人 ○英検準２級程度の英語力を身につけている人
人間科学部	人間心理学科	○心理学を学んで人間を理解し、社会生活に役立たせたい人
	ビジネス行動学科	○積極的にリーダーシップのとれる人 ○クラブ活動や生徒会活動を一定期間以上続けることができた人 ○ニュース・新聞などを読んで、世の中の動きに関心を持っている人 ○地理歴史や公民（商業科の場合は簿記も含む）などの教科が好きな人

本学の学部入学試験は、4 つの主要な方法からなっている。すなわち、一般選考（一次 A 日程、一次 B 日程、二次）、推薦選考、AO 選考、大学入試センター試験利用選考である。推薦選考には、指定校推薦、公募制推薦（一次、二次）、スポーツ特別選考（一次、二次）がある。この他に、帰国生特別選考（一次、二次）、社会人特別選考（一次、二次）、外国人留学生選考（一次、二次、三次）、シニア特別選考（一次、二次）、3 年次編入学選考（一次、二次）、シニア特別編入学選考（一次、二次）等を実施している。

AO 選考さらには、面接試験を行う選考（指定校推薦、公募制推薦、スポーツ推薦、帰国生特別選考、社会人特別選考、外国人留学生選考、シニア特別選考、3 年次編入学選考、シニア特別編入学選考、及び大学院入試）では、面接を通してアドミッションポリシーへの理解と賛同を受験者に確認している。また、面接試験を実施しない一般選考及び大学入試センター試験利用選考では、大学案内、オープンキャンパスにおける説明、ウェブサイト等を通して、本学のアドミッションポリシーや教育内容を理解した者が出願していると理解している。

シニア特別選考に関しては、平成 18(2006)年度に文部科学省の「現代的教育ニーズ取組支援プログラム（以下、現代 GP）」に採択された「大学、住民及び行政の協働と地域活性化」の一部を成している。経験豊かなシニア学生を受け入れることにより、一般学生との交流と学びを通して、若い世代の学生が多様性を実感できる環境が生まれる。また、社会貢献を果たしてきたシニア学生にとって、実践と理論を統合する学習の場を得ることになり、その学修成果を広く社会に還元し、地域活動や国際交流等において、シニア世代のさらなる社会貢献を促進・支援することも目的となっている。他に大学院入学試験も実施している。

平成 20(2008)年度の学部・学科並びに大学院研究科の入学定員及び在籍学生数をそれぞれ「データ編」表Ｆ－４並びに表Ｆ－５に示す。

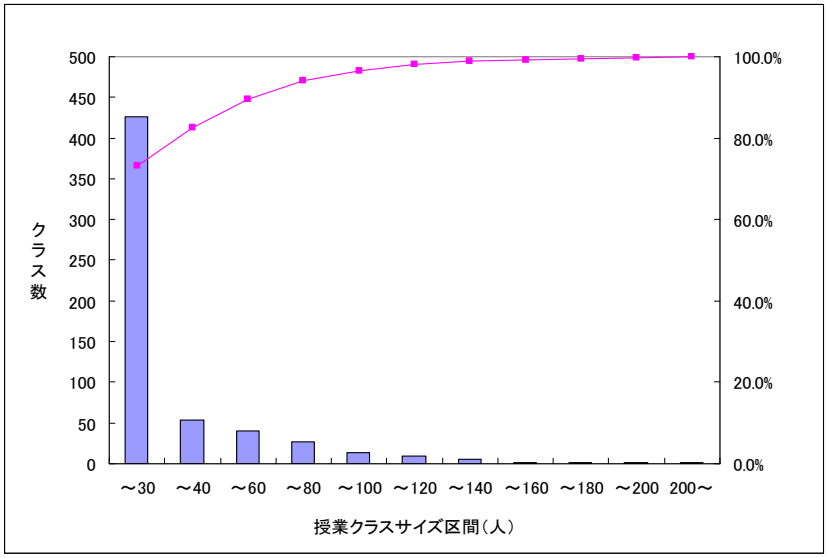
学部・学科では、学科によって収容定員の超過または不足はあるが、平成 20(2008)年度の人間科学部及び教育学部全体の定員充足率（学年進行上）は 0.85 であり、少人数教育が

可能な定員状態を維持している。研究科についてもほぼ定員を充足し、今の状況においては、個々の学生に充分目が行き届く、親身な教育を実施するにふさわしい環境となっている。

平成 20(2008)年度春学期に開講されている授業の総クラス数は、581 クラスである。1 クラスのサイズ（受講者数）の区間単位の分布は表４－１－５、図４－１－１の通りである。

最も多い１クラスのサイズは 226 人である。しかし、140 人を上回るクラスの割合は全体の１％弱であり、全授業クラスの中で 426 クラス（73%）が、30 人以下のクラスという状況であることより、全体的には適正なクラスで運営されていると言える。

図４－１－１　クラスサイズの分布図



（２）４－１の自己評価

アドミッションポリシーの明確化については、大学案内、入試要項やウェブサイト等の様々な媒体を通して、また入試説明会・オープンキャンパス・進学懇談会・高校訪問等、受験生や高校との接点において直接説明する機会を作っている。さらに、全国 9 か所で開催する在学生の保護者との教育懇談会においても、本学が目指す人材育成について、またそれを実現させるための教育内容と教育実践の特色について､詳しく説明をしてきている。しかし、18 歳人口の減少に伴う受験生数激減の影響を受け、入学者全員が、本学のアドミッションポリシーを十分に理解した上で入学しているかどうかについては、若干の疑問が残る。

入学試験とアドミッションポリシーの関係については、面接を通して受験生の意欲や意識の高さを確認している。問題は、一般入試やセンター利用入試などの面接を実施しないタイプの入学試験である。この 2 タイプの入試の入学者は、全体の約 22%となっている（｢データ編｣ 表４－１）。願書提出から合格に至るまで、本学を受験するに際してアドミッションポリシーを理解しているかどうかを確認することはできない。今後は、この確認

方法について検討する必要がある。

さらに、定員充足率については、平成 20(2008)年度は前年に比べてわずかに改善したものの、こども学専攻の定員が 50 人増えたこともあり、大学全体として 1 を下回っている。定員管理については、入試段階で学科ごとの歩留まりを考え、合否判定を行っているが、結果として定員に満たない学科や定員を若干超えている学科があり、学科によるばらつきが課題である。

（３）４－１の改善・向上方策（将来計画）

アドミッションポリシーの明確化については、①面接における評価基準の再検討を行い、面接にあたる教員の意識を統一すること、②入学後もベンチマークについての説明を通して学生個々人の目標設定を行い、すべての授業のシラバスにベンチマークのいずれかを設定することにより、本学の教育を特徴づけ、成果をもたらすための努力と工夫を行っている。ベンチマークは数回の改訂を経て、5 大項目と 15 小項目に整理した。これによって、受験者、保護者、高校の教員にも、理解しやすくなっているものと期待できる。

入学試験とアドミッションポリシーの関係については、面接を実施しないタイプの入学試験では、受験生がどの程度本学のアドミッションポリシーを理解しているかを判断できない状況にある。平成 21(2009)年度の募集より、本学が目指す人材育成に加え、全学共通及び各学科のアドミッションポリシーを明示した。今後はその内容を確認した上で出願・入学してもらえるよう、教育内容と教育実践の特色を、様々な機会を通じて、受験者、保護者や高校に説明する。

受験者数を増やすことが定員充足率の向上にもつながるため、今後一層の努力が必要である。

４－２　学生への学習支援の体制が整備され、適切に運営されていること。

《４－２の視点》

４－２－①　学生への学習支援体制が整備され、適切に運営されているか。

４－２－②　学士課程、大学院課程、専門職大学院課程等において通信教育を実施している場合には、学習支援・教育相談を行うための適切な組織を設けているか。

４－２－③　学生への学習支援に対する学生の意見等を汲み上げるシステムが適切に整備されているか。

（１）４－２の事実の説明（現状）

開学時に厳格な成績評価の柱となる GPA(Grade Point Average)制度を導入した本学において、高等教育のユニバーサル化に伴う多様な学生を受け入れるための組織的な支援体制を構築することが不可欠であるとの認識から、平成 10(1998)年の開学時から学習支援センターを設置し、アドバイザー制度とあわせて学生への学習支援体制の整備に努めてきた（表４－２－１）。

学習支援センターの運営に関する事項については、学部・学科の教員と学習支援課の職員で構成される学習支援センター運営委員会によって審議し、結果は大学協議会及び教授

会等に審議並びに報告を行う。

平成 19(2007)年度から、学習支援の方向性を、①リメディアル教育（学びの基礎を固める）、②日々の学修への支援（学びの幅を広げる）、③キャリア形成支援（未来を切り拓く）、の 3 領域に分類・整理し、学生に必要な支援を総合的に提供できる体制を整備した。以下、本学の学習支援の中でも重点的な取組みについて述べる。

表４－２－１　平成 19(2007)年度学習支援センター利用状況（4 月～1 月）

（件）

内容　　月	4月	5月	6月	7月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計	水棹館 4月	水棹館 5月	水棹館 6月	水棹館 7月	水棹館 9月	水棹館 10月	水棹館 11月	水棹館 12月	水棹館 1月	水棹館 2月	水棹館 3月	計	総合計
学習相談	42	6	2	3	19	23	5	4	3	13	5	125	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	125
オフィスアワー	80	148	129	102	－	37	24	22	22	2	0	566	9	22	36	34	3	34	19	21	8	16	17	219	785
自習	139	114	98	261	37	144	133	124	99	55	101	1,305	54	98	130	178	48	105	68	38	129	0	1	849	2,154
パソコン他	13	43	33	68	4	35	33	26	98	7	3	363	18	20	78	52	5	37	32	15	29	44	19	349	712
その他	10	10	2	8	－	10	11	12	6	0	0	69	42	50	36	59	2	52	52	32	26	35	15	401	470
合計　(A)	284	321	264	442	60	249	206	188	228	77	109	2,428	123	190	280	323	58	228	171	106	192	95	52	1,818	4,246
センター+水棹館	407	511	544	765	118	477	377	294	420	172	161	4246													
開室日数　(B)	10	21	19	10	23	26	23	22	22	24	26	226													
1開室日あたりの件数	40.7	24.3	28.6	76.5	5.1	18.3	16.4	13.4	19.1	7.2	6.2	18.8													

〈アドバイザー及び GPA 制度〉

学生の円滑な学習及び学生生活支援を目的として、専任教員によるアドバイザー制度を設けている（「関西国際大学学生規程」第 2 章）。アドバイザーは履修指導、学習目標の明確化、学業不振への対策方法などについて、個別に助言指導を行う。GPA 制度では、①年間 GPA が 1.00 未満の者には学部長が、②連続する 2 学期の GPA がともに 1.00 未満の者には学部長が保護者同席の上で厳重注意を行う。また、③1 年次秋学期以降に連続する春・夏・秋・冬・春・夏学期、または秋・冬・春・夏・秋・冬学期において当該期間の累積 GPA が 1.00 未満の者には、学部長が退学勧告を行う。③の場合、本人及びアドバイザーの意見を聞いた上で、成業の可能性があると判断されればこの限りではない（「関西国際大学履修規程」第 16 条）。これらの面接にはアドバイザーが同席の上、以降の学習計画の指導を行う。

〈ウォーミングアップ学習〉

新入生の大学生活への円滑な適応を目標とし、入学前教育の一環として 2 月に 2 回、3 月に 2 回、合計 4 回実施している。流れは、午前中はコミュニケーションワーク、本学での学び方（参加体験型学習）、生活サポート、午後はスタディスキルズ、ゼミナール入門と、１日参加のプログラムで構成している。

〈センターオフィスアワー〉

研究室のオフィスアワーとは別に、専任教員が交代で毎週 1 回、水棹館 2 階のアクティブラーニング室に在室して、学習支援を行う制度である。支援内容は学習支援センター利用の手引きなどを通じて学生に周知を図っている。平成 19(2007)年度はセンターオフィスアワー利用者を前年比 138%と大幅に増やす

表４－２－２　平成 19(2007)年度学習支援センター オフィスアワー教員在籍状況

期間	在室教員数	全教員数	在室割合	H18年
4月	77	108	71%	67%
5月	151	225	67%	61%
6月	143	203	70%	71%
7月	68	108	63%	62%
9月	－	－	－	－
10月	102	187	55%	54%
11月	128	216	59%	55%
12月	91	162	56%	44%
1月	109	182	60%	38%
合計	869	1,391	62%	57%

ことができた。中でも数学や音楽などに関する利用者が急増している。この成果は、利用学生に丁寧な周知を図ったこと、教員への呼びかけを強化することで在室率が前年度 57%から 62%に向上したこと（表４－２－２）、実施場所を 2 号館 3 階の学習支援分室より学生アメニティ棟である「水棹館」に変更したことによる。他にも、各教員による講義中の質問や補習のためのセンターオフィスアワーや、センターオフィスアワーの一部の時間を用いたセンタープログラム（後述）の実施などの努力も利用学生数増の要因となった。

〈学期途中の欠席調査と個別指導〉

学生が中途退学する大きな要因の一つに授業の多欠席がある。授業の欠席回数に関して手厚い指導体制をとっていても、最終的に多欠席となったことが判明した時点では手遅れの状態となる場合が大半である。

その対応として、各学期（集中講義の学期を除く）の授業期間の開始から 3～4 週間経過した時点で、すべての科目担当者に対して、欠席者の調査を実施している。その時点で、欠席回数が多い（1/2 以上欠席）学生のアドバイザー別リストを作成し、アドバイザーを通した個別指導を行っている。

また、多欠席となっている科目数が 3 科目以上の学生に関しては、学習支援センターから保護者に対して欠席状況を文書にて連絡し、保護者の協力も得ながら、指導をする体制をとっている。

〈センタープログラム〉

通常の授業では取り上げない基礎的な学習や、キャリア形成に必要な学習など、学生の学びを深めるプログラムを開講している。担当者は、主に専任教員である。受講料は無料で単位認定はない。１回のみの講座、数回の短期講座、毎週開講の長期講座がある（表４－２－３、表４－２－４）。平成 19(2007)年度は、前年度の春秋合計 42 講座・受講者 306 人から 42 講座・受講者 328 人に充実を図ることができた。内容も、支援室での学生の学習相談から把握したニーズに基づく「事例に学ぶ臨床心理学」、「人間関係スキルを磨こう」や、学科の教育目標実現のために複数教員が連続して支援する「小学校採用試験対策講座」のように、学生の幅広いニーズに対応するプログラムを編成できている。

〈ステップアッププログラム〉

キャリア形成に役立つ内容や教養を深める内容を、学外の専門学校や講座に出向かなくても、学内で学べるように支援することを目的として実施している。このプログラムは、外部講師を担当者とする有料講座である。単位認定はない。回数は 1 日開催の講座から数十回に及ぶものがある。

表4－2－3 H19年度春学期　学習支援センタープログラム実績

NO	プログラム名	申込者数
1	英文法を復習しよう	16
2	数学の復習	9
3	漢字挑戦～　漢字検定対策講座	26
4	自然科学に強くなろう	1
5	教員採用試験勉強会	3
6	教員(情報)採用試験勉強会	3
7	通信教育小学校単位取得講座	6
8	小学校教員採用試験対策講座	43
9	心理職等　公務員対策勉強会	21
10	留学生のための経営学大学院進学相談	3
11	心理学系大学院研究計画書の書き方・面接の受け	11
12	英語学・英語教育学専攻大学院への進学相談	1
13	楽しい英会話	9
14	TOEICⓇ受験対策	3
15	中国語初級	0
16	人間関係スキルを磨こう	2
17	楽しく運動して作ろう健康なからだ	5
18	新入生アワー	3
19	リラクゼーション入門	7
20	「夏休み子ども工作教室」アシスタント養成講座	13
21	子どもと絵本をつなぐもの	5
22	チャレンジ数学	4
合計		194

表4－2－4 H19年度秋学期　学習支援センタープログラム

NO	プログラム名	申込者数
1	英文法を復習しよう	4
2	数学の復習	4
3	自然科学に強くなろう	1
4	教員(情報)採用試験勉強会	11
5	通信教育小学校単位取得講座	9
6	公立教員・保育士採用試験対策講座	25
7	心理職等公務員対策勉強会	2
8	公務員一般教養対策講座	13
9	心理学系大学院進学案内	7
10	英語関連大学院への進学相談教職(英語)対策	2
11	楽しい英会話	5
12	TOEICⓇ受験対策	2
13	コミュニケーションスキル	3
14	キャリアサポートグループワーク	2
15	食で育む健康生活	7
16	小学校の先生と話そう	5
17	MOUS試験対策講座	1
18	社会福祉士国家試験対策講座	5
19	ヨガ入門講座	16
20	DSえいご	10
合計		134

表４－２－５　平成 19(2007)年度ステップアッププログラム

	講　座　名	主対象学年	開講コマ数	マイレージポイント数	マイレージ利用時の受講料	定員	参加者数
資格対策プログラム	福祉住環境コーディネーター３級	1～3年生	10回 /20コマ	110	17,000	30	0
	医療事務	全学年	18回 /36コマ	280	42,000	30	9
	インテリアコーディネーター試験１次対策	全学年	22回 /44コマ	200	32,000	30	0
	色彩検定３級	1～3年生	7回 /14コマ	80	12,000	30	0
	色彩検定２級	1～3年生	7回 /14コマ	90	13,000	20	0
	ＦＰ技能士３級対策講座	1～3年生	14回 /28コマ	130	21,000	30	3
	介護事務	1～3年生	7回 /14コマ	140	21,000	20	10
	訪問介護員（ﾎｰﾑﾍﾙﾊﾟｰ）養成研修２級	1～3年生	133時間	対象外	―	40	23
教養対策プログラム	カラーコーディネート～イメージアップ講	全学年	1回	5	1,000	30	4
	アロマテラピー講座	全学年	1回	5	1,000	30	16

〈チャレンジプログラム〉

学生の創意工夫と自主性に基づいた実践的な活動に対して「教育的意義」、「ユニーク度」、「結果の具体性」等を基準に採択し、最大 50 万円の奨励金を支給する制度である。平成 19(2007)年度は、学生企画として「尼崎新キャンパスにおける防犯対策の検討」、「他大学メンターとの交流による本学メンター制度及び活動のレベルアップ」を主題とする 2 本の企画を採択した。採択は修正再審査による指導を実施し、採択後は担当教員を配置して事前段階から指導にあたり、その内容の充実に努め、成果発表が為された。また平成 19(2007)年度より、教職員が主導するプログラムである「学内文化活動推進プロジェクト」を新たに採択した。

本学では、いずれの課程においても通信教育の制度は実施していない。

学習支援に対する学生の意見等を汲み上げるシステムとして、最も力を入れ、また件数も多いのは、学習支援センターの窓口及びセンターオフィスアワーで学習相談に訪れる学生から直接意見を聞くことである。研究室でのオフィスアワーとは異なり、学生が多数集まる場所で教員が待機しているため、学生が気軽に相談できる環境を提供している。教員の在席状況も平成 18(2006)年度と比べ向上していることからも（表４－２－２）、学生からの意見を積極的に汲み上げる姿勢が伺える。

学習支援センターでは、フレッシュマンウィーク（新入生受け入れオリエンテーション週間）において、取得を希望する資格等の調査を実施している。また、学習支援センターで実施する各事業では、プログラム終了後に学生にアンケート形式の評価を求め、結果を委員会で検討して次の事業展開に反映させている。さらに、春学期と秋学期の中間で実施する欠席調査において、対象学生が必要とする支援を郵送のアンケートで尋ねたり、学生委員会が毎年実施する「学生生活・意識実態調査」において、センターオフィスアワーの項目を設けたりするなど、学生の意見等を汲み上げる仕組みを複数準備している。所轄の学習支援センター運営委員会、学生委員会でそれらの調査結果を検討し、改善に向けた努力をしている。

（２）４－２の自己評価

学習支援センターの利用学生数という点では、センターオフィスアワーの利用者、センタープログラムの受講者、ウォーミングアップ学習の参加者数は、いずれも増加傾向にあり、教員からの働きかけ及び学生の利用はほぼ適切に機能していると考える。しかしステップアッププログラムの受講者数に関しては、平成 18(2006)年度の 89 人から平成 19(2007)年度は 65 人に減少した。これは、カリキュラムや種々の学生参加のプログラムの充実により、重複する日程の調整が困難となり、学習意欲はあるものの参加できない学生がいるためと考えられる。

（３）４－２の改善・向上方策（将来計画）

センターオフィスアワーに関しては、未だセンターオフィスアワーの時間帯に待機しているだけの教員もいる。学生が頻繁に訪れるオフィスアワーになるように、学習支援センターからの呼びかけだけではなく、教員からも積極的に学生に対して利用を図るように引き続き呼びかけ、勉強会等の開催を企画するなどの工夫が必要である。

センタープログラムに関しては、先に述べたように、学びの基礎を固めるリメディアル教育、学びの幅を広げる日々の学修への支援、未来を切り拓くキャリア形成支援の 3 領域に分類・整理し、学生に必要な支援を総合的に提供できる体制をさらに整備することが求められる。特にリメディアル教育の領域は、体系的な支援が望まれ、まずは既存のウォーミングアップ学習に関して、学力面での支援の充実を検討する。

ステップアッププログラムに関しては、学生のニーズに応じたものとなるように絶え間のない見直しが求められるが、同時に、学生が「受けたくても受けられない」状況を打開する必要がある。また、市民に広く開かれたプログラムとして展開するように改善したい。

４－３　学生サービスの体制が整備され、適切に運営されていること。
《４－３の視点》
４－３－①　学生サービス、厚生補導のための組織が設置され、適切に機能しているか。
４－３－②　学生に対する経済的な支援が適切になされているか。
４－３－③　学生の課外活動への支援が適切になされているか。
４－３－④　学生に対する健康相談、心的支援、生活相談等が適切に行われているか。
４－３－⑤　学生サービスに対する学生の意見等を汲み上げるシステムが適切に整備されているか。

（１）４－３の事実の説明（現状）

学生サービスの向上及び厚生補導のための組織として、本学には学生委員会と学生部学生課がある。学生委員会は、学部・学科及び学生部学生課より選出された教職員で構成し、学生の福利厚生及び学生生活の充実発展に関する事項について、定期的または臨時に学生委員会を開催し、学生の学生生活全般に関する事項について審議する。また重要な事項については学長・副学長等会議に報告する。稟議事項は大学協議会及び両学部教授会で審議並びに報告し、学生サービスの向上や福利厚生面の充実を図っている。

業務を遂行する学生部は、学生部長以下８人の職員で構成し、主に以下の５つの主な業務に携わっている。

① 学生会（学生自治組織）及び課外活動に関すること。
② 生活指導、福利厚生及び各種奨学金に関すること。
③ 学生・職員の健康管理と保健衛生及び相談に関すること。
④ 学生・職員の相談活動、各種心理検査及びそれに必要な連携調整行に関すること。
⑤ 同窓会（緑風会）及び保護者会に関すること。

以下、具体的な取組例を示す。

〈学生へのサービス内容の周知〉

サービス内容については、KUIS Student Guide（学生手帳）のⅡ-1～5 頁とⅢ-1～15 頁に明記している。KUIS Student Guide（学生手帳）は１年次生の入学時及び各学年の春学期履修ガイダンスにて各学生に配布し、教員及び各部局担当者が説明の上周知している。

授業・試験、資格取得、課外活動、健康診断、奨学金、その他の学生サービスに関する情報は、2 号館１階エントランスホール及び水棹館１階の掲示板にて連絡している。加えて、各アドバイザーによるゼミの時間を活用した連絡、ウェブサイト上の各部局の頁などでも随時情報提供をしている。

厚生補導も含め、本学特有の取組みについて以下に述べる。

〈自動車及びバイク等による通学中の事故の撲滅〉

本学では、立地条件から自動車通学やバイク通学を許可しているため、学生が登下校中に事故に遭遇する可能性も高い。そのために毎年、兵庫県警三木警察署の協力により、6 月と 10 月に年 2 回、学内で交通安全講習会を開催して日頃から安全運転に心掛けるよう注意喚起を促している。

〈大学構内全面禁煙措置に基づく禁煙指導の徹底と喫煙モラルの向上〉

受動喫煙の防止義務を定めた健康増進法の施行に伴い、平成 17(2005)年 4 月より本学は大学構内を全面禁煙とし、大学をあげて禁煙運動に取り組んできた。その結果、教職員による巡回指導や校医による禁煙講演等の効果もあり、学生の喫煙率は年々低下傾向にあり、平成 19(2007)年度において初めて全国平均値の 25%を下回る結果となった。平成 19(2007)年 11 月に実施した「学生生活実態・意識調査」では全学生の 24.1%が喫煙学生で、喫煙学生の 70%が禁煙の意思がある結果となっている。

学生委員会主導で、喫煙ルールを守らない学生への集中的な対応を検討し、4 月当初から指導強化を図ることにした。従来は、指導として求められた場所へ移動するよう指示していたが、平成 20(2008)年度からは違反即処分という方針に基づき、厳しい態度で対応している。喫煙ルールの指導を契機に、学生のモラル向上のために、全学的な取組みを実行することで、教授会においても合意が得られた。

〈教育懇談会の充実〉

平成 19(2007)年度の教育懇談会は 6 月から 9 月にかけて、本学会場を含む全国 8 会場で開催した。保護者の参加総数は約 320 人でほぼ前年と同等であった。内容的には前年度と同様、キャリアセンターと連携し、保護者に対して進路支援説明会や個別面談を実施し、双方向から学生をサポートしていく体制を構築する。参加した保護者のアンケートでは「参加してよかった」という意見が大半で、教育懇談会の目的は保護者にも理解され、一定の効果を上げることができた。

〈学生サービス室（総合受付）〉

学生サービスの向上を目指し、学生の利便性と事務の効率化を図るため、教務課と学生課の事務局を 1 か所に配置している。事務室の受付には総合受付「ワンストップカウンター」があり、各課で所管する各種証明書の申請や交付、レポート等提出書類の受け付け、遺失・拾得物の問い合わせ、施設利用等に関する手続き業務を行っている。カウンター横には個別対応が可能なデスクカウンター、面接室を別途設け、周囲を気にせずに込み入った相談ができるように配慮している。開室時間は月曜日から金曜日が 9 時 30 分～17 時、土曜日が 9 時 30 分～13 時であり、休み時間を中心に多くの学生が相談に訪れている。

学生への経済的支援として、学生部では大学独自の奨学金制度、保護者会の奨学金制度、日本学生支援機構の奨学金、地方自治体や財団法人及び民間各団体等の奨学金等を扱い、経済的困窮により勉学を継続することが困難な学生の救済、在学中に家計急変により休学や退学に追い込まれる学生の救済等、親身に対応している。特に近年、家庭の経済状況の急変等により、学費負担に悩む学生が増加し、各種奨学金の手続きや相談にかなりの時間を要している。本学では日本学生支援機構の奨学金の貸与を受けている学生は全体の約 35%を占め、平成 19(2007)年度は 471 名の学生が認定されている。

これらの経済的支援については、KUIS Student Guide（学生手帳）や大学広報誌、ウェブサイト及び学生課の掲示等により情報を提供している。本学独自の奨学金及び経済支援制度は以下の通りである。

〈濱名ミサヲ先生記念奨学金〉

本学創始者の名前を冠した奨学金制度であり、学業成績優秀者に対し、第 1 種は授業料

の全額または半額、第 2 種は海外留学の費用、第 3 種は図書やその他の賞品を給付する。

〈関西国際大学保護者会奨学金〉

保護者活動の一環として、学業継続に経済的支援を必要とする学生を対象に、月額 2 万円 1 年間の奨学金を給付する制度である。募集人数は年間 3～5 名であり、採用基準としては学業成績より経済的困窮度合いを考慮する。

〈学習奨励金〉

各学期に 16 単位以上を習得し、GPA が 3.50 以上の者に対しては授業料の 10%相当額、GPA が 3.30 以上 3.50 未満の者に対しては授業料の 5% 相当額を支給する制度である。平成 19(2007)年度の給付者は、春学期で 104 人、秋学期で 158 人と全学生の約 10%が給付を受けている。給付対象者も成績アップにより増加傾向にあり、秋学期においては前年比 172%となっている。

〈キャンパスマイレージ制度〉

学業成績と正課外活動を評価する全学生対象の制度である。具体的には、①学業成績による基本ポイント（科目 GP×単位数）と、②課外活動の成果に対する付加ポイント（大学が認める課外活動、ボランティア活動、大学行事のヘルパー参加等につき、加算申請を行う）からなり、点数に応じてステップアッププログラム受講料の一部免除、食堂及び駐車場利用券、スクールバス定期券、電子辞書、海外自主研修旅行等の費用等に充てることができる。

平成 18(2006)年度末から平成 19(2007)年度初めにかけて、学長特命プロジェクトによりキャンパスマイレージ制度のフレームの見直しを行った。平成 21(2009)年 4 月以降の尼崎キャンパスを含めた当制度のシステム変更を含め、学習奨励金との関連を考慮し、現行のキャンパスマイレージ制度の在り方について検討した。また、春学期に申請のあった業績や功労に対して、7 月に学生を含めたレフリーコミッティを開催し、その扱いについて検討した。

また、ポイントの利用についても中間ポイント(300p～500p)の適用を設定するのか、キャンパスマイレージ制度の在り方を含め検討する。さらに学習促進のためだけでなく、学生生活のサポートとして、キャンパスライフにも役立つシステムとして、キャンパスマイレージが機能する制度に変革することが、新たな方向性として検討され、現行制度の問題点について分析し、改善方法を継続して検討する。

〈アルバイト〉

その他にも経済的支援の一環として、大学近隣のアルバイト先の紹介を行っている。勤務時間及び職種の制限を設け、仕事の内容を確認するとともに、危険のない学生に相応しいアルバイト先の情報を提供している。

〈下宿等〉

下宿については、家主や仲介業者の協力により、学生の下宿に相応しいアパートやワンルームマンションを本学の指定住宅として優先的に斡旋している。また、大学指定強化クラブの硬式野球部及びサッカー部については、民間業者の施設を寮として借り上げ、福利厚生の充実と経済的負担の軽減を図っている。

課外活動への参加は、学生が有意義な大学生活を送る上で重要な要素の一つである。本

学の課外活動は一部の強化クラブを除き、学生会の自治組織の傘下にあり、学生団体として運営している。学生団体の課外活動は、その活動実績や活動状況及び学生団体としての規模により、クラブ、同好会及びサークルに区別され、クラブと同好会には学生会の年度予算より、春学期と秋学期の年 2 回、課外活動援助費を支給し活性化を図っている。

また、これとは別に学生部でも年度予算に課外活動援助費を計上している。特に大学指定強化クラブの硬式野球部、サッカー部及び硬式テニス部には、年間予算として総額で 1,628 万円を計上、強化クラブ以外の学生団体に対しては総額で 186 万円を計上し、活動を支援している。その他に保護者会の学生会活動及びクラブ援助費として平成 19(2007)年度は 360 万円の支援をいただいている。

現在、学生会に登録の学生団体はクラブが 12 団体、同好会が 8 団体、サークルが 6 団体、合計 26 団体である。課外活動への学生の参加率は平成 18(2006)年度より上昇傾向にあり、平成 19(2007)年度学生生活実態・意識調査では約 40%の学生が学生団体に加入している。また、課外活動に参加している学生の約 70%が満足している結果になっている。課外活動への参加率が上昇している理由の 1 つに、人間科学部ビジネス行動学科スポーツマネジメント専攻の学生が強化クラブに入部していることがあげられる。

近年、各大学において学生会活動が低迷し、それに伴って学生団体の活動も沈滞化していると言われている。しかし、本学では学生の課外活動への取組みは年々活発となっている。強化クラブの硬式野球部では、創部からわずか 4 年で、春季及び秋季においてリーグ優勝し、全国大会への出場を果たす成果を収めている。出場に際して大学の補正予算より約 350 万円の援助を行った。今後更なる活性化を進めて行く中で、部室や寮を含む施設の充実や指導者の確保が急務となっている。これまでの実績を見ても学生団体が活性化を図る上で、とくに指導者の学生団体への関わりは、活動を大きく左右する結果となっている。

また、各学生団体が課外活動を進めて行く中で、大学の支援とは別に保護者会より総額で 650 万円の経済的支援をいただいている。その中には大学祭への援助金として 100 万円が含まれていたが、平成 19(2007)年度は規模縮小により「あじあん祭」（大学祭）を開催することになり、経費面でも削減化を図った。そのために大学祭への援助金を各学生団体の活動支援に振り分け、課外活動の活性化を促した。

本学では、学生の心身の健康保持・増進のために、次のような体制を整備し、支援している。

〈定期健康診断〉

学校保健法に基づき、勉学上支障となる疾病の早期発見、早期治療を目的とし、毎年 4 月の履修ガイダンスに合わせて健康診断を実施している。詳しい予定は春季休暇期間中に学生への郵送、学内掲示にて周知し、必ず受診するよう促している。進学や就職に際しては健康診断証明書を発行している。平成 19(2007)年度の定期健康診断の実績は、以下の通りである。

○受診者数　1,469 人　　（受診率 94.4%　　平成 18(2006)年度 93.8%）

○有所見者数　67 人

〈保健室〉

平成 19(2007)年度まで保健室と学生相談室の所管は学習支援センターで行っていたが、平成 20(2008)年度より学生部に変更となった。開室時間は平日 9 時から 17 時であり、養

護教諭１人及び看護師１人が常駐し、けがや病気の応急処置をはじめ、健康に関する資料の閲覧や個別の健康相談に応じ、学生による健康の自己管理に向けた支援をしている。毎月第２金曜日には校医による健康相談を実施し、内科、外科などの診療科目に問わず、身体の健康について困っていることや心配なことなどの相談に対応している。特に力を入れている禁煙支援については後述する。

平成 19(2007)年度における保健室の利用状況については下表４－３－１の通りで、前年度に比べ利用者が増加している。また、利用内容の内訳では、体調不良等、健康に関する利用が多い傾向であった。

表４－３－１　平成 19 (2007)年度　学生の保健室利用状況

学部	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
合計	97	89	87	80	6	11	85	67	45	65	19	4	655

〈学生相談室〉

学生相談室では、非常勤の臨床心理士が学生の相談に応じている。開室時間は平日 9 時 30 分～17 時 30 分、新規申込は平日 10 時 30 分～16 時 30 分とし、予約優先ではあるができる限り当日の相談にも対応するようにしている。予約は来室、電話、電子メール、投函ポストいずれの方法でも受け付け、カウンセラーから学生に返事をすることになっている。なお、相談件数の増加に伴い、平成 19(2007)年度より月～木曜日は相談体制を 2 人に充実させることができた。平成 19(2007)年度の学生相談室利用内訳は、下表４－３－２の通りであった。

表４－３－２　平成 19(2007)年度　学生相談室利用状況

月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
学生相談	69	99	109	104	6	33	87	88	81	79	68	15	838
教職員	7	5	9	8	3	5	8	6	7	5	3	2	68
保護者	3	2	2	1	0	2	1	2	4	2	0	2	21
休学者	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

〈禁煙支援〉

本学は大学構内を全面禁煙とし、大学をあげて禁煙運動に取り組んできた。保健室では 6 か月を目標に、個別の禁煙支援を行っている。平成 19(2007)年度は以下の内容で取り組んだ。

① 5/28　禁煙キャンペーン（禁煙啓発パネル展示、呼気一酸化炭素濃度測定、「禁煙のすすめ」パンフレット配布）

② 6/9・10　12:20～13:00　　第 1 回禁煙チャレンジャー説明会及び登録会

③ 6/11～（随時 ニコチンパッチ処方（稲本学校医より））電子メール支援開始。応募者 4 人。

④ 7/9　1・2 限　　人間学特別講義にて禁煙教育講演（講師：国立循環器病センター

集団検診部、兵庫県禁煙問題研究所　医学博士　稲本　望氏）

⑤ 10 月 禁煙キャンペーン（クリーン作戦、呼気一酸化炭素濃度測定、禁煙チャレンジャー募集）

⑥ 10 月下旬　第 2 回禁煙チャレンジャー説明会及び登録会

⑦ 11 月～（随時）　ニコチンパッチ処方（稲本学校医より）、電子メール支援開始

〈留学生対応〉

本学には、120 人程度の留学生を受け入れているが、留学生にとっては、言葉や文化の違いも大きく影響してくるため、日本人学生の対応以上に、学生生活面でもサポートが必要となる。

それらの対応を学生部学生課が中心となって行っており、日常生活面での相談にも対応している。また、日本語担当教員、国際交流委員が履修計画などについて、アドバイザーが学習計画についてサポートしている。

学生と大学とのコミュニケーションの場を設け、相互の信頼関係を築いていくことは、学生サービスを考える上で重要なことである。大学生活の充実、発展に関する窓口として、教職員からなる学生委員会を設置している。学生委員会では、学生及び教職員の相互信頼に基づく意見交換並びに意思疎通を図り、大学及び学生生活に密接に関係する諸問題について積極的に、かつ建設的に協議する場を設けている。

その学生委員会が中心となって、全学生を対象とした「学生生活実態・意識調査」を実施している。その結果により、幅広く学生の意見を汲み上げている。また、ウェブサイト上には「学長への質問・提言コーナー」があり、多かった質問・提言等に対しては学長がウェブサイトを通して直接回答をしている。

本学独特の学生の意見を汲み上げるシステムとして、キャンパスマイレージ制度のレフリーコミッティがある。レフリーコミッティにより、マイレージの新たなポイント設定や特典をその都度協議して方針を検討している。学生有志もメンバーとされており、学生の目線での意見を汲み入れるようにしている。

また、本学では、アドバイザー制により日常的に学生指導を行っている。アドバイザーと学生部及び学生委員会の連携により、個別の学生の意見を可能な限り汲み上げている。

（２）４－３の自己評価

学生部・学生課においては、学生生活を支援するための各種業務を積極的にかつ円滑に遂行している。加えて学生委員会、アドバイザー制度、学生相談室等学生サービスのための組織体制が整い、KUIS Student Guide（学生手帳）、掲示板、ウェブサイトそしてゼミ時間を活用してアドバイザーから直接情報を提供するなど、学生サービスへの組織的取組みは評価に値すると考える。

経済的支援については、濱名ミサヲ先生記念奨学金、経済的困窮者に対する本学保護者会の給付型奨学金、学習奨励金、キャンパスマイレージ制度による特典等々、様々な奨学金制度を整備して適切に運用している。

しかしながら、様々な奨学金制度を全体的にみた場合、各々の奨学金受給認定の評価に対する妥当性の検証が必要である。また、成績の悪化等により奨学金の受給停止となる学

生も増加傾向にあり、学生一人ひとりに対するさらなる細やかな指導が必要となっていることも課題である。

学生会等、課外活動の支援については、運営に対する相談、助言、指導、及び保護者会からの援助を通した経費面での支援活動を適切に行っている。

健康相談、心的支援、生活相談については、保健室、学生相談室常駐の専門職により、手厚い対応をしている。加えて、学生に身近な存在であるアドバイザーが日常的な相談相手となり、必要に応じて専門的な相談につなぐ連携体制は、評価に値すると考える。

学生サービスに対する学生の意見等の汲み上げについては、学生委員会を中心に学生生活実態・意識調査、ウェブサイトでの意見書き込み、レフリーコミッティ制度など複数の方法を採用し、広く学生の意見を集める体制を整えている。しかし、ウェブサイトへの書き込みについては学生番号と氏名を明記する必要があるためか、積極的活用はされていない状況である。

（３）４－３の改善・向上方策（将来計画）

18 歳人口の減少に伴い学生が多様化し、入学してくる学生もこれまでにない問題や悩みをかけているケースが多い。入学後、大学生活にうまく適用できない学生や友人関係でつまずく学生等、個々の学生の抱えている問題も多岐にわたり、適切な指導にも能力と時間が求められている。

奨学金制度等に関する学生サービス面では、総受給者に応じた予算的な適正措置を講じる一方、受給認定の評価に対する妥当性について、検証する仕組みを構築する。

また、日本学生支援機構の奨学金について、希望者に対しては一人でも多く推薦できるよう日本学生支援機構に働きかける一方、認定後の審査を厳しくし、停止や中止とならないよう指導の強化を図る。キャンパスマイレージ制度については、学習奨励金の在り方を含め、さらなる充実を図る。より充実した奨学金制度として整備する。

禁煙指導と喫煙モラルの向上については、教職員による巡回指導を中心とした喫煙マナーの指導をさらに強化していく必要がある。同時に学生会にもこの禁煙指導に対する協力を要請し、学生会の事業の一環に展開して大学全体で禁煙キャンペーンを展開する。さらに教育における禁煙指導を含め、全学的な運動を展開していく中で、保健所等の行政と連携強化を図る。

学生会等、課外活動への指導については、活動の活性化を図るために、活動場所の提供、指導者の招聘及び顧問の指導等を強化していく。

自動車及びバイク等による通学学生に対しては、地元の警察に協力をあおぎ、交通ルール遵守に対する指導を強化する。

自動車やバイク通学を希望する学生は今後も増加する傾向にあり、駐車場や駐輪場の整備を併せて行う。また、対象学生が増加することによる事故への対応、大学周辺住民の苦情に対する処置等、新たな問題への取組みも必要となる。規則に反する行為を行う学生については厳格に対処する。

教育懇談会の開催に関して、開催の趣旨については保護者の賛同を得ており、今後とも継続して実施する。本学会場以外、同一場所で毎年開催すると参加者は年々減少していく傾向にあり、今後は開催場所や隔年開催等、実施に向け新たな企画で検討する。また、プ

ログラム内容についても時間的な制約がある中で、有効な使い方を検討する必要がある。懇親会については最後まで残る保護者が少なく、懇親会に代わる内容を含め検討する。また、保護者会との連携を強化し、より効果的な教育懇談会の開催となるよう現状の見直しを行う。

学生サービスに対する学生の意見等の汲み上げについては、平成 20(2008)年度も、11 月下旬より 12 月上旬にかけて「学生生活実態・意識調査」を例年通り実施する。過去の調査結果も参考にして、必要と思われる事項については事業計画に反映していくための予算化を図る。また、ウェブサイトや学内に設置の意見箱等により学生の意見を伺う場とし、今後の学生支援活動に反映していく。

４－４　就職・進学支援等の体制が整備され、適切に運営されていること。
《４－４の視点》
４－４－①　就職・進学に対する相談・助言体制が整備され、適切に運営されているか。
４－４－②　キャリア教育のための支援体制が整備されているか。

（１）４－４の事実の説明（現状）

学生の進路希望の多様化に対応するため複数の相談・助言窓口を設け、幅広い支援を行っている。その中心となるのは平成 10(1998)年に開設したキャリアセンターで、現在は 6 人のスタッフ（週 2 日勤務のキャリアアドバイザー1 人、パート職員 1 人を含む）で運営している。基本的に日曜、祝日、大学閉門日、大学行事を除いて開室し、春季、夏季長期休暇中も相談、助言を行っている。

また本学では、すべての学生が 1 年から 4 年を通じてゼミに所属し、各ゼミ担当教員がアドバイザーとして学生生活を通して進路に関する相談も受付け、助言を行っている。就職活動を行う 3 年次生、4 年次生を担当するアドバイザーは、キャリアセンターと連携を取りながら卒業までに最終的な進路決定ができるよう助言を続けている。

特にキャリアセンターは進路を決定しなければならない 3 年次生は全員を対象とし、予約制で年 2 回（6 月、11 月）それぞれの希望に応じた個別進路相談を実施している。相談内容はデータベースに蓄積し、その後どのスタッフでも対応できるように情報の一元化を図っている。さらに、本格的な採用活動が始まった時点で、就職活動が円滑に進むよう、キャリアセンタースタッフの中で学生の担当を決め、過去の相談記録をもとに、それぞれの進路が決まるまで、きめ細やかな指導を行っている。

他の窓口としては、学習支援センターが実施している「センターオフィスアワー」がある。これは専任教員が時間を指定し、希望する学生に対して、専門や得意分野の学習指導や相談を行うものであり、ここでも就職・進学の相談を受付けている。特に進学相談の中心となっている。また、進学に関しては学習支援センターが主催する「センタープログラム」の中で、大学院に関する講座も開設している。

以上の相談、助言を含めたキャリア支援を円滑に進めるため、年間スケジュールをあらかじめ学生に示し、積極的な参加を促している。平成 19(2007)年度キャリアセンターで実施した就職支援スケジュールを表４－４－１に示す。

表４－４－１　平成 19(2007)年度　就職支援スケジュール

4月	5月	6月	7月	8月	9月
進路登録	就職活動スタートガイダンス	第1回個別面談	就職サイト活用ガイダンス		
10月	**11月**	**12月**	**1月**	**2月**	**3月**
内定ノウハウガイダンス 女子学生ガイダンス リクルートファッションガイダンス	業界・企業研究ガイダンス エントリーシートガイダンス 第2回個別面談	自己発見プログラム	学内模擬面接会	学内合同企業説明会	

「ニート・フリーターを出さない」という大学の方針のもと、初年次より正課におけるキャリア教育を推進している。開学当初からインターンシップを正課カリキュラムに取り入れ、平成 14(2002)年には、特別研究として「就職対策講座Ⅰ、Ⅱ」（選択・１単位、現在は「ビジネスキャリア形成講座Ⅰ・Ⅱ」）を新設し、平成 15(2003)年度には、学習の振り返りがキャリア形成に重要との見地から、ポートフォリオを導入した。平成 17(2005)年度には自己分析、キャリアや職業観の意識づけのために１年次生受講対象科目「キャリアプランニング」（必修・2 単位）を設置してきた。さらに平成 18(2006)年度には、卒業後、就職先や職種を問わず大卒者に共通して必要とされる能力・スキルを学習到達目標として「KUIS 学習ベンチマーク」として制定するとともに、キャリアや職業に対する意識を継続的に持たせることを目的とした「仕事と社会生活（選択・2 単位）」を新設した。

平成 19(2007)年度は更なる充実を目指し、2 年次生の春学期に「専門演習Ⅰ」（ゼミ）で職業興味検査とベンチマークを活用した「学習計画プログラム」を実施した。また、学内の専任教員とキャリアセンター職員で構成される「キャリア教育プロジェクト」で「仕事と社会生活」のプログラム改編を行い、キャリア教育の体系化について検討を重ねた。またインターンシップについては、本学で初めての試みとなった海外インターンシップ（ロンドン）を含め 20 人の学生が参加した。このほか自分自身を客観的に理解した上で進路決定できるよう、1 年次生から 3 年次生には一般職業適性検査を実施した。

このように本学では幹の太いキャリア教育を目指し全学を挙げて取組みを続けている。

（２）４－４の自己評価

上記のような体制で就職･進学支援を行い、平成 19(2007)年度の進路決定率は 94.9%（平成 20（2008）年 3 月 19 日現在）であった。全員の進路決定には至っていないが、大多数の学生の進路は決定しており、本学の就職・進学の支援体制がある程度うまく機能したことが、この結果に結びついたと考えられる。しかし、就職活動についての理解不足、就職活動への出遅れなどで希望通りの進路決定ができない学生もいる。また、コミュニケーシ

ョンが十分取れない、自分で意思決定できないなど、対応の難しい学生も増えており、今後サポートの強化がますます必要になると思われる。

キャリア教育については、毎年新しい試みを続けており、積極的に取り組んでいる学生には大きな効果が期待できる。ただ、モチベーションが上がらず、前向きに取り組めない学生への対応に苦慮しているのも事実である。このような学生への動機付け及び支援がこれからの課題である。また、サービスラーニング室を設置し、インターンシップに力を入れているにもかかわらず、参加希望者が大幅に増えないことも問題となっている。

（３）４－４の改善・向上方策（将来計画）

学生は就職活動に積極的な者と消極的な者に二極化する傾向がある。そのためまずキャリアセンター職員がアドバイザーと連携を取りながら、アセスメントや個別相談を通して、学生それぞれの特徴を早期に把握する。その上でキャリアセンターが提供するプログラムと支援スケジュールで対応できる学生には就職ガイダンスの内容に工夫を加え、別途個別対応が必要と判断した学生には、早い時期から担当を決め、時間をかけて個別支援を行うことで改善に繋げる。

進学支援については本人任せのところがあるため、動きの鈍い学生には「センターオフィスアワー」、「センタープログラム」への積極的な参加を促すなど、できるだけ早く目標を定めさせ、入試準備にかかれるよう指導を行うことも検討していきたい。

キャリア教育の改善策としては、授業の意図の説明に適切な時間を取り、内容を十分に把握させるとともに、学部・学科の枠を超えたクラス編成を行うことで刺激を与えモチベーションの向上を図る。

インターンシップの参加者を増やすために、サービスラーニング室、各アドバイザー、キャリアセンターの連携をさらに強化し、インターンシップガイダンスを開くなど告知方法を工夫するなどの対策を行っていく。

[基準4の自己評価]

本学における、入学から卒業までの学生支援活動全体は、様々な側面から適切に運営されていると評価できる。

アドミッションポリシーは、本学の教育理念の実現を念頭において検討し、公表した上で、それに基づいた入学選抜方法を実施している。しかし、大学全体のアドミッションポリシーだけでは内容が抽象的であり、受験生にとって漠然としたイメージとなる。平成19(2007)年度当初に、学部・学科単位で、各々の教育目標に照らし合わせた具体的なアドミッションポリシーを検討し、募集案内に明示した点は、受験生の進路選択の具体的手がかりになったと言える。

学習支援では、研究室オフィスアワー以外の支援センターオフィスアワーの実施や、センタープログラムやステップアッププログラムなど様々なプログラムを実施することで、多様化する学生ニーズへの対応を工夫する必要がある。

学生サービスの点では、学習奨励金やキャンパスマイレージなど多彩な奨学金制度をはじめ、学生の課外活動へのサポートにも力を入れていることは評価に値すると考える。一方、学生会の活動は低調であり、学生の意見を取り入れたサービス改善には課題が残る。

学生ニーズの多様化という傾向は、就職活動支援にも現れてきており、精力的な支援活動により進路決定率は90%を上回ってはいるものの、就職活動への理解不足や就職活動へ出遅れる学生も少なからず存在している。

［基準４の改善・向上方策（将来計画）］

アドミッションポリシーに関して、学部・学科のレベルまで検討を進めてきたが、次のステップとして、各々の入試方式や試験問題等が、そのアドミッションポリシーに沿っているかどうかの検証が必要となってくる。

学習支援対応で実施している様々なプログラムについて、それらのプログラム数や参加者数は増加傾向にあり、参加者の反応も良いが、それらの質的な効果に対する評価をさらに進める必要がある。

特に、平成21(2009)年度に新しく尼崎キャンパスの開設を迎え、それぞれのキャンパスでの学生への支援活動の充実も必要であるが、大学として全学的な方針も重要となってくる。

そのためにも、学生サービスや就職活動支援も含め、学生に対する支援活動に関連する部局が連携をとり、体系的な支援活動に発展させて行く必要がある。

基準５．教員

５－１　教育課程を遂行するために必要な教員が適切に配置されていること。

《５－１の視点》

５－１－①　教育課程を適切に運営するために必要な教員が確保され、かつ適切に配置されているか。

５－１－②　教員構成（専任・兼任、年齢、専門分野等）のバランスがとれているか。

（１）５－１の事実の説明（現状）

平成 20(2008)年度の学部・学科構成は、平成 19(2007)年度の学部改組前の経営学部 2 学科及び人間学部 4 学科と、改組後の人間科学部 2 学科及び教育学部 2 学科の編成となっている。平成 20(2008)年 5 月 1 日現在の教員編成は、教授 34 人、准教授 17 人、講師 16 人の計 67 人である。本学の専任教員数及び教授数は、表５－１－１の通り、大学設置基準で定める各学科及び大学全体に必要な専任教員数を充足している。

表５－１－１　専任教員数　　（平成 20(2008)年 5 月 1 日現在）

学部・学科、研究科・専攻、研究所等		専任教員数					助手	設置基準上必要専任教員数	設置基準上必要専任教授数
		教授	准教授	講師	助教	計(a)			
人間科学部	ビジネス行動学科	13	5	2	0	20	0	14	7
	人間心理学科	9	3	6	0	18	0	10	5
人間科学部計		22	8	8	0	38	0	24	12
教育学部	教育福祉学科	8	5	7	0	20	1	9(9)	5(5)
	英語教育学科	4	4	1	0	9	0	6	3
教育学部計		12	9	8	0	29	1	15	8
経営学部	経営学科	－	－	－	－	－	－		
	総合ビジネス学科	－	－	－	－	－	－		
経営学部計		－	－	－	－	－	－		
人間学部	人間行動学科	－	－	－	－	－	－		
	人間心理学科	－	－	－	－	－	－		
	教育福祉学科	－	－	－	－	－	－		
	英語ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ学科	－	－	－	－	－	－		
人間学部計		－	－	－	－	－	－		
大学全体の収容定員に応じ定める専任教員数								20	10
合　計		34	17	16	0	67	1	59	30

※人間科学部及び教育学部は平成 19(2007)年度開設。経営学部及び人間学部は平成 19(2007)年度から募集停止。
※「データ編」　表 F-6 より

また、各学部・学科のすべてにわたって大学設置基準で定める教授数以上の教授数が確保されており、大学の教育目標を達成するために編成された教育課程を遂行するために適切な教員配置が行われている。

大学院の担当者は、学部・学科が専任の兼担教員 21 人及び兼任教員 4 人であり、兼担教員の内訳は教授 16 人、准教授 2 人、講師 3 人である。

教育課程に定められた各学部・学科等の必修科目の、専任の教授又は准教授の担当状況は、「データ編」表５－４のとおりとなっている。

専門教育科目についての専任の教授又は准教授の担当率は、一部の学科を除き 100%となっている。

専門教育科目についての非常勤教員(兼任教員)の担当は次の理由による。改組前の人間学部人間行動学科及び改組後のビジネス行動学科、人間心理学科での兼任担当科目数（1～2 科目）は、専任教員が学部長職に就いているため、教授会の申し合わせ（平成 18(2006)年 1 月 25 日）に基づき、専任教員の担当コマ数を減じたことに伴う措置である。

改組前の人間学部英語コミュニケーション学科及び改組後の教育学部英語教育学科での兼任担当科目数（1～2.7 科目）は、少人数教育、ネイティブスピーカーによる授業実践という教育効果の特殊性によるものであり、非常勤教員(兼任教員)の担当は必要付不可欠な範囲に抑えている。

また、基本教育（教養教育）科目の兼任担当科目数（4.1 科目）は、本学の教育目標として掲げる「KUIS 学習ベンチマーク」を達成し、いわゆるジェネリックスキルを習得させるための教育を実現するために、より専門性の高い教員を配置したことによるものである。

平成 20(2008)年度の本学の専任教員数は 67 人であるのに対し、非常勤教員（講師）は 101 人となっており、やや非常勤教員に依存する割合が高い。しかし、その原因は、基準４－１で既述のとおり、クラスサイズを可能な限り 30 人以下に抑え、教育目標を達成するための教育方法として全学的にアクティブラーニングを推進していることにある。非常勤教員を一定数確保して、専任教員と密接な連携を図りながら教育活動を展開していくことは必要不可欠な対応である。

専任教員の学位の種類と学科配置については、表５－１－２のとおりとなっており、それぞれの学部・学科の特性の応じた学位の種類及び分野の教員を配置している。唯一、教育学部教育福祉学科に配置している準学士（保育学）の教員については、こども学専攻の幼児教育担当という特殊性に鑑み、適正な配置である。

表５－１－２　学部・学科別学位の種類及び分野

			分野											
学部	学科	学位	医学	英語学	応用言語学	学術	教育学	経営学	経済・経営学	経済学	言語文化学	工学	国際学	社会学
教育	英語教育	博士			1		1							
		修士					1							
		学士		1										
	教育福祉	博士					1							1
		修士					6							2
		学士					3							
		準学士												
人間科学	ﾋﾞｼﾞﾈｽ行動	博士						1			1	2		
		修士					2	2	1	1			1	1
		学士		1				1		1				
	人間心理	博士	2			2								
		修士				1	2							1
		学士					1					1		1
総計			2	2	1	3	17	4	1	2	1	3	1	6

			分野												
学部	学科	学位	社会福祉学	商学	心理学	人文科学	体育科学	体育学	文学	法学	理学	臨床教育学	臨床心理学	保育学	総計
教育	英語教育	博士													2
		修士							4						5
		学士									1				2
	教育福祉	博士	1								1				4
		修士				1		1	1						11
		学士							1						4
		準学士												1	1
人間科学	ﾋﾞｼﾞﾈｽ行動	博士													4
		修士		1			1	1	1						12
		学士		1											4
	人間心理	博士													4
		修士		1	2			1				1	1		10
		学士								1					4
総計			1	3	2	1	1	3	7	1	2	1	1	1	67

専任教員の男女別比率については、男性 50 人に対して女性 17 人で、男女比は 3： 1 となっており、適正に配置している。

表５－１－３　専任教員の男女別の構成

学部・研究科	職位	男性		女性		計		外国人（内数）
		（人）	（%）	（人）	（%）	（人）	（%）	
全学部・全研究科	教授	27	54.0	7	41.2	34	50.7	0
	准教授	11	22.0	6	35.3	17	25.4	4
	講師	12	24.0	4	23.5	16	23.9	1
	助教	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
合　計		50	100.0	17	100.0	67	100.0	5

※「データ編」表 5-1 より

教員の年齢別分布は、表５－１－５の通りである。61 歳以上の年齢層が占める割合は 22.4%であり、41 歳～50 歳の年齢層をピークに各年齢層にわたって平均的に分布する適正な配置である。

表５－１－４　専任教員の年齢分布

	人　　数	比　　率
61歳以上	15	22.4%
51歳～60歳	17	25.4%
41歳～50歳	20	29.9%
31歳～40歳	14	20.9%
31歳以下	1	1.5%
計	67	100.0%

※「データ編」表 5-2 より

（２）５－１の自己評価

平成 20(2008)年度の本学の専任教員数は 67 人で、大学設置基準上必要な専任教員の数の 59 人に対して、充足率は 1.14 である。また、大学院についても必要な研究指導教員者及び研究指導補助教員数を満たしている。男女比は上述の通り、男女比は 50 人 : 17 人（女性は約 25%）であり、学部・学科の構成や目的養成学部・学科の特質及び社会的ニーズなどの諸要因を総合的に勘案しても適正な配置を行っている。

年齢構成については、51 歳以上の年齢層が占める割合が約 50%である。これは、教育実績のある教員及び実務経験者の採用等について、「関西国際大学教育職員選考規程」に基づき厳正に行っている結果であり、バランス良く配置されている。

専任教員の学位の種類や分野に応じた配置も適正に行い、既述の通り、アクティブラーニング手法に重点を置き、クラスサイズも少人数編成で教育目標とするベンチマークを達成するために配置した非常勤教員（101 人）は、適正な数と言える。

（３）５－１の改善・向上方策（将来計画）

平成 20(2008)年 5 月 1 日現在で、大学設置基準上必要とされる専任教員数以上の教員を配置し、適切な教員配置となっている。平成 21(2009)年 4 月の尼崎新キャンパスの開設を見据えて、また、「学士課程教育の構築に向けて（審議のまとめ 平成 20(2008)年 3 月）」

でも指摘される高等教育の質保証に先行する形で、これまで展開してきたアクティブラーニングを主体とする教育活動のより一層の充実を図るため、専任教員の配置及び非常勤教員の在り方について不断の検討を行っていく。

５－２　教員の採用・昇任の方針が明確に示され、かつ適切に運用されていること。
《５－２の視点》
５－２－①　教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。
５－２－②　教員の採用・昇任の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

（１）　５－２の事実の説明（現状）

教員の採用・昇任の方針は、「関西国際大学教授等選考基準」により明示しており、採用、昇任の具体的な手続きについては、「関西国際大学教育職員選考規程」（以下、「選考規程」）及び「関西国際大学教員昇格審査大綱」（以下、「昇格審査大綱」）の規定に基づき、次の通り実施している。

採用については、「選考規程」第 2 条の規定に基づき、次の手順により決定しており、適切に運用されている。

① 人事委員長である学長が人事委員会を招集し発議。
② 人事委員会に審査委員会を設置して審議、検討。検討結果を人事委員会に報告。
③ 審査委員会の検討結果を受けて、人事委員会で審議、決定。
④ 人事委員会の検討結果を受けて、当該学部の人事教授会で、審議、決定。

昇任については、昇格審査大綱の規定に基づき、次の手順により適切に運用している。

① 毎年 6 月に提出する「個人調書」、「教育研究業績書」により、昇格審査候補者を決定。
② 昇格審査候補者は、「大学への貢献事項」を学長に提出。
③ 学長は、「個人調書」、「教育研究業績書」及び「大学への貢献事項」を検討し、「目標管理」の評価を参考に、学長・副学長等会議の意向を聞いた上で、昇格の発議対象者を決定し、人事委員会を設置。

人事委員会設置後の手順については、上記の「選考規程」第 2 条の規定に基づく手順に準ずる。

ただし、経歴又は分野によって、「昇格審査大綱」に定める基準の適用が困難な場合であって、本学の教育目標を達成する上で余人に代え難いと判断される場合にあっては、昇格審査候補者とすることができることとしている。

また、昇任にあたっては、①毎年度当初に、学長が大学としての年度目標を全教員に対して提示し、組織目標を明確化していること、②教員自身が、ⅰ)教育　ⅱ)研究　ⅲ)学内業務　ⅳ)社会的貢献　の 4 領域について、自ら目標を設定し、学部長による期首、期中、期末の面談を通じ、その達成状況についての自己評価と他者評価を繰り返し、前述の「昇格審査大綱」に則って、自らの形成的評価を得る目標管理制度を整備している。

（２）５－２の自己評価

教員の採用、昇任は「選考規程」及び「昇格審査大綱」に則り厳正かつ適切に運用している。昇任については、昇格審査候補者となる基準である「在任期間」及び「教育研究業績書」に加え、今後は「大学への貢献事項」の内容について見直しを図る必要がある。

（３）５－２の改善・向上方策（将来計画）

教員の採用・昇任については、教育・研究及び組織運営の両面から、社会的ニーズや学生ニーズに応えられるよう「選考規程」及び「昇格審査大綱」に則り、適切に実施してきた。今後は、「学士課程教育の構築に向けて（審議のまとめ平成 20(2008)年 3 月）」でも指摘される高等教育の質保証に先行する形で、これまで展開してきたアクティブラーニングをはじめとする教育活動の充実を図ること及び初年次教育のより一層の充実を図ることにより、高大接続問題解決の一助となるよう不断に教員配置計画について検討を行い、適宜見直しを図ることが重要である。

特に、昇任については、「在任期間」、「教育研究業績書」及び「大学への貢献事項」の内容について見直しを図る。

５－３　教員の教育担当時間が適切であること。同時に、教員の教育研究活動を支援する体制が整備されていること。

《５－３の視点》

５－３－①　教育研究目的を達成するために、教員の教育担当時間が適切に配分されているか。

５－３－②　教員の教育研究活動を支援するために、TA（Teaching Assistant）等が適切に活用されているか。

５－３－③　教育研究目的を達成するための資源（研究費等）が、適切に配分されているか。

（１）５－３の事実の説明（現状）

週当たり責任授業時間数は規程化してはいないが、教授、准教授、講師ともに原則として 6 授業時間（1 授業時間は 90 分）である。毎年副学長により全体的なバランスを取るようチェックを行い、大学の教育目標を実現するため、教員各自の専門分野の知見を最大限に発揮できるように調整を行い、できるだけ均質化を図る努力を行っている。全体の傾向としては、教育学部教育福祉学科の授業担当時間数が多い（「データ編」表 5－6）。その理由として保育士養成課程で 1 クラスごとの受講人数が定められているため、同一科目で複数クラスを開講しなければならないことや、実習、演習科目を複数開講していることが挙げられる。

副学長、学長補佐、学部長、学科長等役職者は、教授会の申し合わせ（平成 18(2006)年 1 月 25 日）により責任授業時間数を軽減しているので、担当時間数が少ない場合がある。また、正規授業外の業務を担当する教育職員は責任授業時間数を軽減している。

なお授業担当時間数が少ない教員は、学生カウンセリング業務や大学院における研究指

導や心理臨床センターにおける業務が主たる業務となっていることに起因するものであり、各教員間での担当授業時間数はバランスが保たれ、適切に運用されている。

本学では、継続的な TA(Teaching Assistant)制度は実施していないが、教員の授業運営の補佐のために、学部学生の上級生及び大学院生を SA(Student　Assistant)として活用している。SA は高等教育研究開発センターが所管しており、予算範囲内で適切に運用している。平成 19(2007)年の SA 実績は表５－３－１の通りである。

SA の主な業務としては、例えばコンピュータを使用する授業の机間指導、教材作成準備の補佐などがあり、教育活動を効果的に遂行する上で有効に機能している。

表５－３－１　平成 19(2007)年度 SA 実績

	人数	実施時間
学部学生	15人	340時間
大学院生	１人	67時間

研究費の配分については、個人研究費と研究所プロジェクトとしての研究費予算がある。個人研究費は、専任教員の場合原則として 30 万円であり、契約形態により変更がある。

また、研究所プロジェクトは、毎年専任教員を対象に研究所所属の意向とともに募集している。応募プロジェクトについては研究所長会議により、採択要件①大学の活性化に貢献する研究であること、②同一テーマで科学研究費補助金（以下、科研）にも応募していること、③独創的・先駆的な研究であることに照らし合わせて採否を下している。採択されたプロジェクトは、予算案を研究所ごとに年間業務計画書及び予算積算書としてとりまとめ、予算化している。

表５－３－２　平成 20(2008)年度研究所プロジェクト予算額

研究所名	金額
教育総合研究所	4,157 千円
地域研究所	1,650 千円※
コミュニケーション研究所	1,381 千円
カウンセリング研究所	1,220 千円
防犯・防災研究所	122 千円
計	8,530 千円

※小野市委託事業 670 千円を含む

（２）５－３の自己評価

教員の授業担当時間については、毎年副学長により全体的なバランスを取るようチェックを行い、大学の教育目標を実現するため、教員各自の専門分野の知見を最大限に発揮できるように調整を行い、できるだけ均質化を図る努力を行っている。しかしながら、実習を伴う授業やクラスサイズの関係など授業形態や方法により受講生人数制限を行わざるを

えない授業もあり、結果的には担当授業時間数に若干の個人差が生じているが、加重負担とは言えず、概ね適切である。

個人研究費は原則として 30 万円を均一配分するシステムをとっているが、配分された研究費を超える研究費を必要とする教員や、より積極的に研究を展開しようと意図する教員は研究所に所属し、研究所プロジェクトを組織し研究所に配分される予算を使用して研究を進めている。現状においては、研究意欲の高い教員に研究所を介して傾斜配分を行う研究費配分システムは、教員の研究意欲の向上に寄与するものとして機能しており、教育研究目的を達成するための資源（研究費）は適切に配分されている。

（３）５－３の改善・向上方策（将来計画）

教員の担当授業時間については、高等教育のユニバーサル化や少子化への対応など経済社会的ニーズや学生ニーズに対応できる体制の構築に向けて、また大学の教育目標達成のため、今後もできるだけ有効的に機能し、かつ均質化するよう努力していく。

個人研究費は原則として 30 万円を基本とするが、新任教員の場合には研究室に設置するパソコン等の購入に係る経費措置をはじめとするインフラ整備についての配慮を行うなど､教員個人の研究用図書や旅費の執行に影響が生じないような方策について検討を行う。

５－４　教員の教育研究活動を活性化するための取組みがなされていること。

《５－４の視点》

５－４－①　教育研究活動の向上のために、FD 等の取組みが適切になされているか。

５－４－②　教員の教育研究活動を活性化するための評価体制が整備され、適切に運用されているか。

（１）５－３の事実の説明（現状）

教育研究活動の向上のための FD(Faculty Development)等の取組みとしては､①全員参加型 FD、②授業評価アンケート調査、③相互授業参観（公開授業）が挙げられる。

①全員参加型 FD

教職員一人ひとりが、大学の教育目標及び学生の現状について共通認識を持ち、その重要性を理解した上で取り組むことを目的として、全教員及び職員を対象とした全員参加型 FD を開催し、取組みの目的や情報の共有、教職員の資質・能力の向上を図っている。平成 19(2007)年度は年間 4 回（7 日）実施している。

FD の実施体制は、高等教育研究開発センターが主体となり、関連部局と連携をとって企画・運営を行う。さらに、本学の FD 活動は、これまで全学的な取組みとして PDCA（Plan-Do-Check-Action）サイクルにより発展的運営を実現してきた。そのため、学長を中心とした幹部会議である学長・副学長等会議、各部局長を含む部局長会議である大学協議会なども企画及び検証に関わる実施体制をとっている。

FD のテーマは、全般的な内容から具体的な方法論に至るまで多岐に渡っている。現状の報告、課題の提議や分析等の他に、ワークショップ形式でのアクティブラーニング手法の習得、各学科分科会形式での討議等である。キャリア支援など学生支援活動そのものに

関するテーマを単独で扱うこともあり、学生支援活動に対する共通認識を図る目的のために開催するものもある。

これまでの FD の開催回数及び平成 19(2007)年度の各 FD の内容は、表５－４－１及び、表５－４－２、表５－４－３の通りである。

また、平成 19(2007)年 3 月には、大学院 FD を開催している（表５－４－４）。

表５－４－１　FD 開催回数

年度	開催回数	備考
平成 14(2002)年度	1	
平成 15(2003)年度	2	
平成 16(2004)年度	4	
平成 17(2005)年度	9	宿泊型１回
平成 18(2006)年度	10	宿泊型１回
平成 19(2007)年度	5	

表５－４－２　平成 19(2007)年度全員参加型 FD の内容

開催月日	内　　容	形態など
第 1 回 FD 6 月 1 日	★ポートフォリオ評価とベンチマークの達成 高等教育の多様化と質保証の両立の課題 大学入試センター共同研究報告	
第 2 回 FD 8 月 9 日～8 月 10 日	★教育方法の改革 成績評価、授業評価アンケート、公開授業の結果 学生生活実態調査結果報告 ゼミ改革を中心としたキャリア教育 秋学期基礎演習の内容について 教員ポートフォリオの作り方 アクティブラーニングー課題と評価の方法ー 自己点検評価 個人内総合手段としての「知の総合化ノート」	ワークショップ形式 分科会形式 外部講師による講演

表５－４－３　平成 19(2007)年度全員参加型 FD の内容　―つづき―

第 3 回 FD 9 月 6 日～9 月 7 日	★本学学士課程教育のアウトカム評価へ向けての道 本学基本教育の見直し－来年度全学共通科目・副専攻の方針－ 来年度シラバスの提案 ベンチマーク中項目の見直しについて 本学キャリア教育について ラーニングマップ（LM）の作成 基本教育科目の LM と各学科 LM 各学科 LM 正課目編の作成 ベンチマークを見込んだ課題の与え方と評価	 分科会形式 分科会形式 ワークショップ形式
第 4 回 FD 2 月 6 日	★サービスラーニングについて	（臨時）
第 5 回 FD 2 月 18 日～2 月 19 日	★学生の学力分散拡大への対応 学生の多様化対応へのロードマップ 本学カリキュラムの全体像 サービスラーニングの運営について 教育改革から見た教員養成の動向と課題 質保証に応えるための成績評価基準 ハラスメントの現状と対策	 ワークショップ形式 分科会形式 外部講師による講演 ワークショップ形式 外部講師による講演

表５－４－４　平成 19(2007)年度大学院 FD の内容

開催月日	内　　容	形態など
大学院 FD 3 月 4 日	大学院 FD とは何か 修士論文指導について	外部講師による講演

②授業評価アンケート調査

開学時から、授業の改善に資するため授業評価アンケートを実施している。主催は高等教育研究開発センターであり、実施方法は以下の通りである。

1. 専任教員は、春･秋学期の担当科目より、重点科目を 2 科目決定する。
2. 決定した 2 科目について、中間アンケートを実施し、実施報告書を提出する。
3. 中間アンケート実施後、担当教員が自己分析し、次回以降の授業で受講生にフィードバックし、授業の改善点があれば、期末に向けて改善していく。
4. 期末アンケートを実施する。
5. 集計結果を各教員に配布するとともに、教務部で全教員の結果ファイルを保管する（閲覧可能）。

以上の要領で、中間アンケートを実施し、期末アンケートと有機的に結び付けることによって、授業改善が当該受講生に反映されることとなる。また、全学的に期末アンケートの結果を向上させることが期待できる。

③相互授業参観（公開授業）

相互授業参観は、高等教育研究開発センターの主催で次の通り実施している。

◇授業公開特別期間を設定して実施

◇対象授業：専門演習及び卒業研究を除く全授業

◇期間中に最低１科目の授業公開へ参加

◇手続き等

1. 公開授業参加予定者は、前日までに該当授業担当教員まで連絡する。
2. 公開授業参加１週間以内に報告書を高等教育開発センターに提出する。

FD として、上述の３種類の活動を、全学をあげて積極的に展開している。

教員の教育研究活動を活性化するための評価体制として、目標管理制度による教員評価制度を導入している。

この制度では、学長は毎年年度当初に組織目標を提示し、各教員は当該組織目標に基づき組織目標をブレイクダウンした各自の目標と達成基準を策定し、学部長と面談の上目標管理表を作成する。各教員は期中に進捗状況について学部長と協議を行い、期末に自己評価を行った上で学部長と面談し、学部長が１次評価を行う。これを受け、学長、副学長、学部長で構成する評価会議において最終評価を決定する。評価結果は、年度末賞与に反映するシステムとなっている。

この制度の目標分野は教育、研究業績、社会活動、学内業務に分類され、一定の範囲内で教員各自がウェイト付けをすることができる。評価における達成基準については、例えば教育では毎学期実施する授業評価アンケート調査の結果など、研究業績では執筆論文数や学会発表数を用い、総合的かつ複合的な評価体制を採っている。

また、①研究費の執行状況の報告書、②毎年の個人調書及び教育研究業績書を昇任に反映する基礎データとしている。

（２）５－４の自己評価

教員の教育研究活動を活性化するために、授業評価アンケート調査、FD、目標管理制度などを総合的、複合的に組み合わせて実施することにより、有効に機能している。

本学 FD の特徴は、教育目標の実現に向けた様々な取組みにあわせて多様な情報を提供するとともにアンケートを実施し、その意見等を踏まえて PDCA のサイクルで FD の改善に努めていることであり、その活動は先進的な取組みとして他大学からも評価されている。

目標管理制度は、平成 14(2002)年度の導入以来、毎年改良を加え、教員の教育研究活動の活性化に寄与している。

（３）５－４の改善・向上方策（将来計画）

FD に関しては、教育改革を通じた大学全体の改革を進めるために、内容の充実に努めてきた。その結果、課題の共有や各教員の教育方法の改善に寄与している。今後は各回のテーマを絞り、ワークショップの要素をより豊富に取り入れるなど、より効果的かつ効率

的な FD の実施に取り組む。

また教育活動に止まらず、いわゆる不登校学生に対するアドバイザー等の対応といった学生支援に関連する内容に踏み込むなど、教育目標達成に向けた多面的な FD 内容の展開について検討を行う。

［基準５の自己評価］

教員の適切な配置、教員の採用・昇任、教員の担当授業時間の配分及び教育研究活動の支援体制と活性化のための取組みは、いずれも適切に行われていると評価できる。

特に FD は目的を教育研究方法の深化だけでなく、教員配置の適正化や教員意識の共有化、さらには教員評価制度にも準用できるように設定して、これらが複合的かつ有機的に連携するよう積極的に取り組んでいる。

［基準５の改善・向上方策（将来計画）］

教員の配置については、本学の教育理念及び使命・目的を達成するため、学生数及び教育課程編成に基づく基本教育科目と専門教育科目とのバランス等に、引き続き配意する。

担当授業時間数については、個別事情に配慮しつつ平準化を目指す。効率的・効果的に教育・研究などの業務を遂行するためには、担当授業時間数の平準化だけでなく、授業以外の業務を含めた平準化を勘案する。

教員の採用・昇任等については、本学の教育目標の実現と更なる教育研究活動の活性化に向けて必要な教員の採用について、引き続き計画的、意識的に行う必要がある。そのためには、本学教育の中長期計画目標の見直し及び明確化とそれに対応できる教員採用について検討を行う。また、教員の採用・昇任は教育研究業績を基本としているが、「大学への貢献事項」の内容の見直しを検討する。

教育研究活動への支援に関しては、本学は、教育と研究では、どちらかというと「教育」に重点をおいた大学であり、体験学習等現場での教育にも力を注いでいる。学生の地域貢献活動等各種ボランティア活動への参画支援は、準備や調整など負荷が大きいため、全教員が積極的に参加できるよう「サービスラーニング室」を中心に、各部局との連携・協力体制を強化する。

FD に関しては、教育改革を通じた大学全体の改革を進めるため、内容の充実に努めてきた一方、内容が豊富であり日常の教育活動に十二分に反映しえないという指摘がある。大学の戦略に基づくより効果的かつ効率的な FD の実施について検討する。

基準６．職員

６－１　職員の組織編制の基本視点及び採用・昇任・異動の方針が明確に示され、かつ適切に運営されていること。

《６－１の視点》

６－１－①　大学の目的を達成するために必要な職員が確保され、適切に配置されているか。

６－１－②　職員の採用・昇任・異動の方針が明確にされているか

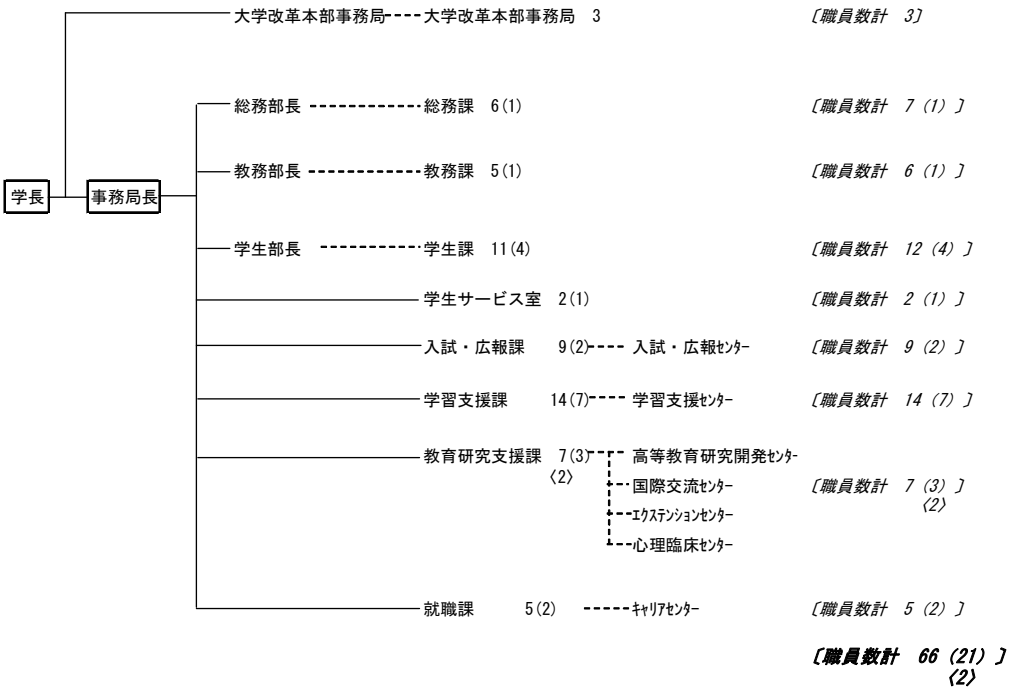
６－１－③　職員の採用・昇任・異動の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

（１）６－１の事実の説明（現状）

事務組織編成にあたっての基本方針は、建学の精神を原点として制定した教育目標の具現化を図り、高等教育のユニバーサル化に対応した多様化する学生に対する学習支援を充実するための事務組織体制の構築である。

そのため、「学習支援センター」、「高等教育研究開発センター」、「キャリアセンター」及び「国際交流センター」などの各教育系センターの事務的バックアップ体制の整備、さらには学生サービス向上のためのワンストップ機能を果たす「学生サービス室」の設置など、教育目標達成のための事務組織編成としている。

図６－１－１　事務組織（職員数）と各センターとの関連



※数字は所属人員数で、（ ）書は非専任職員で内数、〈 〉書は教育職員で外数

具体的な職員配置は、平成 20(2007)年 5 月 1 日現在専任職員（正職員及び常勤の嘱託職員）が 45 人、非専任職員（非常勤嘱託職員、パート、派遣）21 人の計 66 人の事務職員を配置し、学生 1,676 人及び専任教員 67 人に対し十分に必要な職員を確保している。

職員は「学校法人濱名学院組織規程」に基づき事務局長の下の各部課に配置され、「学校法人濱名学院事務分掌規程」に規定した所掌事務を処理する。各課は組織規程により設置する本学各センターの教育及び教育支援に関わる業務を、各センター長の命を受け所掌しており、大学の教育目標を達成するための事務組織は整備されるとともに適切な職員配置が行われている。事務組織及び関連するセンター等の関連は図６－１－１の通りである。

職員の採用、昇任及び異動については、「関西国際大学就業規則」（以下、「就業規則」）において「理事会の方針に基づき、任命権者がこれを行う」、「任命権者は理事長である」と規定している。

理事長は各部門（大学、専門学校、幼稚園、法人本部）の長からなる「学院人事委員会」を設置し、各部門の教育の充実・発展を図るべく人事計画及び人件費予算を勘案し、法人全体の人事計画案を策定している。

学院人事委員会は、原則として 4 月の定期異動、昇進の時期に合わせて開催することとしている。大学については、法人全体の人事計画に基づき、事務局長が職員との個人面談や各部課長の意見を参考にした上で、各部門間交流も視野に入れた異動案を作成する。当該人事異動案は学院人事委員会において、各部門間人事全体にわたって審議の上、理事長の承認を経て決定するシステムをとっており、職員の人事計画策定の基本方針は明確になっている。

採用・昇任・異動に関する規程として「就業規則」があり、第 4 条（任免）に「任免その他人事に関する事項は、理事会の方針に基づき、任命権者がこれを行う」と明記している。

また、異動に関しては「就業規則」第 7 条（職場、職種の変更）に規定しており、具体的な手続きについては定めていないが、平成 19(2007)年度から職員の目標管理制度を導入した。この制度は各職員の当該年度の目標達成度を、自己評価、上司による面談、事務局長による面談という三段階評価で行うもので、面談を通じて各課の実態や職員の適性を把握している。

職員の昇任・異動原案作成にあたっては、目標管理制度により事務局長が聴取した本人の希望も勘案した上で、適材適所配置となるように学院人事委員会の議を経て理事長が決定することとしており、学院全体の人事計画に基づき適切に運用されている。

（２）６－１の自己評価

平成 17(2005)年度から理事長が委嘱する学院人事委員会を設置し、本法人が管轄する大学、専門学校、幼稚園の学院全体を見通した人事交流ができる体制を整えた。なお、職員の配置については、大学全体の方針と各課の実情及び職員各自の希望等に配慮した人事配置を行っており、学院全体での人事計画に基づき、職員の採用・昇任・異動は、適切に運用されている。特に、平成 19 年(2007)には業務量の検証を行うことにより、平

成 20(2008)年 4 月に職員数を増やすとともに事務組織の改編を行った。
大学のユニバーサル化に伴う学生支援業務量等の拡大に見合うようにな適正人事配置と事務組織体制が整備されており、社会的ニーズや学生ニーズの変化に対応できている。

（３）６－１の改善・向上方策（将来計画）

急速な社会の変化と学生のニーズ及び質の変化に対応するためには、事務組織の活性化が急務であり、そのためには事務組織、事務分掌、業務の改善合理化等の全般にわたって常に見直しを行う必要がある。職員の採用については、総合職と専門職の区分を考慮の上、今後とも人事計画の中で適切に進めていく。なお、昇任・異動の方針については、規程化に向けて検討を行っていく。また、マニュアルやフローチャートを共有化するための作業に着手する。その他、人事関係の規程について、法人本部主体で見直しを検討している。

６－２　職員の資質向上のための取組みがなされていること。
《６－２の視点》
６－２－①　職員の資質向上のための研修（ＳＤ等）の取組みが適切になされているか。

（１）６－２の事実の説明（現状）

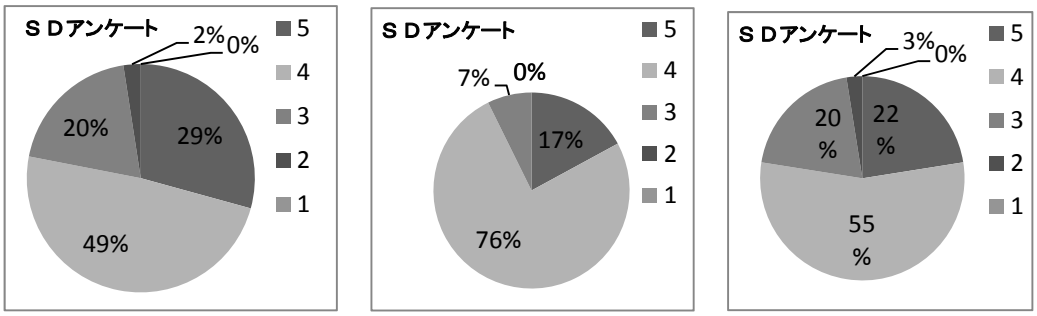
平成 19(2007)年度は全職員を対象にした SD（Staff Development）を職員単独で 2 回、教員の FD(Faculty Development)に参加する形式で 1 回、計 3 回実施した。
教員 FD との合同開催方式の内容は、教育方法の改革（成績評価、授業評価アンケート、公開授業の結果）、ゼミ改革を中心としたキャリア教育や「学生生活実態・意識調査」結果報告など大学の教育目的、目標を達成するための教職協働方式として実施した。
平成 19(2007)年度の SD（10 月と 12 月の 2 回）は、非正規職員を含めたすべての職員を対象として、それまでの一斉講義方式による単一方向の内容から脱却し、KJ 法を導入したワークショップ方式によるグループディスカッション形式による SD を実施した。この SD では課題発見、整理、解決に向けてのプランニングまでを職員自らが考え、日常業務に適用させるという意味で、非常に有効な取組みとなっている。
職員の資質能力の向上は、日常的業務における OJT によるところが大であり、事務処理等の基本を学び、技術、知識等を高めていくことが肝要であるが、それに加えて、大学運営の今日的課題に対応するための課題解決に向けた意識改革も必須の要件であることから、今後の SD 内容の方向性を示唆するものと思料される。
また、大学コンソーシアムひょうご神戸の主催する SD 研修にも積極的に参加を奨励するなど大学として組織的バックアップ体制を構築している。
上記 SD 以外には、それぞれの部局、経験、役職や教務、学生支援業務等に合わせた階層別研修があり、目的別研修は、日本私立大学協会や私学経営研究会その他の主催する外部研修への参加に必要な経費を毎年予算化し、年度計画を設定して定期的に参加させている。

（２）６－２の自己評価

平成 19(2007)年度に開催した課題解決型の SD は、職員の参加率も 90%（41 人/45 人）を超え、アンケート結果をみても、満足度、理解度及び業務への役立ち度ともに 8 割以上の支持率（5 段階評価の 4、5 評価）を得るなど効果が得られた（図６－２－１）。

図６－２－１　平成 19(2007)年度 SD 満足度アンケート結果

＜満足度＞　　＜理解度＞　　＜業務への役立ち度＞



満足度と役立ち度に関する相関係数は、0.63 と高い数値を示しており、その有効性が証明されている。

この SD を契機として、職員有志が「SD 研究会」を立ち上げる機運が盛り上がり、「大学マネジメント研究部会」（部課長等対象）及び「大学事務職員ジェネリックスキル研究部会」（一般職員対象）の 2 つの部会が発足することとなっていることから、SD の波及効果が大であったことが裏付けられている。このことは、「学士課程教育の構築に向けて（審議のまとめ）平成 20（2008）年 3 月）」でも指摘されている教職員の資質能力向上のための FD、SD の重要性を踏まえた取組みとなっており、あわせて本学の教育目標実現のための組織的取組みともなっている。

一方、平成 18（2006）年度にはシステムアドミニストレータの資格、また平成 19(2007)年度にはキャリアカウンセラーの資格や危険物取扱者の資格を、職員が自主的に勉強して取得している。個人レベルの資格取得を推進するなど職員個人の資質能力の向上に関する支援も積極的に行っており、大学全体として教職協働による組織体制を確立している。

（３）６－２の改善・向上方策（将来計画）

階層別研修については、特に課長は中間管理職として人事管理能力や社会的ニーズに対応した高等教育全般を見通した大学運営に係るマネジメント能力を養成する観点から、外部研修への積極的参加を推進する体制の構築について検討する。

また、意欲の旺盛な若手職員には、資格取得や通信教育の受講等自主的な取組みを評価するとともに、自主性に頼るだけでなく組織的な取組みに向けた支援策について検討する。

現状では職位階層別的な研修システムが構築されていないため、新規採用職員、初任、中堅、係長、部・課長などの階層別研修とこれらを横断する大学運営に係る今日的課題解決に向けた研修などを組み合わせた体系的研修システムの構築について検討を行う。

さらに、これらの階層別研修と職員有志の自主的取組みである「SD 研究会」と大学として組織的に実施する SD を組み合わせることによって相乗効果があがる仕組みについてもあわせて検討を行う。

６－３　大学の教育研究支援のための事務体制が構築されていること。
《６－３の視点》
６－３－①　教育研究支援のための事務体制が構築され、適切に機能しているか。

（１）６－３の事実の説明（現状）

平成 10(1998)年の開学と同時に、多様な学生に対応するために日本で初めての「学習支援センター」を設置し、学習面及びメンタル面での組織的な支援活動をスタートさせた。また、学生部では、学生生活面での支援、国際交流センターでは受入留学生や留学希望学生への支援、キャリアセンターでは就職活動にとどまらずキャリア全般についての支援を担ってきた。さらに、平成 16(2004)年度には「初年次教育研究開発センター」、「高等教育開発センター」を同時に設置し、カリキュラム開発も含め、組織的な支援体制を強化してきた。平成 18 年(2006)年 4 月に「サービスラーニング室」を新設し、専任の職員を配置するなど事務組織体制もこれらの各センター等の機能を最大限に発揮できるように適正に職員を配置している。

平成 20（2008）年 4 月の各センターの教育研究機能の見直しに伴い事務組織を見直し、さらに教育研究に対する支援を円滑に進めるため、各センターに対応した事務組織体制となるよう組織改編を行った（各センターと事務組織体制の関係について図６－１－１を参照）。

このように、教育研究に係る組織改編に伴う最適な事務組織体制の編成について不断の見直しを行うことにより、大学運営に係る教職協働体制の構築が可能となっており、これらは相互に連携・補完して有効に機能している。

なお、文部科学省をはじめとする各種 GP などの競争的資金の申請については事務職員が必ず参画し、教員との協同態勢で取り組んでいるほか、科学研究費補助金については、教育研究支援課が相談窓口となり総務課とともに各種の研究支援を行っており、教員と職員の協力体制を整備している。

（２）６－３の自己評価

各センターの円滑な運営を支援する事務体制は整備され、適切に機能している。

（３）６－３の改善・向上方策

平成 21(2009)年度の尼崎キャンパス開設によるツインキャンパス化を見据え、平成 19（2007）年度は、センター等の目的、事務組織との整合性を点検し、教育研究支援に特化した課を設置し事務職員の増員を行う等の支援体制の強化と充実を図った。今後は、ツインキャンパス化による各センターの在り方などについて、シミュレーションを行うなどの方法により、教育研究機能に最適な事務組織体制についての検討を進める。併せ

て学内の業務を合理化するためのグループウェアの導入などを通じて教育研究支援体制のさらなる改善充実策について検討を行う。

［基準６の自己評価］

高等教育のユニバーサル化や高大接続に関する諸問題に対応するため、また、本学の教育研究目的を達成するために先進的に設置された「学習支援センター」、「高等教育研究開発センター」及び「サービスラーニング室」等の各種センター機能が十二分に発揮できるための事務組織体制は整備され、適切に運用されている。また、そのために必要な職員が配置され、異動、昇任等の人事制度も適切に行われている。今後は、現在鋭意検討を行っている昇給や昇格について反映できる人事考課制度について、早期に明文化する方向でさらに検討を加える。

職員の資質能力向上を図るため各種研修については、大学独自企画の SD や外部研修に参加するなどの方法で積極的に行っており、また、個人レベルでの能力開発に係る組織的支援も行われていることは十分評価できる。

［基準６の改善・向上方策（将来計画）］

教育研究に関する各種センター組織及び事務組織については、平成 21(2009)年度のツインキャンパス化を見据えて見直しを行ったが、今後はこれらの運用実績等も勘案しながら引き続き点検・評価を行うことにより、さらなる改善充実を図っていく必要がある。

そのためには、現行の職員人事制度も合わせて常に見直しを行うことにより、大学を取り巻く社会的ニーズや学生ニーズに即応できる体制の構築について検討を行っていく。

組織力は個の結集の結果であるので、個々の職員の資質能力向上のための SD 等の研修に係る取組みを今後とも充実していく。併せて人事制度について、昇任・異動などの方針の明確化などによって透明性、公平性を高め、インセンティブ付与の在り方についても検討を行う。

さらに、ツインキャンパス化に伴い、事務の合理化、省力化及び I(C)T 化を積極的に推進することにより、教育研究支援業務に傾注できる体制作りに向けて検討を行い、着手可能なものから順次実施していくこととする。

基準７．管理運営

７－１　大学の目的を達成するために、大学及びその設置者の管理運営体制が整備されており、適切に機能していること。

《７－１の視点》

７－１－①　大学の目的を達成するために、大学及びその設置者の管理運営体制が整備され、適切に機能しているか。

７－１－②　管理運営に関わる役員等の選考や採用に関する規程が明確に示されているか。

（１）７－１の事実の説明（現状）

大学の目的を達成するための学校法人としての管理運営は「学校法人濱名学院寄附行為」（以下、「寄付行為」）及び「学校法人濱名学院理事会規程」に則って行っている。「寄附行為」では、理事会の運営方針と監事の職務等を明確に規定し、学校法人として適正で円滑な業務運営を図るための方針を明記している。平成 19(2007)年度は、最高意思決定機関として 1 号理事（関西国際大学学長）1 人、2 号理事（関西保育福祉専門学校校長）1 人、3 号理事（職員）1 人、4 号理事（評議員）2 人、5 号理事（学識経験者）4 人の計 9 人の理事による理事会を 8 回開催し、「寄附行為」の定めにより、予算、決算をはじめとして、法人規程の変更及び設置する学校における法人運営に密接に係わりのある規程の変更等、重要事項について審議を行った。

また、学院の業務の円滑な運営を図るための理事会をサポートする機関として理事長、副理事長、専門学校長等からなる常勤の理事 5 人で構成する常任理事会がある。常任理事会は「学校法人濱名学院常任理事会規程」に則り、定期的に開催し、理事会からの委任事項の審議決定及び理事会への議題整理を行う。法人の業務及び財産を監査する 2 人の監事は、外部の要職にありながら、8 回の理事会のうち、7 回は 2 人出席、1 回は 1 人出席しており、「私立学校法」第 37 条及び「寄附行為」第 8 条の定めにより、法人の業務及び財産の状況について適切な指導助言を行い、毎会計年度監査報告書を理事会及び評議員会に提出しており、平成 19(2007)年度も業務及び財産の状況は適正であるとの報告を行った。

平成 20(2008)年 3 月 31 日には、理事・監事・評議員の任期をそろえることと、改選時期の適正化を図るため、就任間もない理事・評議員を除き大半が申し合わせの上辞任届けを提出し、4 月 1 日には新役員が確定した。

しかしながら、外部理事 1 名が、就任承諾書を提出した後に勤務先の事情により辞退したため、平成 20 年 5 月 1 日現在では 1 名の欠員となっている。当該理事の補充に関しては、「寄附行為」第 11 条の定めに従い、次回理事会・評議員会で決定・補充する予定である。

21 人の評議員をもって組織する評議員会は平成 19(2007)年度は 5 回開催され、補正を含む予算、借入金、事業計画等の「寄附行為」第 21 条に記載された諮問事項に関する意見聴取のほか、第 22 条により役員に対して意見を述べ、若しくはその諮問に答えている。

一方、教育研究に関わる意思決定機関は各学部の教授会であり、原則として月に 1 回第 3 水曜日に開催する。教授会の議題は、原則として月に 1 回第 2 水曜日に開催する大学協議会で事前に調整される。大学協議会は、学長、副学長、学長補佐、大学院研究科長、学

部長、学科長、各センター長、各室長、各部門長、事務局長、総務部長、教務部長、学生部長および学長の指名する職員によって構成される。

学科会議は、各学科長が原則として第1・第4水曜日に召集し開催する。学科会議では、学科の運営に関わる事項、学生の動向等について審議・意見交換が行なわれ、教授会で審議・報告・依頼すべき事項を大学協議会に提出する。教授会、大学協議会等とは別に、大学全般の管理運営業務に関する基本方針、計画および運営等について検討する学長・副学長等会議を設置している。この会議は、学長、副学長、学長補佐、大学院研究科長、学部長、事務局長、その他学長が指名する職員から構成され、原則として週1回開催している。当会議の審議結果は、大学協議会並びに教授会への原案として提示される。

理事会、常任理事会の決定事項は、学長・副学長等会議等により大学に伝達され、決定事項を実現するために、決められた範囲内で実施方法を決定し、それぞれ組織を円滑に運営している。事務組織においても、部課長で構成される事務局連絡会を隔週で開催し、各課間の意見調整と共通認識がはかられており、課長から課員全員に周知徹底されている。

役員等の選考方法は、理事については「寄附行為」第7条（理事の選任）にて、監事の選任は「寄附行為」第8条（監事の選任及び職務）に明記している。役員の任期、解任・退任・補充等についても、「寄附行為」に明記している。平成 19(2007)年度末には、年齢構成を適正に維持するために「役員及び評議員の選任に関する細則」を定めた。

学長は、「学校法人濱名学院学長等選任規程」において、「教授会及び評議員会の意見を聴いて、理事会がこれを選任する」ことになっている。また、副学長、学長補佐、学部長は同規程において、「学長が指名し、理事会の承認を得るものとする」と規定している。

（２）７－１の自己評価

法人部門および大学の管理運営体制は、「寄附行為」、「役員及び評議員の選任に関する細則」、「学校法人濱名学院学長等選任規程」において管理運営に関する役員等の選考や採用に関して規定し、「理事会規程」、「教授会規程」、「大学協議会規程」等により適切に機能している。また監事も理事会、評議員会への出席率は高く、定期的に業務及び財産の状況について監査及び指導助言を行っておりその職責を充分に果たしている。評議員会に対しても予算、事業計画等重要事項については、あらかじめ意見を聞いており適切な運営ができている。

（３）７－１の改善・向上方策（将来計画）

理事会の運営については、「寄附行為」で規定した通り、適正な運営ができている。外部理事の理事会への出席率は、平成18年度の40%（回答書を除く）から57%と改善がみられたが、貴重な外部からの意見を反映するためにも、理事会開催日程の年間計画の策定や日程の早期決定・通知によってさらなる出席率の向上を図りたい。

７－２　管理部門と教学部門の連携が適切になされていること。

《７－２の視点》

７－２－①　管理部門と教学部門の連携が適切になされているか。

（１）７－２の事実の説明（現状）

管理部門である理事会は、学院及び学院が設置する学校の管理運営に関する基本方針のほか法人の財産、事業、財務計画、人事計画等について審議決定し、学校法人としての業務を決定している。

教学部門の意思決定機関である教授会、大学協議会は主として学則及び大学の諸規程、教育課程、学生の単位認定、学生の身分や生活指導のほか教育職員の任用及び承認に関する事項について審議、決定している。

学長は、「寄附行為」により理事会の構成員として規定されているため、管理部門と教学部門の橋渡し的な役割を担っており、理事会での決定事項や経営方針は大学協議会、教授会、学長・副学長等会議、FD(Faculty Development)、SD(Staff Development)を通じ適宜、伝達・報告を行い、管理部門である理事会と教学部門の連携を図っている。

教育及び研究に関する重要事項については「学校法人濱名学院理事会規程」において理事会の審議事項としても定められているが、学長は理事会の場で教授会の意思を十分に伝達し、各理事はそれぞれの立場を尊重しながら活発な意見交換を行い、連携と調整を図っている。

（２）７－２の自己評価

教学部門の代表として学長は、理事会において教授会の意思を的確に伝えており、理事会も教授会と協力しながら審議を行うことにより、管理部門である理事会と教学部門の連携を図っている。

定期的に開催されている FD や SD の場で、学長が法人の経営方針や大学の方針について説明する機会を持つことにより、従前にも増して情報の共有を図っている。理事会決定事項も、学長・副学長等会議で報告、周知しており、管理部門と教学部門の連携を適切に図っている。

（３）７－２の改善・向上方策（将来計画）

管理部門と教学部門の連携は適切に図られており、今後も引き続き良好な状態を継続していくことが必要である。

法人としての経営方針や理事会決定事項については一方的な伝達に終わらないよう、これらに対する教職員との意見交換の場を設定するなど、現場の声を反映するシステムについて検討を行う。

７－３　自己点検・評価等の結果が運営に反映されていること。

《７－３の視点》

７－３－①　教育研究活動の改善及び水準の向上を図るために、自己点検・評価活動等の取組みがなされているか。

７－３－②　自己点検・評価活動の結果が学内外に公表され、かつ大学の運営に反映されているか。

（１）７－３の事実の説明（現状）

本学の自己点検・評価活動は、大学の前身である関西女学院短期大学時代から業務活動を総括した報告書としてまとめ、教育研究活動の改善を図る資料として活用していたことに始まる。

平成 5(1993)年度に最初の自己点検・評価活動を行い、平成 6(1994)年３月「自己評価報告書」を作成し、その後、平成 9(1997)年、2 回目の自己点検・評価活動を行い、10 月に報告書を刊行した。

平成 10（1998）年の大学開学後数年は重点項目を決めて評価活動を行った。各年度の重点項目は、平成 11(1999)年１月は、「GPA(Grade Point Average)制度」及び「教育・学習支援システム」、経営学部の完成年度にあたる平成 13(2001)年度は経営学部開設からの総括とした。

平成 14(2002)年度からは重点項目だけではなく、自己点検・評価報告書作成に向けた取組みを全学的に行い、平城 15(2003)年度に、「平成 14(2002)年度版関西国際大学自己点検・評価報告書」を刊行した。

以後も、「自己評価委員会」の活動に加え、「高等教育開発センター」及び「評価室」を新たに設置し、「平成 18(2006)年度関西国際大学自己点検評価報告書」を作成した。

現在の自己点検・評価活動体制は、次の通りである。年度末に、全学部・学科と全部局で当該年度の自己評価（事業計画とそれに関わる目標の達成度）を実施するとともに、次年度にむけた事業計画と目標設定を行い、具体的な達成基準を明確にする。また、自己評価書をもとに、各年度の自己点検評価報告書を作成する。自己点検評価報告書の完成時には、外部評価者を依頼し、組織としての改善点に関する助言を受ける。これをもとに、重要かつ緊急の問題点に関しては、FD や SD のテーマとして取り上げ、全学的な認識を共有するとともに、改善につなげていく努力をしている。

自己点検･評価活動の公表について学内に関しては､「関西国際大学自己点検評価報告書」を教職員全員に配布していることに加え、FD や SD にて重要な問題点を報告しており、情報を共有する基盤ができている。また、学生アンケートによる「学生生生活実態・意識調査結果報告書」を作成し、教職員全員に配布し、大学の教育活動の改善と水準の向上のための資料として役立てている。

学外に向けては、近隣大学を中心に「関西国際大学自己点検評価報告書」を全国の大学に送付し、公表している。

（２）７－３の自己評価

平成 11(1999)年に着手した「自己点検・評価」への取組みは、平成 15(2003)年度に本格的な自己評価に移行したが、内容的に必ずしも十分なものといえる状況ではなかった。しかし、「高等教育開発センター」及び「評価室」を設置することにより、積極的に自己点検評価活動を行い、平成 19(2007)年 7 月には、外部評価委員による外部評価も実施するなど

「平成 18 年度関西国際大学自己点検評価報告書」から第三者評価機関に十分に対応できるような内容に移行できたことは評価できる。

（３）７－３の改善・向上方策（将来計画）

今後も大学の教育活動の改善と水準の向上に大学を挙げて取り組むため、FD 及び SD の定期的開催等を通じて教職員全員で課題の発見と問題点の抽出に努め、「学士課程教育の構築に向けて（審議のまとめ・平成 20(2008)年 3 月）」で指摘される事項を先行して実施できる体制を確立するなどの改善策を行っていく。

また、現在、全国の大学、関連団体に送付している自己点検・評価報告書については、大学のウェブサイトにも掲載し、地域住民や保護者の意見を聴取、反映できるシステムの構築に向けて検討を行う。

［基準７の自己評価］

法人部門及び大学の管理運営体制は、それぞれ規程が整備されており、適切に運営されている。9 人の理事の構成は、平成 20(2008)年 5 月 26 日現在大学教員 4 人、専門学校教員 1 人、法人事務局職員 1 人、外部理事 3 人であり、各学校の教学に関する意思決定が、十分に理事会に反映されると同時に、外部理事の客観的な意見も尊重するバランスの取れた理事会運営ができている。また、管理部門と教学部門の連携は適切に行われている。

自己点検・評価活動の取組みは、自己評価委員会を中心に定期的に行っており、評価にすべての教職員が何らかの形で係わることで構成員間での情報の共有が図られ、教育研究活動の改善に資する活動が行われている。

［基準７の改善・向上方策（将来計画）］

現在の管理運営体制を継続するとともに、さらに充実・発展を図るため、学内外の環境の変化に柔軟に対応できるよう、常任理事及び外部理事の構成の見直しや、常勤の専任理事の登用についても検討を行う。

管理部門と教学部門の連携は理事長･学長のリーダーシップの下で適切になされており、今後も引き続き良好な状態を継続していく。

自己点検・評価活動については、本学のウェブサイトにも掲載し、地域住民や保護者等関係者からの意見を聴取することにより、教育研究活動の改善に反映させるシステムの構築に向けて検討を行う。

基準８．財務

８－１　大学の教育研究目的を達成するために必要な財政基盤を有し、収入と支出のバランスを考慮した運営がなされ、かつ適切に会計処理がなされていること。

《８－１の視点》

８－１－①　大学の教育研究目的を達成するために、必要な経費が確保され、かつ、収入と支出のバランスを考慮した運営がなされているか。

８－１－②　適切に会計処理がなされているか。

８－１－③　会計監査等が適切に行われているか。

（１）　事実の説明（現状）

本学は昭和62(1987)年開学の関西女学院短期大学の改組により平成10(1998)年開学し、当初は学生の確保がやや不振であったことなどから平成13(2001)年度までは消費収支上マイナスが続いた。しかし、平成 14(2002)年に帰属収支との差額で黒字に転じ、平成15(2003)年度からは消費収支差額でもプラスを維持してきた。平成21(2009)年春、本学は、自然に恵まれた三木キャンパスに加え、交通至便の JR 尼崎駅北側に新キャンパスを開設することとなった。平成 18(2006)年度に新キャンパス建築用地を購入、平成19(2007)年度は建築資金の支払い等があり、支払総額を第 2 号基本金では充当しきれなかったため、それぞれ消費収支では支出超過となったが、帰属収支では収入超過が続いている。

本学院（法人全体）の収支状況は「データ編」表８－１に示すように、健全なものとなっている。収入面は、学生生徒等納付金が帰属収入の 76.5%であり、最も大きな割合を占めている。補助金は次に大きな割合を占めており、11.6%となっている。寄付金は0.1%と少ないが、資金運用が中心の資産運用収入は6.2%と高割合になっている。

帰属収入の額は平成 15(2003)年度には初めて 20 億円を超え、その後も毎年順調に推移しており、平成19(2007)年度決算では28億7千5百万円となった。

これに対し支出面では、教育の充実を図るため教育職員の確保と充実に努めてきた。それと同時に総額人件費の管理にも注力した結果、人件費比率はここ数年50%前後と適正に推移しており、平成19(2007)年度は51.0%であった。

教育研究経費は大学の教育研究目的を達成するための主要な経費であり、帰属収入に対し約 25.2%を確保しながら過度な支出にならないようバランスを考慮した運営を心がけてきた。

その結果、平成19(2007)年度の、帰属収入から消費支出を差し引いた「帰属収支差額」は366百万円の収入超過であった。一方、平成21(2009)年開設予定の尼崎新キャンパス建築資金の一部12億9千万円と借入額11億円との差額を第1号基本金として組入れたことなどから、「消費収支差額」は2千5百万円のマイナスとなった。

正味財産は年々順調に増加しており、平成19(2007)年度決算では昨年度から3億6千6百万円増加した。流動資産としての現金・預金、有価証券約14億円の他、施設拡充引当特定資産、減価償却引当特定資産を始めとして、約40億円の支払準備金を預金・有価証券等で積み立て、健全な運営を行っている。

また、大学単独の収支も、「データ編」８－２に示す通り、健全な状況にある。

会計処理については、大学総務課の会計担当者と法人本部会計担当者が連絡を密に取りながら、総務課長および法人本部経理課員が精査し、学校法人会計基準及び本学院経理規程に則り、適切に行っている。

教育・研究目的を達成するための予算は、「学校法人濱名学院経理規程第 7 章予算」及び「学校法人濱名学院経理規程の予算に関する細則」に則り、学校法人会計基準の計算体系及び収支の費目ごとに編成を行い、運営している。予算の積算は予算単位（各学校）の事務局が行うが、大学の予算単位責任者（学長）は、理事会で決定された「予算の基本方針」に基づき、各学部学科、部局、センター、研究所等から要求された業務計画書及び予算積算書を予算編成会議により査定修正の上、法人本部を経て理事長に提出する。理事長は法人本部事務局において、各部門から提出された予算要求書を審査調整の上予算原案を編成し、あらかじめ評議員会の意見を聞いた上理事会の儀を経て 3 月末までに予算を決定する。

予算執行については、目的別に作成された部局別予算書の予算番号により管理しており、総務課の会計担当者及び役職者が、適正な予算執行ができているか厳重なチェックを行っている。予算の変更がある場合は、補正予算案を作成し、「寄附行為」及び「経理規程」の定めに基づき評議員会の意見を聞いた上で理事会の承認を得て変更している。また、平常の会計処理の疑問点等は本学担当の公認会計士に対し直接電話等で質問するなどしてその都度適切に対応している。

公認会計士による外部監査は、「清稜監査法人」に委託し、毎年 9 月から翌年 5 月中旬まで、年間十数日にわたり延べ約 50 人の会計士により実施され、平成 19(2007)年度も、「計算書類は、学校法人会計基準に準拠して、（中略）経営の状況及び同日現在の財政状態をすべての重要な点において適正に表示していると認める」との報告を受けた。

また、監事による内部監査も、2 人の外部監事が、財務状況、業務状況と、理事の執行状況の監査を行っている。財務状況に関しては、来学の上、総勘定元帳、計算書類、財産目録等を点検し、改善点があれば指摘、指導を受けている。

監査法人の公認会計士と財務担当の監事とは連絡を密に取り合っており、理事会の席上または法人本部に対して必要に応じて随時助言を受けている。

監事は上記検証を終了後「監査報告書」を作成し、決算案を審議する理事会、評議員会にも提出し、監査報告を行っている。

（２）８－１の自己評価

開学から数年は、経営学部が完成年度を迎えるまでに人間学部を設置したこともあり、経費支出が先行し支出超過が続いたが、ここ数年は学生の定員充足率も向上したため、収支にバランスが取れ安定した状況にある。

会計処理については、大学及び法人本部の役職者や会計担当者が、公認会計士及び監事と連携を取りながら適正に行っており、会計監査についても外部監査法人により厳格に行われており、現状の運営方法で問題はない。

（３）８－１の改善・向上方策（将来計画）

本学は収入面で学納金への依存度が高いため、ここ数年のバランスのよい収支状況を維持していくためには現状以上の学生の確保が絶対条件となる。このため、募集活動の強化と経費削減に注力しながらも、新たな設備投資による教育環境整備と強化を図るため、平成 21(2009)年度には、JR 尼崎駅北の「あまがさき緑遊新都心」内に、主に教育学部が利用する「尼崎キャンパス」を開設する。自然豊かで、地域との共生を目指す「三木キャンパス」と、抜群のアクセス環境を持ち、実習先が豊富で、多様な学びに対応可能な都市型の「尼崎キャンパス」の両輪により、学生数確保とさらに安定した基盤づくりを目指す。

８－２　財務情報の公開が適切な方法でなされていること。

《８－２の視点》

８－２－①　財務情報の公開が適切な方法でなされているか。

（１）　事実の説明（現状）

平成 17(2005)年 4 月の私立学校法の改正に基づき、「学校法人濱名学院寄附行為」第 35 条（財産目録等の備付及び閲覧）第 2 項で「前項の書類（財産目録、貸借対照表、収支計算書及び事業報告書）及び…監査報告書を事務所に備えて置き、この法人の設置する私立学校に在学する者その他の利害関係人から請求があった場合には正当な理由がある場合を除いて、これを閲覧に供さなければならない」と規定した。

これに従い、事務所内に書類を備え付け、利害関係人から請求があった場合には閲覧できるようにするとともに、大学関係者、保護者、市内主要箇所、高校等に配付する「大学通信」の紙面に消費収支の概要を掲載して公開してきた。

平成 19(2007)年度からは、関西国際大学ウェブサイト上に事業報告及び財務諸表を掲載し広く一般に公開している。

（２）　８－２の自己評価

ウェブサイト上の財務諸表公開により、情報公開の面では一般的水準に達したものと考えられ、私立学校法の趣旨に鑑み、利害関係者の理解と支持を得るための一定の水準を満たすものとなった。

（３）　８－２の改善・向上方策（将来計画）

情報公開については一定の枠組みを構築したので、今後より積極的な公開に向け、より詳しい内容での掲載と、会計等の専門知識がない方や広く市民が見ても容易に理解できるように、さらに説明に工夫をこらす等の改善策について検討を行う予定である。

８－３　教育研究を充実させるために外部資金の導入等の努力がなされていること。

《８－３の視点》

８－３－①　教育研究を充実させるために、外部資金の導入（寄付金、委託事業、収益事業、資産運用等）の努力がなされているか。

（１）　事実の説明（現状）

本学の経常的外部資金の導入は、大半が文部科学省からの補助金であり、平成 19(2007)年度は経常費一般補助、特別補助、高度化推進特別補助、留学生に対する就学援助等で補助金は総額 3 億 3 千 3 百万円、帰属収入の 11.6%となっている。受託事業収入については平成 19(2007)年度 4 百万円の収入があった。

平成 19(2007)年度には大学の尼崎新校舎建築資金総額約 31 億円のうち約 13 億円弱の支払いを賄うため私学新興・共済事業団より年度末に 11 億円の借り入れを行なった。開学以来の大型長期借入金の導入となったが、20 年間 1.9%の固定金利という低利・安定条件での資金調達となった。残りの約 18 億円の支払いは平成 20(2008)年度中に発生するが、必要資金は大半を自己資金で賄い、これに一部追加借入 4 億円を補完的に調達する計画である。

資産運用については、「学校法人濱名学院資金運用管理規程」及び「同細則」により、法人本部で一括して行っている。銀行預金および債券運用中心であるが、一部ユーロ円債等の仕組債で安全性に配慮しながら有利な運用を目指しており、約 1 億 77 百万円の利息・配当金・有価証券売買益収入を計上した。

資金運用状況については月例の「財務報告会」により理事長に報告されており、理事長は理事会に対して事業計画書において運用の基本方針を諮るとともに、事業報告書において運用結果について報告を行っている。

寄付金約 360 万円は大半が保護者会からのものであり、外部からの寄付金収入は 60 万円である。収益事業については現在行っていない。

（２）　８－３の自己評価

補助金に関しては特別補助、GP（Good Practice）等の積極的な獲得に努めており、実績も同等規模の大学と比較しても遜色はないが、平成 19(2007)年度は GP による補助金（新規採択）は獲得できなかった。

受託事業は、「先導的大学改革推進委託事業」（文科省から受託：経費約 300 万円）、「教員研修モデルカリキュラム開発事業」（教員研修センターから受託：経費約 400 万円）のほか、三木市、小野市等から委託を受け行っている。

資産運用における余剰資金の運用については安全面を十分考慮しながらも積極的な運用を行った結果、金額 1 億 7 千 7 百万円、利回り 3.48%の運用実績となり、補助金総額に次ぐ収入を得ており、外部資金獲得に向けた活動は十分ではない面もあるが一定の評価はできる。

（３）　８－３の改善・向上方策（将来計画）

今後も引き続き積極的に外部の「競争的資金」の獲得を図るために、特色ある教育活

動を実施していく計画である。寄付金については従来から卒業生、地元企業等から募ることは行っておらず、昨今の経済環境や大学の歴史が浅いことからも大きな収入増を期待することは難しいが、今後は、外部資金導入の一つの手段として検討を行っていく。資金運用については、内部運用規程及び細則に従って適正に行われており、引き続き安全面に配慮しながら、積極的に展開していくこととする。

[基準８の自己評価]

法人全体において、2 号基本金の引当や減価償却引当金の確保ができており、財務の健全性は保たれている。会計処理においても学校法人会計基準及び学校法人濱名学院経理規程等に則り厳格かつ適正に行われており問題はない。

[基準８の改善・向上方策（将来計画）]

財務情報の公開については、ウェブサイトで公開しており適正であると考えているが、今後公開内容の充実など、改善を図りながら、引き続き積極的に対応していく。財務体質については、現在も問題なく安定しているが、長期借入金の導入で法人経営が新たな局面を迎えたこともあり、今後とも一層安定した財務体質の構築に取り組んでいく。

基準９．教育研究環境

９－１　教育研究目的を達成するために必要なキャンパス（校地、運動場、校舎等の施設設備）が整備され、適切に維持、運営されていること。

《９－１の視点》

９－１－①　校地、運動場、校舎、図書館、体育施設、情報サービス施設、附属施設等、教育研究活動の目的を達成するための施設設備が適切に整備され、かつ有効に活用されているか。

９－１－②　教育研究活動の目的を達成するための施設設備等が、適切に維持、運営されているか。

（１）９－１の事実の説明（現状）

本学キャンパスは神戸市に隣接する三木市青山に約 36,700 ㎡の校地からなり、近隣に約 39,900 ㎡の課外活動グランドを有し、設置基準上必要な面積は十分満たしている。また、上記以外に借地として自動車通学に対応すべく、約 200 台収容できる学生用駐車場を有している。施設等については表９－１－１の通りである。

表９－１－１　施設の概要

建物区分	建物延面積（㎡）	階	主要施設
1 号館	4,447.0	4	理事長室、学長室、副学長室、事務局長室、法人本部、応接室、大学改革本部、総務課事務室、尼崎開設事務室、教務部（教務課）、学生部（学生課）、国際交流センター、エクステンションセンター（教育研究支援課）、学生サービス室、面談室、教員研究室、コンピュータ実習室、図書館、学習支援センター、自習室、サービスラーニング室、演習室
2 号館	3,437.2	4	講師控室、学生相談室、保健室、キャリアセンター（就職課）コンピュータ実習室、心理演習室、観察室、教員研究室、演習室、コンシューマールーム、中講義室、大講義室
3 号館	602.8	2	音楽室、図工室、教材室、図工準備室、調理実習室、ピアノ練習室、調理準備室、音楽担当教員控室
4 号館	4,444.4	5	大講義室、自習コーナー、中講義室、事務分室、演習室、ＬＬ教室、教員研究室、共同研究室、防犯・防災研究所、会議室、コミュニケーション研究所
学生アメニティ棟（水棹館）	1,240.6	2	入試センター（入試課）、食堂、売店、アクティブラーニングルーム、ＰＣ検索コーナー、グループワークルーム、カフェコーナー
リサーチ＆カウンセリング棟	644.5	2	守衛室、相談室、心理臨床センター、プレイルーム、観察室、カンファレンスルーム、高等教育研究開発センター、評価室、教育総合研究所、大学院生自習室、カウンセリング研究所
体育館	1,363.8	1	教員室、男子ロッカー室、女子ロッカー室、トレーニングルーム
クラブハウス棟及び部室	693.0	2	学生会室、クラブ部室、食堂

図書館の面積は 751.4 ㎡、閲覧席数は 140 席である。平成 20(2008)年 5 月 1 日現在の蔵書数は、95,620 冊、定期刊行物 1,349 種類、視聴覚資料（ビデオ、カセット、DVD、CD-ROM 等）は 3,356 点である。開館時間は平日 20 時、土曜日 17 時までで、開館日数は 262 日、

年間貸出総点数は 25,227 点である。また、近隣住民にも資料等の閲覧、蔵書の貸出し等を行い、469 点の貸出しがあった。OPAC など情報検索の環境も整っており、レポートや卒業論文の作成等に多くの学生が利用している。

体育施設として、体育館とトレーニングルームがあり、運動場はテニスコート 5 面、人工芝サッカーコート、野球場、多目的グラウンドを有し、それぞれ夜間照明も設置し、授業やクラブ活動等で多くの学生が利用している。

情報教育施設に関しては、情報インフラの整備、情報教育の推進、その他情報処理等に関する業務はメディアセンターが担当している。学内には、第 1～第 5 コンピュータ実習室にパソコン 189 台を設置し、ネットワークで結びインターネットの利用を可能にしている。

また、学内全域に無線 LAN を整備し、約 600 ポートの情報コンセントにより、学生の個人所有のノートパソコンを用いて自由にネットワークが利用できる環境を構築している。

学生アメニティ棟（水棹館）2 階にはパソコン検索コーナーを設け、12 台のパソコンを設置し、自由にインターネット検索ができるスペースを提供している。

情報ネットワークは KUINS と呼ばれ、インターネット接続、学内専用イントラネットの利用、電子メール、E-ラーニング、ネットワークドライブの利用等のサービスを提供している。また、KUINS へは学外のネットワークからも SSL-VPN を用いて高度なセキュリティを保持したままログインし、学内ネットワークの利用を可能にしている。

施設設備の維持は主管課である総務課が担当し、施設設備の保守点検は外部へ委託している。各教室の清掃、ゴミの収集、浄化槽の清掃、高架水槽の清掃、学内警備等は専門業者と保守契約を結び、適切に維持、運営を図っており、建物、構築物、電気設備、給排水・衛生設備、空調設備、消防設備及びエレベータ等については、法令に基づき法定検査・点検・補修整備を実施している。

（２）９－１の自己評価

校舎面積について大学設置基準上の校地面積（18,600 ㎡）及び校舎面積（9,619 ㎡）をそれぞれ上回っており、教育研究の目的を達成するために必要なキャンパスが整備されていると評価している。建物、エレベータ、電気設備、消防設備等については、法令に基づき定期的に点検を実施し、点検結果による改修等を行っており、施設設備の維持運営は適切であると考えている。情報サービス施設関連では、コンピュータ実習室の増設及び機器の入れ替え、ネットワークシステムのリプレイス工事を実施し、IT 施設は十分な整備がなされているとともに有効に活用されていると評価している。

（３）９－１の改善・向上方策（将来計画）

現在の敷地内に新たに校舎スペースを確保することは困難であるが、平成 19(2007)年度より、尼崎に新キャンパスを開設するための工事が進行中である。今後は両キャンパスを拠点に、大学機能だけでなく、地域に貢献できる施設等、学生や社会のニーズに応えるべく検討していきたい。情報サービス施設関連では、ネットワークシステムのリプレイスを受け、新たな取組みとして E-ラーニングや遠隔教育なども行えるよう準備を進めている。

９－２　施設設備の安全性が確保され、かつ、快適なアメニティとしての教育研究環境が整備されていること。

《９－２の視点》

９－２－①　施設設備の安全性が確保されているか。

９－２－②　教育研究目的を達成するための、快適な教育研究環境が整備され、有効に活用されているか。

（１）９－２の事実の説明（現状）

建物の安全性については、建築基準法が改正された昭和 56(1981)年以降に建築しているので新耐震基準に適合しており、補修・整備についても、安全性の確保に重点を置き計画的に進めてきた。事業所等でのアスベスト被害が社会問題化しているが、平成 18(2006)年度に専門業者に調査を依頼したところ、本学校舎等の施設についてアスベストの含有はないと診断され、安全性は確保されている。なお平成 20(2008)年 5 月に新たな視点からの再調査を求められたことを踏まえ、平成 21(2009)年度以降にこれを行うこととしている。

開学時より学内施設のバリアフリー化を進め、車椅子に対応したスロープの設置、エレベータの設置、障害者用トイレや駐車場の設置など、身体の不自由な人に配慮するための最低限の整備は完了している。

また災害時の非難、誘導について、非常灯などの設備は整備されており、消防設備と併せて点検を行っている。

最寄りの駅である神戸電鉄「緑が丘駅」から徒歩約 25 分、路線バスも 1 時間に 1 本と交通の便が悪いため、一部の学生には自動車通学を許可し、スクールバスを有料で運行している。スクールバスは大学から 6 方面間を授業時間に合わせて、授業期間中平日は 1 日 73 便、土曜は 1 日 62 便運行している。

学内には、学生生活に必要な学生食堂、コンビニエンスストア、図書館等を配置している。学生食堂は、クラブハウス「ペッシェ・ボーノ」（パスタ・レストラン）、平成 18(2006)年度に新築した学生アメニティ棟（水棹館）1 階「まんま・みーあ」（カフェテリア方式）、2 階「パール・ディ・ロコ」（カフェ）の 3 か所を設置し、学生証に現金を課金して食堂やコンビニエンスストアで精算ができる、キャッシュレスシステムを導入している。

（２）９－２の自己評価

施設・設備については平成 15(2003)年度から計画的に改修、補修工事を行い、また、平成 17(2005)年度には学生アメニティ棟（水棹館）の新築により、食堂を改修し、2 部 2 センター（教務部、学生部、エクステンションセンター、国際交流センター）の学生サービス室を新設した。学生サービス室には学生の利便性を考慮して総合受付を新設し、また、学生のプライバシーに配慮して、学生面談室を学生サービス室に 3 室、キャリアセンターに 3 室新設し、学生相談室も改装したことにより、教育研究目的を達成するための環境は整っていると判断している。

施設面での環境は整いつつあるが、学内の緑化については、木陰が少なく、屋外で学生

がくつろげるスペースを整備する必要があり、バリアフリーに関しても、概ね必要な対応はできているが、今後も引き続き整備を進めていく必要がある。

（３）９－２の改善・向上方策（将来計画）

学生アメニティ棟（水棹館）の新設により、当面は満足のいく設備が整った。バリアフリーに関しては、概ね必要な対応はできているが、1 号館、2 号館のトイレの改修等が課題であり、学生がキャンパス内でくつろげるような木陰スペースの拡充も図ることが必要である。また、県外からの入学者も多いことから、寮施設の拡充が課題として挙がっており、具体的な候補地を選定し、検討を進めている。

[基準９の自己評価]

教育研究目的を達成するために必要なキャンパスを整備し、適切に維持、運営している。また、安全対策等についても概ね必要十分な体制であると判断している。

[基準９の改善・向上方策（将来計画）]

尼崎キャンパスの開設に向けた建築工事は順調に進み、快適な教育研究環境の整備をより一層推進することとなる。一方現キャンパスについては、学生や社会のニーズを勘案し、更なる施設等の整備や安全対策面での強化を図り、より一層快適な教育環境を構築するため、キャンパス全体を通してのバリアフリー化の促進や、学生がくつろげるスペースの充実を図る必要がある。

基準１０．社会連携

１０－１　大学が持っている物的・人的資源を社会に提供する努力がなされていること。

《１０－１の視点》

１０－１－①　大学施設の開放、公開講座、リフレッシュ教育など、大学が持っている物的・人的資源を社会に提供する努力がなされているか。

（１）１０－１の事実の説明（現状）

開学以来､図書館や教室等物的資源及び教員等人的資源の社会への開放･活動等を行い、本学の使命の一つである地域貢献を行っている。そのより円滑な実施のために、エクステンションセンターを設置し大学情報の提供を行い、地域社会との有機的な連携による公開講座やサービスを行っている。エクステンションセンターは、大学の教育研究機能の学外への「拡張（Extend)」という目的に沿って、本学の知的財産の地域開放や、社会貢献の役割を果たしており、大学と社会との重要な接点となっている。

エクステンションセンターの運営に関する事項については、学部・学科の教員と教育研究支援課の職員計 7 人で構成するエクステンションセンター運営委員会によって審議し、結果は大学協議会及び教授会等に審議並びに報告を行う。

大学の施設の学外開放については､「関西国際大学教室等使用規程」､「関西国際大学教室等使用細則」等に基づき、図書館、教室、体育施設、食堂等を地域住民への利用に供している。外部者の図書の利用は、概ね年間 400 点程度で推移している。そのほか、地元の高校の夏季補習会場、大学入試センター試験の会場、関西高等学校女子サッカー選手権大会会場としても利用されている。なお、本学は、従来から災害発生時における地域の緊急避難所に指定されている。

公開講座に関しては、エクステンションセンター運営委員会が地域との連携を図りながら、大学の知的財産や施設の活用と地域のニーズ等を検討し、各種講演会、教養講座、スポーツ講習会など､毎年多様なジャンルの公開講座（特別な教材費等を除き無料）を企画・運営している。エクステンションセンターが地域社会に生涯学習の機会を提供した過去 2 年の実績は、表１０－１－１の通りである。

その他､大学の物的･人的資源を社会に提供する機会として､平成 19(2007)年初夏には、地域の子どもたちに大学のキャンパスを開放するイベントとして 4 回目となる、ビジネス行動学科主催の「ふれあいサマーフェスティバル」を実施した。子ども向けサッカー教室、テニスクリニック、チアリーディング等のイベントに、482 人の地域の人たちの来場があった。また、全学的なイベントとして秋に第 1 回目の「キッズオープンキャンパス」を開催し、学科・専攻・クラブ・学生会等が 14 のプログラムを展開し、500 人を超える親子が来場した。

平成 18(2006)年 2 月に地域に開かれたカウンセリングの専門機関として本学キャンパス内に開設した心理臨床センターでは、本学の教員・大学院生のカウンセラーが一般市民を対象にカウンセリングを行い、大学の教育資源の社会への開放を行っている。

表１０－１－１　公開講座・シンポジウム等の開催

年度	タイトル	摘　要	回数	人数
平成18	懐かしの童謡を楽しもう	音楽講座	5	40
	身近にある医療と情報	内閣府日本学術会議などの主催で多方面の識者による講演会	1	60
	子どもを取り巻く犯罪について	地域防犯について考える講演会	1	50
	シニアのためのパソコン入門	シニア向けパソコン講座、学生もサポート	2	40
	デジカメ入門	デジカメの使い方・画像処理を学ぶ。学生もサポート	2	40
	絵本読み聞かせ入門	絵本読み聞かせのための実践講座。学生もサポート	1	60
	地域の防災に関するシンポジウム	行政、マスコミ、市民ボランティアなど多方面の分野のパネリストを迎えてのシンポジウム	1	50
	高齢者の権利擁護について	三木市介護保険課との共催。三木市介護支援専門員単位認定の対象講座	1	60
	子どもの安全と子育てを考えるフォーラム	午前は子どもの安全を考える講演会・シンポジウムを、午後は子どもの育ちを考える講演会を開催	1	40
平成19	運動部員の食べ方・飲み方	成長期のスポーツ選手の栄養・運動・休養に関する講演会	1	90
	いじめの問題を考える	本学の精神科医・臨床心理士による講演会	2	49
	安全安心なまちづくりの実現に向けて	元警察署長の教員が地域の安全について講演	1	20
	子ども・造形クラブ	地域のこどもたちにものづくりの楽しさを知ってもらう。学生もスタッフとして子どもの指導に加わる	3	40
	シニアのためのパソコン入門	シニア向けパソコン講座	2	30
	高齢者虐待について考える	三木市介護保険課との共催。三木市介護支援専門員単位認定の対象講座	1	60
	音楽雑記帳	名曲鑑賞と音楽に関する講演	3	32
	21世紀はシニアの時代	シニアの学びと地域との共生に関する講演・パネルディスカッション	1	40
	地域防犯の新たな視点に向けて	地域防犯に関するパネルディスカッション	1	40

学外の活動としては、地元と連携した小・中学校、幼稚園・保育所等の教育支援ボランティアや、小学校での防犯教室の開催、地域の安心・安全まちづくりのための防犯マップ作成、三木市との協働による三木市の高齢者虐待対応マニュアル作成や地域の子育て支援活動等に多くの学生や教職員が参加している。この他、ボランティア活動として、地元の三木市の伝統行事である「三木金物祭り」、「別所公春まつり」、地元商店街の「みどりまつ

り」に毎年参加協力をしている。そのほか、三木市よりメンタルヘルスカウンセリング業務の委託を受けて、本学の教員が三木市職員を対象にしたカウンセリングを行っている。

（２）１０－１の自己評価

大学の物的資源の地域開放については、規程を定めて適切に行っている。

人的資源の地域開放に関しては、本学教員による公開講座を開催し、地域との連携を図っている。住民のニーズに内容を適合させるなど工夫し、地域で定着してきている。子育て、シニア、地域防犯・防災など地域が抱える重点テーマを決めて講座を開設し好評である。

大学が主催する学内でのイベントについては、地域のニーズに合ったものを工夫し、地域に定着しつつある。学外でのイベントへの協力及び課題・ニーズへの対応についても行政や地域の団体との連携が深まりつつある。その理由として、平成 18(2006)年度に現代的教育ニーズ取組支援プログラム（現代 GP）「大学、住民及び行政等の協働と地域活性化」事業が選定されたことが契機となり、特に地域防犯、子育て支援、スポーツ振興の分野で大学の組織的対応が進んだことの影響が大きい。

（３）１０－１の改善・向上方策（将来計画）

大学の施設等の開放にあたっては、手続き等も定め適切に実施しており、現状を継続していく。

公開講座については、市民ニーズに即した内容であることが重要であり、今後も市民、団体及び行政との連携を図りつつ適切に展開をしていく。また、市民等のニーズをより体系化・総合化して提供できるよう、エクステンションセンター運営委員会で講座全体の見直しを不断に行い、地域住民ができるだけ参加しやすい公開講座の実施を全学的に目指す。

学内のイベントについては、教育資源がより活用できるよう、同時に地元の市民や子どもたちがより参加しやすいものとなるよう、今後も点検を行う。

学外のイベント等への参加については、本学が有する教育資源をより積極的に公表し、地域との連携を図る。

そのために、エクステンションセンター、学部・学科などの連絡協議の場を定例化するなどして学内における連携を強化し、大学の持つ物的・人的資源の社会提供を積極的に促進し、地域との共生を図る。

１０－２　教育研究上において、企業や他大学との適切な関係が構築されていること。

《１０－２の視点》

１０－２－①　教育研究上において、企業や他大学との適切な関係が構築されているか。

（１）１０－２の事実の説明（現状）

平成 19(2007)年度の企業、行政及び他大学等との関係の構築は次の通りである。

①　行政関係

〈福祉事業の実施方法に関する教育研究：小野市からの委託事業の実施〉

平成 18(2006)年度の介護保険法の改正に伴い、各市町村は高齢者を対象に介護予防事業を行うこととされた。しかし、具体的内容については各市町村に委ねられている。小野市からの要請により地域研究所で事業を受託し、本学教育資源を活用し小野市と協働して事業の構築にあたった。平成 18(2006)年度に「介護予防」の市民啓発用として、小野市が算盤の産地であることに着目して健康体操用に「そろばんのうた」を作り、振り付けを行った。それを踏まえて、平成 18(2006)年度以降、地域のコミュニティセンターで介護予防体操が行えるよう、教員及び学生が介護予防事業を進めるとともに効果の集計・分析を行った。

〈三木市高齢者虐待対応マニュアルの作成〉

「高齢者虐待防止法」が平成 18(2006)年度から市町村を実施主体として施行されたが、三木市をはじめ各市では初めてのことであり対応が不十分な状態にあった。三木市所管課と本学で協議の結果、高齢者虐待に対応するマニュアルの作成に向けて共同で事務局を立ち上げ検討することとなった。事務局及び検討会には本学の教員及び学生が積極的に関与し、「三木市高齢者虐待対応マニュアル」を完成させ、市内の官公署、民生委員、施設等に配布し、虐待防止に協力した。

②　企業関係

〈海外インターンシップのプログラム開発に関する取組み：地域伝統産業の海外進出の試みについて〉サービスラーニング室

三木は豊臣秀吉の時代以降、金物の産地として金物産業が盛んであった。近年、そのわが国独自の工具である「手挽き鋸」について、海外の家具職人などの専門家による評価が高まってきていた。そこで地元企業と協力（産学協働）し、「日本の伝統文化（手挽き鋸）に関する海外調査」をイギリスで実施した。また、それを「海外インターンシッププログラム」として位置づけ、その結果を企業に提供した。

なお、この経緯と成果については、「海外インターンシップから学ぶもの」と題した本学シンポジウムで報告した（平成 19(2007)年 11 月 17 日　参加：約 80 人）。

・海外調査期間：平成 19(2007)年 3 月～7 月　　事前研修を含め約 5 か月

〈日本企業の海外展開に関する調査研究について〉　サービスラーニング室

海外の提携大学に交換留学した本学学生が、現地に事業所がある企業（本社：大阪）について、インターンシップを兼ね、東南アジアにおける日本企業の海外展開事例の調査研究を行うプログラムを進めている。

・日本企業の海外展開に関わる事例研究
・調査地：タイ（バンコク）
・期間：平成 20(2008)年 6 月～8 月　　約 3 か月

③　他大学との関係構築

〈大学コンソーシアムひょうご神戸〉

平成 18(2006)年 6 月、神戸大、関西学院大、甲南大、神戸親和女子大、関西国際大が発起人となり、準備を進めてきた「大学コンソーシアムひょうご神戸」を設立した。本学は、発起人として活動するとともに学内に事務局を設置し、学長は研修交流委員会委員長とし

て運営に積極的に参加している。参加大学は現在 35 法人（34 大学・10 短期大学）となり、兵庫県の大学を網羅している。

大学コンソーシアムひょうご神戸は、大学改革に向けた取組みを各大学と協働して行っているほか、平成 19(2007)年 3 月には「少子化対策及び子育て支援推進に関する協力協定」を兵庫県との間で締結し、活動を広げている。

〈海外の大学との協定〉

国際大学として海外の大学との協定を締結し、交換留学生等受入・派遣等に取り組んでいる。現在イギリス等 11 か国でロンドン大学等 21 大学と協定を締結している。

（２）１０－２の自己評価

行政等との教育研究上の連携については、行政が抱える課題について小野市からは事業委託を受け、三木市とは協働での事業実施を行った。本学教員の研究成果を生かすとともに学生の参画を得て教育効果も上げている。

企業等との教育研究上の連携については、企業の協力を得て学生のインターンシップを中心に関係構築を進めてきた。現在、企業の産学連携に関連する情報や他大学の研究情報等の収集に努め、これまでの取組みの成果を生かすとともに教育連携の促進や対応の組織化を進めつつある。

しかし、教員の専門性に基づく連携研究は一定の成果を上げてはいるが、現状は個人的取組みが中心であり、大学と地域との組織的連携推進を検討する必要がある。

近隣大学については兵庫県内大学でコンソーシアムを立ち上げ、大学が抱える課題についての研究を行うとともに、研究成果の共有化や共同研究の道を探り、大学間の関係構築に積極的に取り組んでいる。また、海外の大学とは協定校の充実を図っている。

（３）１０－２の改善・向上方策（将来計画）

行政との連携については、今後とも行政が抱える住民課題について、協力・連携を図る。他の自治体の実施状況等も踏まえて、介護予防事業の着実な実施と効果の分析を行う。また、三木市との連携について、子育て支援など具体的な課題について、よりきめ細かな交流を図るとともに、その解決に協働して取り組む。

企業との関係では、当面研究よりも教育に重点をおき、サービスラーニング室を中心に、企業の協力・連携の下にインターンシッププログラムの充実を目指す。そのため、商工会議所、経営者協会などを通して企業等との情報交換を積極的に行うなど、関係をさらに強化していく。成果報告会、関連シンポジウムの開催などにより、学生のインターンシップ参加意欲の高揚を図り、各学科や地域の特徴を反映するインターンシッププログラムを企業の協力の下に開発していく。

大学間の相互連携も重要である。そのため、本学は大学コンソーシアムひょうご神戸と連携して、今後の対応をより具体的かつ組織的なものとしていく。また、海外の大学との協定についても、着実な充実を図る。

１０－３　大学と地域社会との協力関係が構築されていること。

《１０－３の視点》

１０－３－①　大学と地域社会との協力関係が構築されているか。

（１）１０－３の事実の説明（現状）

①　協力協定の締結

地域との協力関係の強化に向けて、平成 17(2005)年 11 月に「三木市と関西国際大学との連携協力に関する協定書」を締結し、地域社会の発展と人材の育成を目指している。また、平成 18(2006)年 10 月には、「兵庫県広域防災センター」（以下、「防災センター」）と「防災に関する連携・支援協定」を締結し、防災教育に関する防災センターからの支援及び災害発生時の大学の支援等について協力し合うこととしている。これらにより地元との協力関係を築いている。

その確実な実施に向けて、平成 17(2005)年度には学習支援センターのもと、本学の地域貢献と人材育成との一体化を目指すサービスラーニング室を創設し、社会体験学習プログラムの開発や学生の社会体験活動の支援を行っている。

②　「現代 GP」プログラムの推進

現代的教育ニーズ取組支援プログラム（現代 GP）「大学、住民及び行政等の協働と地域活性化」事業により、地域に関わる様々なプロジェクトを実施し、学生、住民、大学及び行政との連携・協働を進めている。各プロジェクトを担当する教員が学生のアイデアや知恵を引き出し、地域に役立つ事業として実施している。具体的には地元住民との協働による「安全安心マップ」の作成や「防犯パトロール」の実施、「ひょうご防災サンバ」の制作、「防災クイズ」の作成、「学生消防隊」立ち上げ、「AED 講習会」等の「地域の防犯と防災活動」、各種の親子体験教室や出前保育、キッズオープンキャンパスなどの「子育て支援」、世界選手権準優勝の実績を持つキンボール部の出前指導等の「スポーツの振興」等が行われている。また団塊世代の「これから学びたい」という新たな挑戦を受け入れ、本学のシニア学生や地元の高齢者大学等と、本学学生との交流も実現している。

これらのプログラムの実施を通じて、地域社会への大学の貢献を高めるとともに、サービスラーニング手法を活用して学生の社会的な実践能力の向上と地域への貢献を行っている。

③　三木市商工会議所との情報交換会

平成 18(2006)年 5 月、三木市との協定を受けて、三木市商工会議所会員と本学関係者による懇談会（参加者 45 人）を行い、人材育成のためのインターンシップなどの相互理解に大きな前進があった。

具体化に向けて、地元企業へインターンシップに関するアンケートを実施した。これにより平成 19(2007)年度には三木市内企業から受け入れ希望が 5 件あり、各企業等の条件に基き長期や短期のインターンシップのプログラム化を進めることができた。

④　地域社会の公的団体や委員会等への教職員の参加

三木市が設置する行政の各種審議会や検討会等、各種イベントのコーディネータや市が主催する各種講座の講師などに、本学教員が専門性を生かし様々な立場で参加している。また行政のみならず、民生委員の会議等公的団体への関与も行っている。これら審議会の

委員にとどまらず､実際の事業の実施にあたってのコーディネート業務にも参画している。
これらの活動は大学の持つ教育資源の提供であるが、地域との信頼を高める上でも重要なものであり、本学の存在感を高めるだけでなく、大学と地域との情報交換や協力関係の推進に大きく役立っている。現在、本学教職員が関係している主な公的団体や委員会等は次の通りである。

社会福祉審議会、病院事業運営審議会、指定管理者選定委員会、介護保険運営協議会、国際交流協会、ユネスコ協会、都市親善委員会、国民保護協議会、みきっ子未来応援協議会、市民運動支援審査会、高齢者ケア研究会、家庭教育推進会議、健康づくり協議会、児童虐待予防事業、人と馬のふれあいの森協会、子育てキャラバン、市社会教育委員、市権利擁護委員、市民病院倫理委員、公立学校評議員　等　（全国的な学会や研究会、県全域のものなどを除く）

⑤「教育ボランティア地域連絡会」（平成 20(2008)年度から「サービスラーニング地域連絡会」に改称）の定例化

平成 19(2007)年 6 月、教育学部とサービスラーニング室が中心となり、大学と三木市教育委員会の連絡会を定例化した。身近な地域の学校や幼稚園・保育所、公民館などの教育ボランティア、教育保育インターンシップなどに学生が自然な形で参加できるように、地域との連携・協力を通して環境を整えている。

（２）１０－３の自己評価

大学の地域貢献の一環としてサービスラーニング、すなわち学生が地域社会でのコミュニティ活動等に参加し、様々な地域課題の解決への取組みなど社会体験を通して学ぶ手法を推進している。そのため行政機関との間に協力協定を締結し、地域での活動を適正に行っている。

三木市との連携協力に関する協定を平成 17(2005)年 11 月に締結してから、大学と地域社会との情報交換や協働事業の実施等が進展し相互理解も進むなど、連携協力が適正に進められている。

また、広域防災センターとの協定の結果、本学学生の防災センターでの体験学習・訓練等が進み、同センターでの授業も行われるようになり、協定が実を結んでいる。

現代 GP については、同プログラムに基づき、地域社会の活性化や発展につながる多様な取組みを工夫し、大学と地域社会との連携協力による活動を展開している。全学的な取組みにしていくための課題が幾つか残されているものの、これまで少なかった本学の学生による地域ボランティア活動が活発になる、地域の関係機関との協働が実現できるなど、様々な成果を上げ、適正にプログラムが実施されている。

その他、三木市の商工会議所との意見交換と、それを踏まえた事業化など具体的な成果が見えてきている。さらに、本学教員が三木市の審議会をはじめとする各種委員会に委員や委員長（会長）として参加することで、教育研究成果を社会に還元し、また現場からの実情を教育研究現場に還元する、双方向の交流が活発となっている。

これらの活動を支え、学生の教育に生かす組織として、平成 18(2006)年度に学習支援セ

ンター内に設置した「サービスラーニング室」は、学外活動についての学生の個別支援にとどまらず、全学的かつ計画的な推進や地域貢献、地域連携の充実に向けたマネジメントを行うことで、教育効果と社会貢献に寄与した。

（３）１０－３の改善・向上方策（将来計画）

協定をより確かにものにするためには、具体的課題を踏まえた個別の連携・協力が必要である。平成 19(2007)年度に展開した様々な事業を検証した上で、協定の趣旨を尊重し実践に結び付けるための協力・連携を行うことが重要である。具体的には、地域課題の明確化、大学と地域で連携・協力するべき内容の重点化、関連する部局及び担当者レベルの連絡協議の場の設定、個別活動を全学的なものにするための学内周知など、情報提供のあり方を工夫することなどである。

この課題の解決のためには、教育支援機構による全学的調整の中で、子育てや防犯・防災活動、スポーツの振興等の事業に加え、インターンシップ、実習等の社会体験学習、教職員や学生のボランティアによる地域社会への貢献活動についても、地域社会の協力を得ながら実施を図ることが重要である。同時に PDCA サイクルによる不断の見直しを行い、教育研究を展開していくことが重要であると考える。

[基準１０の自己評価]

大学の持つ物的・人的資源の社会への提供については、施設開放、公開講座、地域の協力を得たイベントの実施等、適正に行っている。

企業や他大学との教育研究上の連携については、大学の基本理念に則り、行政との共同事業や企業とのコラボーレーションによる海外調査等を実施し、適正に行っている。また、大学間の協力についても、国内では兵庫県内の大学で、「コンソーシアム」を立ち上げ、本学は発起人になるとともに事務局を大学内に設置するなど積極的に関わっている。また、海外との連携についても、11 カ国 21 大学との間に協定を結ぶ等、交換留学生等の受入・送り出しを行っている。

地域社会との協力関係については、三木市及び兵庫県広域防災センターと協力協定を締結し、三木地域での社会活動を行っている。

これらを推進する事務組織として、対外的折衝の窓口としての「エクステンションセンター」があり、また、具体的プログラム等の検討・実施を行う「サービスラーニング室」が整備され、事業が適切に実施できるよう組織化している。

しかし、業務が多岐にわたる現状では、大学と地域との連携の目的や内容、活動条件、進捗状況や成果等の重要な情報が学内外の関係者に十分に伝えにくいという問題点も残っている。

[基準１０の改善・向上方策(将来計画)]

大学の物的・人的資源の社会への提供については、施設の提供、公開講座等の実施、教員等の派遣等、地域との連携をより強化する。

企業や他大学との連携については、行政課題の解決に向けた本学の人的資源の投入を図

るとともに、地域に貢献する大学として地域課題への取組みを強化する。大学間の連携についてはコンソーシアムひょうご神戸の活動のより一層の活性化を図るとともに、海外の大学との交流を強める。

大学と地域社会の協力関係は、地域の課題の発見と改善のための実践的活動を通じて、学士力の強化を狙いとするサービスラーニングの手法の定着を図る。

そのために、大学と地域の連携協働を推進するエクステンションセンターやサービスラーニング室を中心に、活動支援、学内外への関連情報の提供等を組織的、計画的に進める。

社会連携を通じた人材育成と地域の発展のためには、大学と地域が情報やビジョンを共有する地域連絡会や意見交換会など、分野別、活動別の情報交換の場を継続的に設定する。

基準１１．社会的責務

１１－１　社会的機関として必要な組織倫理が確立され、かつ適切な運営がなされていること。

《１１－１の視点》

１１－１－①　社会的機関として必要な組織倫理に関する規定がされているか。

１１－１－②　組織倫理に関する規定に基づき、適切な運営がなされているか。

（１）１１－１の事実の説明（現状）

本学では、社会的機関として必要と考えられる組織規程を整備し、職員コンプライアンスの徹底と更なる向上に努めている。職員個々のコンプライアンスについて「関西国際大学就業規則」（以下、「就業規則」）第３条にて、「職員は、学院の建学の精神に則り、この規則及びこれに付属する諸規程を守り、学院の秩序を維持するとともに、互いに協力して、その職責を遂行し、教育の振興と学院の発展に努めなければならない」と定めている。特に職員の遵守すべき事項については、「就業規則」中、「服務の原則」において詳細に定めている。このほかの主な倫理規程及び規則を以下に示す。

・関西国際大学個人情報保護規程
・関西国際大学ハラスメントの防止と解決に関する規程
・関西国際大学ハラスメント相談員の活動等に関する細則
・関西国際大学職務に専念する義務の特例の取扱に関する内規
・関西国際大学における公的研究費の管理・監査体制方針

学生及び教職員の個人情報は「関西国際大学個人情報保護規程」に基づいて総務部が主管する体制がとられており、情報の適切な管理に努めている。また、平成 19(2007)年度には、「セキュリティポリシーに関するアンケート」を実施し、個人情報の漏出防止に関する意識改革を推進している。

人権問題やセクシャルハラスメント対策については、学内組織としては、9 名の教職員による人権教育委員会を設置して、あらゆる人権問題やセクシャルハラスメント等に対応できるシステムを構築している。ポスターの校内掲示やパンフレットの配布などにより、全職員及び全学生を対象とした啓発活動を積極的に行っているほか、部外有識者を招聘して FD において教員に対する教育を行っている。さらに、学生相談室及び保健室を相談窓口として数名の教員を相談員として配置して、各種ハラスメント事案の発生防止と早期解決に努めている。

研究活動に関しては、研究成果の盗作及び及び経費の乱用などを防止するためのガイドラインを制定し、公的研究費に係る事務処理・使用ルール等の相談窓口を設置して、研究倫理の向上に努めている。

（２）１１－１の自己評価

社会的機関として必要な組織倫理に関する諸規程を定め、各規程に基づいて業務を処理する体制を整備している。高等教育をめぐる変化や様々な社会現象に適切に対応するため、内容については常に見直しを行っている。個人情報保護については、個人情報・危機管理

委員会を設置し、情報管理の徹底について教授会等で周知している。人権問題については、学内掲示やパンフレットの配布を行う等の取組みを実施している。研究費の不正防止についても窓口の設置とともに周知を図り、大学全体の組織倫理の向上に向けて適正に取り組んでいる。

（３）１１－１の改善・向上方策（将来計画）

情報管理については公用パソコンの点検、アンケート調査等を実施し職員個々の意識改革に取り組んでいるが、人間個々の努力や注意力には限界があることから、今後はメディアサポート室等との連携を図り、機械工学的観点からの漏出防止策等を総合的に検討する。

また、人権教育については、内容や対象が微妙なものであるため相談や届け出を躊躇逡巡する傾向にある。そのため、学生相談室等の窓口を相談しやすい環境へ改善することや、相談員の指名についても真に適任者と思われる者をあてるなど一層の工夫を行う。

さらに、この種の悩みや相談事については、いわゆる「管理者サイド」から積極的に汲み上げることが肝要であることから、相談員や人権教育委員会のスタッフ研修も、今まで以上に活発に実施していく必要性がある。

研究費の不正防止についても、一般的な周知を図るとともに該当教員に対しては、別途使用ルールや手続きなどについて周知を図り、一層組織倫理を確立する。

１１－２　学内外に対する危機管理の体制が整備され、かつ適切に機能していること。
《１１－２の視点》
１１－２－①　学内外に対する危機管理の体制が整備され、かつ適切に機能しているか。

（１）１１－２の事実の説明（現状）

危機管理に関しては、平成 16(2004)年度に作成した「関西国際大学危機管理規程」により対応してきた。平成 19(2007)年には、複雑多様化する危機事象に一層迅速適正に対応するため、風水害・地震の自然災害、火災・盗難等の人的災害、伝染病・食中毒等の疾病及び職員・学生に関する各種事件事故並びに入学試験に関するトラブル、コンピュータのシステム事故に至る、広範な危機事象に対応できるよう「関西国際大学危機管理規程」を改廃した。

また、本学に関係する学内外での事故発生時への対応については、緊急連絡体制を定めるとともに、火災等の発生への対応として関西国際大学自衛消防組織を定めている。

上記の緊急連絡体制等以外の主な施策の具体例は次の通りである。

① 施設管理の強化
　学内の全面禁煙、学生駐車場整理要員の配置、夜間休日における施設警備の実施
② 公用パソコンの点検
　パスワードの設定、セキュリティ・ソフト及び違法ソフトの使用状況調査
③ 学生消防隊の設立
　平成 18(2006)年、野球部寮生を中心に学生消防隊を結成

④　AED の設置
　　学内 3 か所及び野球部グラウンドに 1 か所設置
⑤　救急訓練
　　三木市消防署の指導のもと救命救急訓練の実施
⑥　学内及び周辺における危険か所の調査
　　キッズオープンキャンパス実施時及び現代 GP の一環として実施
⑦　サイバー犯罪や悪質商法の被害防止講習会
　　新入生ガイダンスにて実施
⑧　交通事故防止・安全運転講習会
　　新入生ガイダンス及び自動車通学申請者に対して実施

（2）１１－２の自己評価

危機管理に関しては、「関西国際大学危機管理規程」を基本に、全学的体制としての緊急連絡網及び自衛消防組織を設置している。その他部局ごとに発生が予想される危機事象に対応したマニュアルの作成を指示するなど、危機管理に向けた体制等整備を適正に進めている。しかし、個別の問題としては、例えば教職員や学生の私有パソコンにウィルス対策ソフトが未整備であるなど危機事象に対する意識の個人差が存在している。

（3）１１－２の改善・向上方策（将来計画）

危機管理については、全学的危機管理体制を基本とし、危機管理規程に基づく部局ごとの具体的な危機対応マニュアルの早期完成を目指すとともに、模擬訓練や図上訓練を行い危機事象に対する全職員の意識改革と対応能力の向上を図る。

１１－３　大学の教育研究成果を公正かつ適切に学内外に広報活動する体制が整備されていること。

《１１－３の視点》

１１－３－①　大学の教育研究成果を公正かつ適切に学内外に広報活動する体制が整備されているか。

（1）事実の説明（現状）

研究成果については、開学以来、「関西国際大学研究紀要」を毎年 1 回発行し、他大学等に配布している。審査・編集・発行は研究紀要編集委員会が担当している。

また、教育総合研究所、地域研究所、コミュニケーション研究所及び心理臨床センターでは、各研究プロジェクトの研究成果を叢書に編纂し、毎年発行して他大学等に配布している。その多各教員が学会誌への掲載及び学会での発表等により研究成果を学内外に発信している。

なお、大学及び研究所が主催するシンポジウム等研究成果の発表にあたっては、ウェブサイトの活用やマスコミへの情報提供等により学内外への公表を行っている。その結果についても、ウェブサイトや大学広報誌「関西国際大学通信」で行い、学内外に向け広報を

行っている。ウェブサイト及び大学通信は入試・広報委員会が担当している。

（２）１１－３の自己評価

教育研究成果は、本学紀要及び各研究所の研究叢書を通じて本学教員、関係職員及び学外に配布している。また、本学及び本学教員が主催するシンポジウム等については、本学ウェブサイトやマスコミにより広報･紹介を行っている。シンポジウムの結果については、ウェブサイトや大学通信で学内外に公表するとともにすべて報告書等を作成し、関係先に配布している。以上のように研究活動を学内外に周知しており、これらは研究紀要編集委員会等により組織的に、かつ適正に行っている。

（３）１１－３の改善・向上方策

研究成果は、紀要その他の刊行物により適正に広報されているが、研究紀要及び研究所叢書は印刷物で発行している。より利便性及び今日性を考慮して、印刷物に加えて電子ファイルによる公表も順次行っていく必要がある。

なお、統一性、利便性のより一層の向上のために、大学ウェブサイトのリニューアルを平成 20(2008)年 6 月に実施する予定で作業を進めている。

[基準11の自己評価]

本学の組織倫理は、就業規則による規程に加えて、個人情報保護、ハラスメント防止、研究活動の不正防止方針等により担保されている。教職員への周知は、SD や FD の実施、あるいは教授会などで行っている。また、各部局においてはこれらの規程・方針を踏まえた取組みを行っている。

また、非常時における対応としては、緊急連絡網の整備とともに自衛消防組織を立ち上げ危機に備えている。

研究成果の学内外への公表は、紀要等の刊行物により、またシンポジウム等についてはウェブサイトを活用して適正に行っている。

全体としては、適正な運営が確保されているが、個々の問題としては、それら取組みの検証による改善が必要な部分が残っている。

また大学広報についてはウェブサイトを始めとして、新聞、ラジオ、テレビの活用にくわえ、学内ニュース、ミニコミ誌等により、比較的活発かつ適正に行われているものと評価できるが、内容の充実について改善の余地は残されている。

[基準11の改善･向上方策(将来計画)]

大学運営については、まずは高等教育に求められる社会的責任を完遂するため、今後とも組織倫理のより一層の確立を図る。特に一般的な周知の他に、具体的な事例を想定しながら改善・向上につなげていく。

次に､自然災害や人為的事故への対応等危機管理体制等の見直しを具体的に行っていく。

研究成果の公表及びその広報活動については、従前の方法に加えて、電子ファイルの利用やウェブサイトのリニューアル等一層効果があがる方法の検討と早期改善を図っていく。これらを実現するために、FD などの機会を利用して教職員への一層の周知を図るとともに大学としての組織的体制を確立し、できることから順次実現させる準備を行う。