

令和5年3月10日

2022(令和4)年度 自己点検・評価報告書

京都産業大学

目 次

序 章	1
第1章 理念・目的	3
第2章 内部質保証	10
第3章 教育研究組織	23
第4章 教育課程・学習成果	28
第5章 学生の受け入れ	43
第6章 教員・教員組織	51
第7章 学生支援	59
第8章 教育研究等環境	73
第9章 社会連携・社会貢献	84
第10章 大学運営・財務	
(1) 大学運営	88
(2) 財務	100
終 章	106

序 章

京都産業大学（以下、「本学」という。）は、特定の母体に基づかず、学界はもとより各方面の志を同じくする人々の支持・支援・協力によって、1965（昭和40）年に経済学部・理学部の2学部をもって京都市・上賀茂神山（こうやま）の地に開学した。創設者（学祖）の荒木俊馬博士は、「建学の精神」において、「将来の社会を担って立つ人材の育成」が本学の使命であることを掲げた。歴代の学長は、この建学の精神を根幹に、時々の国内外の情勢や社会の要請等を踏まえた「教学の理念」を確立のうえ、時代に応じた教育研究体制及びキャンパスの整備を推し進めてきた。

本学は、2015（平成27）年に創立50周年を迎えた。これを機に、2016（平成28）年度から2030（令和12）年度までの15年にわたる中長期事業計画『神山STYLE2030』を策定した。また、大学名の「産業」を「むすびわざ」と読みとく独自の考え方にに基づき、建学の精神を原点とする本学の大学づくりの姿勢を端的に表すスローガンとして、大学像「むすんで、うみだす」、育成する学生像「むすぶ人」を掲げた。以来、建学の精神の実現に向け、全ての学部・研究科及び学生が広大な「神山キャンパス」に集結する「一拠点総合大学」という特色を活かし、領域を越えて多様な人や知識をむすび、そこから新しい価値をうみだす大学づくりとそのための不断の大学改革に、学長のリーダーシップの下、全学を挙げて取り組んでいる。

現在では、文系・理系10学部10研究科をそろえ、約15,000人の学生を擁するに至っている。また、卒業生数は、約16万人に上っている。

前回の認証評価結果を受けて講じた改革・改善活動等の概要

1. 大学評価（認証評価）受審結果

本学は、2016（平成28）年に認証評価機関である公益財団法人大学基準協会による大学評価（認証評価）を受審し、「適合」の評価を受けた。併せて、長所として特記すべき事項3点及び努力課題5点の提言を受けた。改善勧告はなかった。

2. 改革・改善活動等の概要

本学は、『神山STYLE2030』において、「教育の京都産業大学の実現」を最上位項目に掲げ、学長のリーダーシップの下、学修者本位の教育への転換とデータに基づく内部質保証等の取組に対する改革・改善活動を全学で進めている。

本学の改革・改善活動は、全学における組織的かつ計画的な自己点検・評価活動を基盤としている。本学では、全学の「自己点検・評価運営委員会」の主導により、各学部等において、教育等諸活動の自己点検・評価及び改善活動を推進している。また、この結果を大学全体の内部質保証に責任を負う教学の最高審議機関「部局長会」において確認し、必要な改善・改革を全学で推進するサイクルを確立している。

2021（令和3）年度には、教学に関わる点検と評価を部局長会において効果的・効率的に行うため、部局長会の下に「教学マネジメント会議」を設置した。また、教学マネ

ジメント会議の実質的な取組を支えるため、学長室を主とし、学長室IR推進室、教育支援研究開発センター事務室及び教学センターの教学系4課が連携する事務局を設置した。併せて、本学のDX推進計画「学生の気づきと主体的な学びを促進するデータ駆動型教育の実現」が文部科学省補助事業に採択されたことも契機として、「学生の成長」に着眼するデータ駆動型教育への転換を目的に、学生の学修成果の可視化に向けた取組を全学で進めている。

この体制により、教学マネジメント会議で、前回の認証評価において指摘のあった事項や、自己点検・評価の結果で課題と認識できる事項等を集中的に討議し、同会議で策定した改善策を部局長会で審議のうえ、学長のリーダーシップの下で、部局長会を責任主体として、全学で教育の改善・改革を進めている。具体的には、これまで本学の課題となっていた、内部質保証の方針及び手続の明文化や、カリキュラムマップ、アセスメントプランの策定などの取組を着実に進展させている。本学の内部質保証に対する考え方や具体的な取組については、ウェブサイトで情報公表するほか、各機関からの講演や取材等の要望にも対応しており、好事例として紹介されている。

『神山STYLE2030』の一つとして「Society 5.0時代の教育の実施」の計画を掲げており、政府方針や産業界ニーズに迅速に対応して、文理融合型の数理・データサイエンス・AI教育の科目を全学部生に向けて開設した。次年度に向けては、この教育の拡充や、一拠点総合大学の特色を活かしたアントレプレナー育成プログラムの開設を進めている。

このように、教育の質保証の取組と時代にあった教育の推進により、「将来の社会を担って立つ人材の育成」に全学を挙げて取り組んでいる。

3. 情報の学内共有の推進

自律的な内部質保証、教育の改善・改革は、執行部のみならず、すべての教職員が主体的に取り組むことで実体化する。このために、必要な情報の共有を進め、教職員の改善・改革意欲を喚起している。

例えば、学長室IR推進室が収集した教学IR情報を、教職員が理解・活用しやすいように、可視化ツールを用いてわかりやすく見ることができるようにすることに加えて、動画による解説も合わせて発信している。また、2021（令和3）年度からは、部局長会構成員を中心として、各学部及び部局の種々の取組に関する情報と課題等を共有する場として、「事業報告会」を開催している。さらに、2022（令和4）年度からは、事業計画策定に先立ち、社会動向及び本学の課題と社会的位置の確認、『神山STYLE2030』の進捗状況を全学で共有するために「情報共有会」を開催する予定である。

以上のように、学長のリーダーシップの下、『神山STYLE2030』に基づき、自己点検・評価活動を基盤とする全学的な教学マネジメントによる、「学生の成長」のための自律的な内部質保証の取組を進め、社会のニーズに合った学修者本位の教育を実現するための不断の大学改革を進めている。

第1章 理念・目的

1. 現状説明

(1) 大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。

【1】評価の視点：学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の設定とその内容

【2】評価の視点：大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性

1. 「建学の精神」及び「教学の理念」

京都産業大学（以下「本学」という。）は、1965（昭和40）年に荒木俊馬博士を創設者（学祖）として、経済学部、理学部の2学部で開学した。荒木俊馬博士は開学にあたり、建学の精神を「いかなる国家社会においても、大学は最高の研究・教育の機関である。大学の使命は、将来の社会を担って立つ人材の育成にある。その教育の目標は、高い人格をもち、人倫の道をふみはずすことなく、社会的義務を立派に果たし得る人をつくることであり、しかもその職域が国内であろうと海外であろうと、その如何を問わず、全世界の人々から尊敬される日本人として、全人類の平和と幸福のために寄与する精神をもった人間を育成することである。このような人間は、日本古来の美しい道徳的伝統を精神的基盤とし、東西両洋の豊かな文化教養を身につけ、絶えず変動する国内情勢に関して十分な知識をもち、その科学的分析によって正しい情勢判断のできる能力を備え、如何なる時局に当面しても、常に独自の見解を堅持し自己の信念を貫き得る人間である。かかる学生の育成が、本学の建学の精神である。」と定めた（資料ウェブ 1-1）。さらに第1回入学式告辞では、「現実の産業界と密接な連繫を保ちつつ理論と実際との融合した教育に依て、卒業後直ちに実社会に役立つ実力を身につけ、日本将来の産業界を双肩に荷負うて立つ、そういう自信に満ちた人材の育成が本学の使命であります。」と産業界との連携の強い想いを明確にした（資料ウェブ 1-2）。これは、本学の使命が、混迷の時代にあっても揺るぎない信念と、日本古来の伝統的倫理観を持ち合わせた日本人として、また、国際的感覚を有し、世界の場で活躍できる人間として、将来の世界や社会を担って立つ指導的役割を果たす人材を育成することを意味する。

歴代の学長は、この建学の精神を原点に、時代に応じた教育理念として「教学の理念」を定めている（資料ウェブ 1-3）。この中で、本学が特に重視することは、幅広い教養知識と国際社会で活躍できる専門知識の修得に加えて、「建学の精神」に謳われている豊かな人間性と高い倫理観を持った人格形成にあるとしている。

2. 建学の精神、教学の理念に基づく「大学像」及び「学生像」

大学名の「産業」には、「新しい業（わざ）をむすび、そして新しいものを産み出す」という意味が込められている。これに依拠して、本学は、「産業」を「むすびわざ」と読みとく独自の考え方を有している。

変革の時代にあって、「将来の社会を担って立つ人材」にこそ、知と知、人と人、地域と地域をむすび、新しい価値をうみだす「むすぶ人」であることが求められる。また、こ

の人材育成の使命を負う大学には、教育・研究その他諸活動をむすび、新たな価値をうみだす「むすんで、うみだす。」姿勢が求められる。

建学の精神、教学の理念、「むすびわざ」に込められた想いを教職員・学生をはじめ広く社会と共有するために、本学の大学づくりの姿勢を端的に表すスローガンとして、あるべき大学像「むすんで、うみだす。」、育成すべき学生像「むすぶ人」を掲げている（資料ウェブ1-4）。

本学は、建学の精神、教学の理念、大学像、学生像に基づき、多様な知や人が集結する「一拠点総合大学」としての大学づくりを、学長のリーダーシップの下で全学を挙げて進めている。

3. 学部・研究科の教育研究上の目的

全ての学部・学科、研究科・課程は、建学の精神に掲げる「将来の社会を担って立つ人材の育成」を達成するために設置している。この建学の精神及び社会が求める人材ニーズを踏まえて、養成する人材像を「教育研究上の目的」に定めている（資料ウェブ1-5-1、1-5-2）。例えば、現代社会学部は、「社会が真に解決を必要としている問題を発見し、その解決のために自ら考え活動するだけでなく、他者と積極的に協働することにより、現代社会の安定的発展とそこに生きる人々の幸福に寄与する人材の養成を目的とする。」と定めている。現代社会学部には現代社会学科と健康スポーツ学科の2学科があり、現代社会学科は「現代社会が内包する「地域」「人間」「メディア」にかかわる諸問題の解決に向けて、社会学の知見を活かし主体的に行動するだけでなく、他者と協働する社会に開かれた行動力を兼ね備え、多様な価値観を容認する社会の実現に寄与する人材の養成を目的とする。」と定め、健康スポーツ社会学科は「現代社会が内包する「健康スポーツ」にかかわる諸問題の解決に向けて、社会学と健康スポーツ科学の知見を活かし主体的に行動するだけでなく、他者と協働する社会に開かれた行動力を兼ね備え、心身ともに健康な社会の実現に寄与する人材の養成を目的とする。」と定めている。また、生命科学研究科生命科学専攻博士前期課程は「生命科学に関する専門的知識と高度な技術を備え、生命科学関連の幅広い分野で活躍できる人材の育成を目的とする。」と定め、同博士後期課程は「生命科学の著しい進歩に対応し、高度な専門知識と技術を備え、さらにグローバルな視点と正しい倫理観をもち合わせて、専門分野においてリーダーとなりうる高度な人材の育成を目的とする。」と定めている。

学部・学科、研究科・課程は、建学の精神及び教育研究上の目的に掲げる人材を育成するため、教学の理念に基づく特色ある教育・研究を実施している。

(2) 大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。

- | |
|--|
| <p>【1】評価の視点：学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の適切な明示</p> <p>【2】評価の視点：教職員、学生、社会に対する刊行物、ウェブサイト等による大学の理念・目的、学部・研究科の目的等の周知及び公表</p> |
|--|

1. 教育研究上の目的の適切な明示

本学は、大学については、京都産業大学学則（以下「学則」という。）の第1条第1項において、「京都産業大学は、教育基本法及び学校教育法により、国家の要請に応じて、広く知識を受けるとともに、深く専門の諸学科を教授研究し、高度産業社会の科学的進運に寄与する有為の人材を養成することを目的とする。」として規定したうえで、学則第2条の2において、学部・学科ごとに教育研究上の目的を明示している（資料ウェブ1-6）。

大学院については、大学院学則（以下「大学院学則」という。）第2条第2項に「修士課程は、広い視野に立って精深な学識を授け、専攻分野における研究能力又は高度の専門性を要する職業等に必要な能力を養うものとする。」、同条第3項に「博士課程は、専攻分野について、研究者として自立して研究活動を行い、又はその他の高度に専門的な業務に従事するに必要な、高度の研究能力と、その基礎となる豊かな学識を養うものとする。」として規定したうえで、大学院学則第4条の2において、課程ごとに教育研究上の目的を明示している（資料ウェブ1-7）。

2. 大学の理念・目的、学部・研究科の目的等の周知及び公表

「建学の精神」「教学の理念」「大学像」「学生像」及び各学部・研究科の目的は、ウェブサイト等の各種媒体により、教職員・学生はもとより、社会に広く周知・公表している。

特に根幹となる「建学の精神」は、教職員に対しては「新年交歓会」、部局長会、所属長会及び学内広報誌『むすびわざ』等を通して、学長からのメッセージとして発信している。学生に対しては、全新入生に「建学の精神」と本学創設の気概を記した『教学之源流』を配付することで周知している。また、学生自治会である「志学会執行委員会」が発行する『雄飛』においては、「建学の精神」「教学の理念」を巻頭に掲載し、保証人に対しては、「教育懇談会」での案内を通じて周知している。加えて、「建学の精神」については、キャンパス内の各建物、事務室及び学生寮などにパネルとして掲げている。

本学が理想とする「大学像」「学生像」については、『神山 STYLE2030』のウェブサイト「むすんで、うみだす。」「むすぶ人」のメッセージを記載し、また、各種広報物においても、学長から一貫したメッセージを発信している。次の展開としては、「建学の精神」「教学の理念」等の学内、特に学生への浸透度を検証することとして、2022（令和4）年度中に学長室 IR 推進室により、学生アンケートを実施し、これを分析の上、全学で共有する予定である。

各学部・研究科の目的は学則及び大学院学則に記載し、ウェブサイトにおいても周知している。また、学生に対しては、全新入生に対して配付する『履修要項』に学則及び大学院学則を掲載することで周知している（資料ウェブ1-8、1-9）。

以上に加え、さらなる大学の理念・目的、学部・研究科の目的等の周知及び公表として、以下の取組を進めている。

(1) 中長期事業計画との連動による目的・目標の周知・共有

各学部・研究科の目的となる「養成する人材像」は、学生にとっては到達目標、教職員にとっては教育目標となるものである。この重要性に照らし、中長期事業計画である『神山 STYLE2030』（以下、『神山 STYLE2030』という。）の最上位の計画に「建学の精神の共有」

を掲げ、教職員・学生への周知・共有を進めている（資料1-10）。

大学像、学生像は、本学の大学づくりの姿勢として教職員で共有すべきものであることから、『神山 STYLE2030』をまとめた冊子・ウェブサイトに大きく掲載している（資料ウェブ1-4）。

（2）自校教育の展開

正課における自校教育として、「大学の歴史と京都産業大学」「熊本・山鹿フィールド」を開講している（資料ウェブ1-11）。

「大学の歴史と京都産業大学」は、本学で学ぶ学生としてのアイデンティティを確認し、自覚的かつ主体的に学修を進めていくための基本的知識・理解と態度を身に付けることを目的とするものである。学長をはじめ、本学を構成する諸組織の責任者、本学所属の研究者、本学に縁のある有識者が、多角的に「京都産業大学論」を講じ、本学の建学の精神、挑戦の歴史、教育・研究の特色、そして現代社会・未来社会における本学の役割や課題、目指す将来像についての理解を深める科目である。なお、京都産業大学附属高等学校との連携により、本学への進学を希望する同校3年生は、入学前教育の一貫として本科目を受講しており、早期から本学及び本学への進学意義について理解を深めることで、本学学生の中核となることを期待している。

「熊本・山鹿フィールド」は、荒木俊馬博士の生誕地である熊本県鹿本郡来民町（現山鹿市）において、フィールドワークの手法を用いて、地域に根ざした産業分野・文化遺産・行政施策等々に焦点を当てながら、「建学の精神」と創設者の想いに一層の理解を深め、「むすぶ人」を体現することを目的として開講している（資料ウェブ1-12）。

（3）年史の編纂

10年ごとに自らの歩みを記録した年史を刊行し、開学・発展の過程を把握するとともに建学の精神を確認してきた。年史は図書館へ蔵書し、教職員及び学生への閲覧に供している。2004（平成16）年には、大学沿革史を編纂する部署として大学史編纂室を設置した。現在、本学の歴史や伝統について、建学の精神や伝統を顧みるとともに成立・発展の過程を明らかにし、将来の進むべき方向を展望するために、詳細な50年史の編纂を進めている。

（3）大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。

【1】評価の視点：将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定
・認証評価の結果等を踏まえた中・長期の計画等の策定

創立50周年である2015（平成27）年11月に、2030（令和12）年における本学のあるべき姿と、そこに至るための2016（平成28）年度以降の15カ年の計画となる『神山 STYLE2030』を策定し、これを学内外に公表した（資料ウェブ1-4、資料1-10）。

『神山 STYLE2030』は、「建学の精神」「教学の理念」「大学像」「学生像」を踏まえ、大学改革の指針を定める「教育・学生支援」「研究改革」「社会貢献・地域連携・ステークホ

ルダー連携」の3つの柱と、これを支えるインフラ整備の指針を定める「広報戦略」「キャンパス計画」「組織・人事戦略」「財務戦略」の4つの柱による、合計7つの柱からなる具体的行動プラン（アクションプラン）で構成している（資料1-10）。この計画は、15年の長期にわたるため、5年ごとに2016（平成28）年度から2020（令和2）年度を「改革期」、2021（令和3）年度から2025（令和7）年度を「発展期」、2026（令和8）年度から2030（令和12）年度を「充実期」の3期にわけて進行させている（資料1-10）。毎年の各事業計画と進捗検証に加えて、各期の終わりには全計画の総括を行い、本学の課題、社会動向や外部の意見を踏まえて必要な修正を加えることで、柔軟かつ実効性のあるものとしている。

2021（令和3）年度からは、第2期にあたる「発展期」が開始している。

1. 将来を見据えた中長期事業計画

第4次産業革命の技術的革新を基盤とするDX（デジタルトランスフォーメーション）の進展、政府によるSociety 5.0の実現やSDGsの達成に向けた諸施策の推進、コロナ禍による社会様相の激変など、『神山STYLE2030』の始動時期から大学を取り巻く状況は大きく変化している。「発展期」のアクションプランは、こうした社会的変化や大学への期待、今後の科学技術動向等を先読みし、重点的に取り組むべきものに再編した（資料1-10）。

大学改革の指針となる3つの柱のうちの「教育・学生支援」では、教育の質保証、時代にあった教育の実施、学生の活性化、大学院教育の強化、「研究改革」では、大学の研究力向上のための研究マネジメントの推進、共同研究の推進、研究成果の発信強化のプランを掲げ、「社会貢献・地域連携・ステークホルダー連携」では、本学ならではの社会貢献活動の推進、ステークホルダーとの連携強化のプランを掲げている（資料1-10）。

アクションプランの再編にあたっては、政府方針等も参照し、学長を中心に、本学独自に将来の社会ニーズを探索・精査した。さらに、計画の精度を高めるため、学外の有識者の意見を取り入れるための勉強会として「トレンド研究会」を4回開催した。この勉強会は、執行部のみならず関心のある教職員も聴講できるよう、オンラインで開催した。

加えて、この機に、「建学の精神」に記す普遍的な教育・研究の方針に基づき、「教学の理念」「大学像」「学生像」については、社会的動向や整合性の観点から見直した。これにより、「建学の精神」を原点とする「教学の理念」「大学像」「学生像」と、これを達成するための計画である『神山STYLE2030』の一貫性が更に高まった。

本学は、「建学の精神」を原点に、将来の社会であるSociety 5.0時代を担って立つ人材育成に向け、『神山STYLE2030』に沿って精度の高い大学改革を進めている。

2. 認証評価の結果等の反映

『神山STYLE2030』の「発展期」計画は、認証評価結果、自己点検・評価結果を踏まえている。従前からの課題であった、教学マネジメント機能の強化、学修成果の把握等に対する取組を前進させるため、アクションプランの最上位項目に「教育の京都産業大学の実現」を掲げている（資料1-10）。

2022（令和4）年度末時点では、全33のアクションプランに対して、各主管部署が113

の具体的な「行動計画」を策定し、それぞれの事業計画で予算化の上、主体的に計画を推進している（資料1-10）。この行動計画の推進状況は、毎年、定められたフォーマットにより各主管部署から、事務局である学長室が報告を受ける。フォーマットは、進捗が一瞥して分かるものとし、また、行動計画ごとに「自己評価」欄を設けることで、課題や成果が全学で共有しやすいものとしている。このフォーマットは、学内電子掲示板 POST（以下、「POST」という。）において共有しており、他所属の取組が参照できる。

学長を議長として毎年開催する「神山 STYLE2030 検証会議」で、各行動計画の進捗を確認している。この確認を経て、必要に応じて計画の推進や再考の指示がなされる。この際、社会の変化の激しい昨今においては、大学改革の柔軟な進行も必要であり、各部署による行動計画の追加等も許容している。

端的に進捗状況が分かる一覧にまとめたうえで、常任理事会、部局長会、所属長会で報告し、全学計画として成果・課題を共有しながら進行している。

なお、大学改革は執行部等一部の教職員のみで進むことはなく、推進の主体である全教職員の改善・改革意欲を広く喚起していくことも必要である。このために、『神山 STYLE2030』の趣旨や背景、本学のおかれている状況を説明した動画を作成し、いつでも閲覧可能なようにオンラインコミュニケーションツール「Microsoft Teams」（以下、「Teams」という。）上で共有している。また、各部署の事業内容や課題等を共有することも、新たなアイデアにむすびつくものであるため、2021（令和3）年度から部局長会による「事業報告会」を開催している。さらに、常任理事会、部局長会、所属長会での『神山 STYLE2030』の進捗状況の報告に加えて、別途、『神山 STYLE2030』の推進のための「情報共有会」を定例開催する予定としている。

こういった中長期事業計画の考え方や推進体制、計画推進の成果については、外部からも評価されている。この一つとして、株式会社進研アドからの依頼により、「18歳人口減下での大学経営と改革」をテーマにオンラインで実施された『Between300 号記念シンポジウム（追加開催）』において、「脱・画餅 みんなで進める中長期計画」と題して、事例発表をすることにむすびついており、多方面から好評を得ている（資料1-13、ウェブ1-14）。このほかにも、他大学からのヒアリングや意見交換等の要望にも可能な限り応じている。これらを通じて本学の取組を周知するとともに、得られた外部からの意見等を、本学の取組を確認するための材料としている。

2. 長所・特色

建学の精神に掲げる「将来の社会を担って立つ人材の育成」の達成は、教育目的として掲げる養成する人材像と、この人材に求められる学修目標を、教職員で共有するところから始まる。また、学生にも、建学の精神を理解し、将来を担って立つという自覚をもって、学修目標に向けて主体的な学生生活を送ることが求められる。このことは、大学づくりの根幹であるため、大学改革・大学運営の指針である『神山 STYLE2030』の最上位の計画に「建学の精神の共有」を掲げている（資料1-10）。この計画に従い、「建学の精神」「教学の理念」、学部・研究科で定める養成する人材像、ディプロマ・ポリシーに掲げる学修目標等の周知・共有を、教職員・学生に対して行っている（資料ウェブ1-1、1-3）。また、各部署における取組状況を定期的に神山 STYLE2030 検証会議において把握・検証し、部局

長会においても確認しながら、全学として推進している。

この目的・目標の周知・共有が基盤となり、後述する内部質保証の取組との相乗により、教職協働による「教育の京都産業大学の実現」のための計画が進む。その成果は、学生の学修成果の把握と教育課程の改善のための取組の前進や、社会的要請の強まる分野に対応した文理融合型の教育プログラムの迅速な実現などに結実している。

3. 問題点

建学の精神等の周知・共有の次の展開として、学生への浸透度を測定し、各部署で行われている周知方法等の適切性を検証していく。これに関しては、2022（令和4）年度中に学長室 IR 推進室により学生アンケートを実施し、これを分析の上、全学で共有する計画である。

4. 全体のまとめ

本学は、建学の精神に掲げる「将来の社会を担って立つ人材の育成」を大学の使命としている。この建学の精神及び創設者が「産業」（むすびわざ）に込めた強い想いに基づき、大学づくりの姿勢を「教学の理念」「大学像（むすんで、うみだす。）」「学生像（むすぶ人）」として明らかにしている。各学部・研究科の教育目的も、これらと整合している。

建学の精神に掲げる理念・目的を達成するための中長期事業計画として『神山STYLE2030』を定め、学長のリーダーシップの下、「学生のための大学改革」として推進主体である教職員の大学改革への意識・意欲の喚起に努めながら、着実に各計画を推し進めている。併せて、大学の姿勢や取組については、ウェブサイトや各種媒体を通して、大学構成員はもとより、社会に広く公表している。

建学の精神を根幹とする大学づくりの姿勢、これを達成するための中長期事業計画は全て一貫しており、適切である。今後の展開としては、やがて将来の社会である Society 5.0 時代を担って立つ人材となっていく学生の意識・意欲を喚起することとして、建学の精神等の浸透度を測定し、さらなる周知・共有の方策を検討のうえ、教職員・学生が一体となる大学づくりを進めていく。

第2章 内部質保証

1. 現状説明

(1) 内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。

【1】評価の視点：下記の要件を備えた内部質保証のための全学的な方針及び手続の設定とその明示

- ・内部質保証に関する大学の基本的な考え方
- ・内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織（全学内部質保証推進組織）の権限と役割、当該組織と内部質保証に関わる学部・研究科その他の組織との役割分担
- ・教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の指針（PDCAサイクルの運用プロセスなど）

1. 内部質保証の考え方と手続

建学の精神に掲げる「将来の社会を担って立つ人材の育成」を達成し、社会的使命を果たすために、『神山 STYLE2030』をはじめとする各種方針に基づき、大学全体で教育・研究等諸活動を推進している（資料1-10）。併せて、その活動の水準を適切な状態に維持・管理するよう努めている。また、社会から選ばれる大学として永続するために、情報公表を通じて社会に対する説明責任を果たすことで、共感と信頼の獲得に努めている。

京都産業大学の内部質保証の方針及び手続（抜粋）

1. 基本的な考え方

京都産業大学（以下、本学という。）は、建学の精神及び教学の理念を具現化し、社会的使命を果たすため、中長期事業計画をはじめとする各種方針等に則り、教育研究その他諸活動を進める。また、内部質保証として、自己点検・評価を組織的・計画的に実施し、この結果を基に、質の保証・向上及び社会に対する説明責任を果たしていくための不断の改善・改革を全学で進める。

本学における内部質保証は、学長の下に設置する部局長会を責任主体とし、自己点検・評価活動を基盤とする体制を整備のうえ、機能させている（資料2-1）。

2021（令和3）年度に、部局長会の教学マネジメント機能を強化するため、部局長会の下に「教学マネジメント会議」を設置した（資料2-2）。併せて、内部質保証の考え方と手続の整理・明確化を進め、2022（令和4）年度に、以下のとおり「京都産業大学の内部質保証の方針及び手続」としてまとめた（資料ウェブ2-3）。

京都産業大学の内部質保証の方針及び手続（抜粋）

2. 内部質保証の手続

<大学レベル>

部局長会を責任主体として、自己点検・評価活動を基盤とする内部質保証の取組を全学で進める。

(1)部局長会

- ・学長、副学長、各部局の長で構成する教学の最高審議機関である部局長会において、大学全般及び学部、その他の部局に共通する教育研究その他活動に関する重要事項を、自己点検・評価の結果、中長期事業計画の進捗状況、教学 IR 情報等を基に審議する。
- ・教学に関する検証・評価や、改善のための具体的施策の検討を効果的に行うために、部局長会の下に教学マネジメント会議を設置する。
- ・教学マネジメント会議における取組状況や、質の保証・向上のための活動に必要な情報等を全学に発信する。

(2)教学マネジメント会議

- ・学長、副学長、大学院長、各学部長・研究科長、共通教育推進機構長及び事務局長、学長室長で構成する教学マネジメント会議を、部局長会の下に設置する。
- ・自己点検・評価の結果、教学 IR 等情報を基に、教育課程に関する方針、学修目標、教育課程・教育プログラム、学修成果・教育成果の測定に係る事項を中心に検証を実施し、必要な改善策を策定の上、部局長会に報告する。

(3)全学自己点検・評価運営委員会

- ・全学自己点検・評価運営委員会が中心となり、各学部の自己点検・評価委員会及び各部局と連携し、組織的・計画的な自己点検・評価活動を推進する。この際の自己点検・評価の基準は、公益財団法人大学基準協会の大学基準及び点検・評価項目を準用する。
- ・一定期間ごとに報告書に取りまとめ、部局長会に提出する。あわせて、これを学内及び社会に公表する。

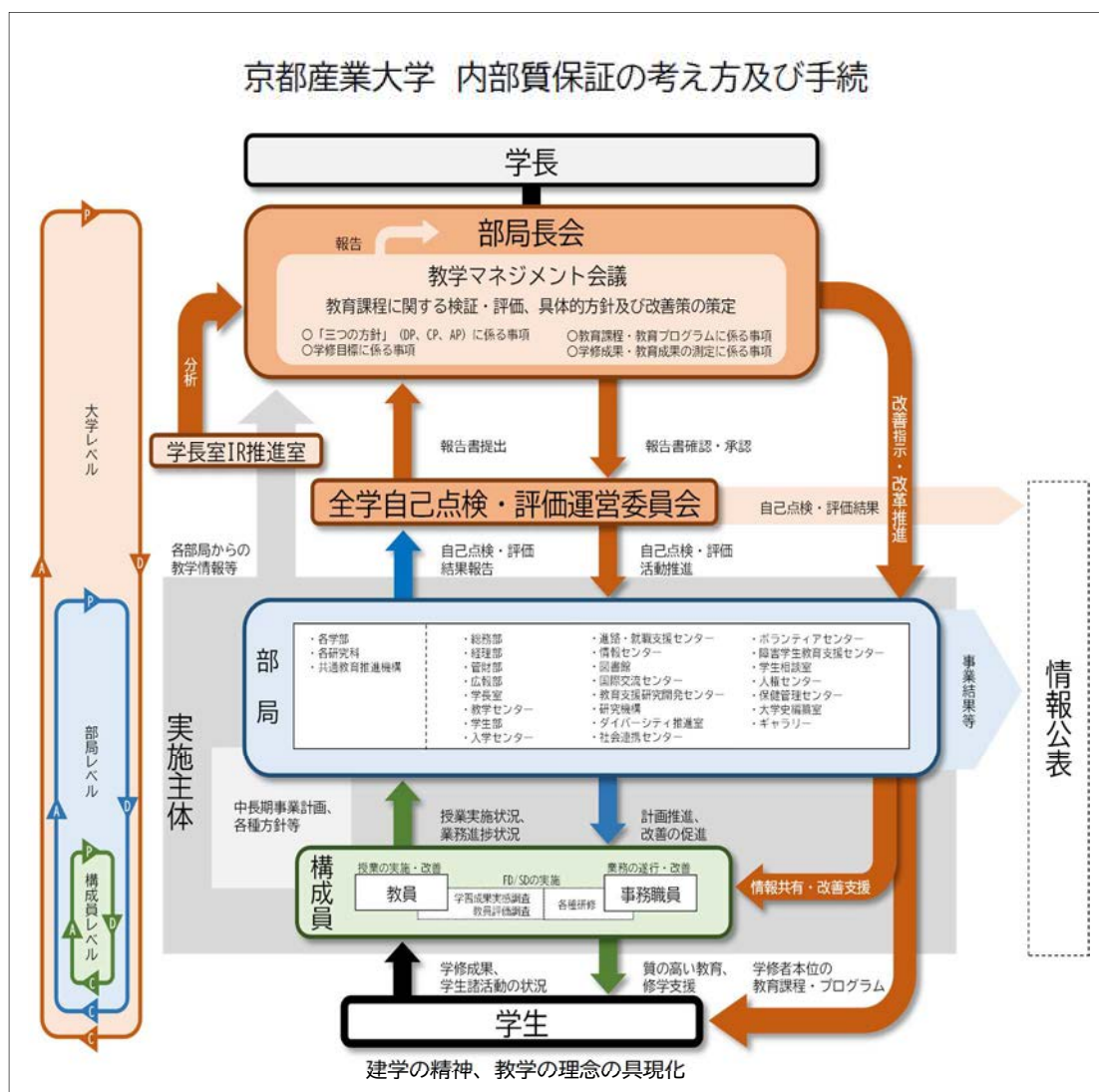
<部局レベル>

建学の精神及び教学の理念並びに中長期事業計画に則り、各部局において具体的な方針や目標を定め、毎年の事業計画を策定の上諸活動を推進する。この諸活動の適切性を検証するため、全学自己点検・評価運営委員会の主導に従い、各部局において自己点検・評価を行い、この結果を基に、必要な改善を進める。また、この結果を報告書にまとめ、同委員会に報告する。加えて、毎年の事業報告書においても事業結果を記し、これを社会に公表する。

<構成員レベル>

教職員は、それぞれが所属する部局の方針・目標に基づき、教育等諸活動を実施する。また、実施した結果について、部局の計画に則り、教学 IR 情報等を用いて検証を行い、必要な改善を進める。

内部質保証の推進主体となる教職員に本方針・手続の理解を促すため、また、学生やステークホルダーをはじめとした社会からも本学の方針や質保証の姿勢に対する理解を得るため、文章で示すのみならず、全体を俯瞰できる「図」を以下のとおり作成している（資料ウェブ 2-4）。



2. 内部質保証の考え方と手続の周知・共有

これらの方針・手続は、部局長会を通じた教職員への発信のほか、各部局を支える所属長（事務職員）へも所属長会を通じて学長室から発信している（資料 2-5、2-6）。また、社会に対しても、ウェブサイトにおいて公表している。なお、内部質保証の取組の基盤となる自己点検・評価の実施方針についても別に定めており、これも学内で共有するとともに、ウェブサイトにおいても公表している（資料ウェブ 2-7）。

本学の内部質保証に対する考え方・姿勢や取組については、好事例として株式会社進研アド社の教育情報誌『Between』にも取り上げられる予定であり、社会に対する周知につながる事が期待される。

(2) 内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。

【1】 評価の視点：全学内部質保証推進組織・学内体制の整備

【2】 評価の視点：全学内部質保証推進組織のメンバー構成

1. 全学内部質保証推進体制

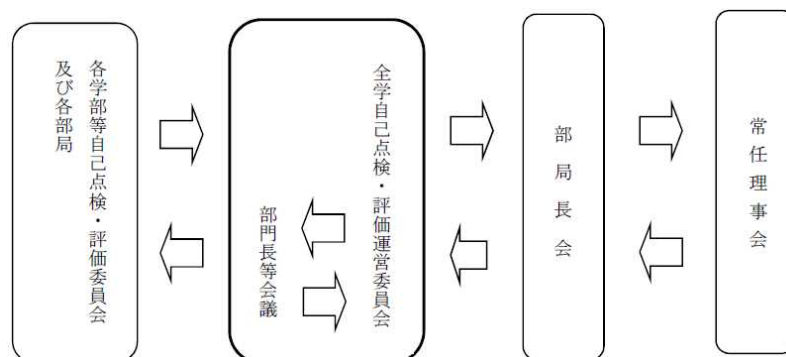
本学の内部質保証の取組は、組織的・計画的な自己点検・評価活動を基盤とする。この活動を主導する組織として、京都産業大学自己点検・評価運営委員会（以下、「全学自己点検・評価運営委員会」という。）を設置し、「自己点検・評価運営委員会規程」を定めている（資料2-8）。この委員会は、「自己点検・評価の実施方針」に則り、各学部・研究科、各部局等における自己点検・評価活動を主導する。なお、事務局は学長室が担っている。全学自己点検・評価運営委員会は、全学の自己点検・評価の結果を取りまとめるうえ、内部質保証の責任主体である部局長会に報告し、部局長会は、自己点検・評価活動の結果を全学的見地から検証する。

部局長会の下に置く教学マネジメント会議は、学生の諸活動のデータ等、多角的な情報や自己点検・評価の結果等を基に、教学にかかる事項の検証及び必要な改善策の検討を集行的に行う。同会議による検証結果や必要な改善策を、適宜、部局長会で審議あるいは報告し、部局長会が全学の教育改善・改革を指示・推進するとともに、学内への情報共有を進めている。

自己点検・評価の実施方針（抜粋）

2 体制

自己点検・評価運営委員会規程に基づき、全学自己点検・評価運営委員会（以下「運営委員会」という。）が中心となり、各学部等の自己点検・評価委員会及び各部局と連携を図り、自己点検・評価活動を進める。また、運営委員会委員長は、効率的且つ効果的な運営委員会の運営を図るため、必要に応じて、部門長等会議（運営委員会委員長、運営委員会委員長代理、各部門委員長）で事前に意見交換や調整等を行う。さらに、運営委員会の取組については、その適切性について、部局長会及び常任理事会で恒常的に審議（評価）を受ける。



(1) 全学自己点検・評価運営委員会の体制

「自己点検・評価運営委員会規程」には、設置目的を「大学・学部等の教育理念・目標

に沿って、教育・研究水準の向上を図り、本学の目的及び社会的使命を達成するため、本学における教育・研究活動等の状況について自ら点検及び評価を行う。」と規定し、「大学基準」に準じ、本学における諸活動を組織的・客観的に点検・評価することを推進している（資料2-8）。また、全学自己点検・評価運営委員会委員長は、客観的な自己点検・評価活動を推進していくため、学長が指名した者が委員長となることを規定している。委員は、各学部等自己点検・評価委員会からそれぞれ1名及び大学の全部門（教育、研究、大学、法人）からの代表者で構成することを規定し、委員長1名を含めた総勢40名で構成している。これにより全学自己点検・評価運営委員会と各学部等自己点検・評価委員会及び各部局との連携が強固に保たれ、全学的な方針・計画に基づいて、組織的に自己点検・評価を行う体制となっている（資料2-8）。

さらに、機動力を確保するための調整・整理機能として、各部門（教育、研究、大学、法人）に部門長を置き、これら部門長と全学自己点検・評価運営委員会委員長、委員長代理による京都産業大学自己点検・評価運営委員会部門長等会議（以下、「部門長等会議」という。）を定期的に開催し、各種取組の事前調整・連絡・確認を行い、効果的・機能的な全学自己点検・評価運営委員会の運用を行っている（資料2-8）。

全学自己点検・評価運営委員会の運営が滞りなく推進されるよう、事務局である学長室に大学基準協会への出向経験者を配置するなど、適切な支援体制も整備している。

（2）教学マネジメント会議の設置

内部質保証の取組を進めるにあたり、『神山STYLE2030』の「教育・学生支援」の柱に掲げる「教育の京都産業大学の実現」の計画にも則り、上述のとおり2021（令和3）年度に部局長会の下に教学マネジメント会議を設置した。同会議の審議事項として、「教学マネジメント会議規程」には、①三つの方針に係る事項、②学修目標に係る事項、③教育課程の編成に係る事項、④学修成果・教育成果の測定に係る事項、⑤その他教学に関して議長が必要と認めた事項の5つを規定している（資料2-2）。また、同会議を支える事務局として、学長室を主とし、学長室IR推進室、教育支援研究開発センター事務室及び教学センターの教学系4課が連携する体制を整備している。学長、副学長、学部・研究科長等の主に教員で構成する教学マネジメント会議を、事務職員で構成する事務局が支える教職協働体制となっている。

なお、教学マネジメント会議の開催頻度は、全学で対処すべき課題を先送り・遅延させないため、議長である学長の下で機動的に開催することとして規定していない。一方で、教育課程の編成に資する教学IR情報はタイムリーな提供を要することから、年間5～6回程度の開催頻度となっている。

①「部局長会規程」の改定

部局長会の目的をより明確にするため、2021（令和3）年度に「部局長会規程」の改正を行い、「京都産業大学が掲げる教育目的及び社会的使命を果たすため、大学全般及び学部又はその他の部局に共通する教育研究その他活動に関する重要事項を審議し、必要な改善及び改革を全学的見地から推進することを目的とする。」ことを明記した。

同規程において、「会の下に教学マネジメント会議を設ける。」とし、部局長会と教学マ

ネジメント会議の関係性を明確にしている（資料 2-1）。

②「教学マネジメント会議規程」の制定

「教学マネジメント会議規程」において、「会議は、全学的見地から、教育課程に関する方針の策定、検証、評価を行い、教学の改善に関する具体的施策を審議することを目的とする。」とし、合わせて審議事項5点も明確にしている（資料 2-2）。

(3) 方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。

- 【1】評価の視点：学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定のための全学としての基本的な考え方の設定
- 【2】評価の視点：方針及び手続に従った内部質保証活動の実施
- 【3】評価の視点：全学内部質保証推進組織による学部・研究科その他の組織における教育のPDCA サイクルを機能させる取り組み
- 【4】評価の視点：大学全体における点検・評価の定期的な実施
- 【5】評価の視点：大学全体における点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施
- 【6】評価の視点：行政機関、認証評価機関等からの指摘事項（設置計画履行状況等調査等）に対する適切な対応
- 【7】評価の視点：点検・評価における客観性、妥当性の確保

1. 3つのポリシーの全学としての基本的な考え方

本学の3つのポリシー、すなわち、「卒業認定・学位授与の方針」（以下、「ディプロマ・ポリシー」という。）及びこれを達成するための「教育課程編成・実施の方針」（以下、「カリキュラム・ポリシー」という。）、「入学者受入れの方針」（以下、「アドミッション・ポリシー」という。）は、建学の精神を基づくものである。

大学全体（学部）の3つのポリシーは、2010（平成 22）年度に策定・公表した（資料 2-9）。その後、2016（平成 28）年3月の「学校教育法施行規則の一部を改正する省令」により、質保証には一貫性のある3つのポリシーの策定及び公表が必要とされたことを受け、2017（平成 29）年度に大学全体及び学部等の3つのポリシーを改定した（資料 2-10、2-11）。この際、建学の精神に基づいて、学生の学修目標を定めるディプロマ・ポリシー、これを達成するためのカリキュラム・ポリシーを定め、またアドミッション・ポリシーを明確にした。これにより、大学・各学部等が定める3つのポリシーが一貫するものとなった。

その後の学部等の改組・新設等の際にも、学長室が設置計画の初期段階から、主管となる学部等の作業支援を通じて、一連の流れを確認している。

研究科については、研究科ごとの学問分野の特性、社会ニーズに特化・専門化することとして、建学の精神に基づく特色ある3つのポリシーをそれぞれで定めている（資料ウェブ 2-12）。

「建学の精神」に基づき、各学部・研究科において、教育目的となる「養成する人材像」及びこれを達成するための一貫性のある3つのポリシーの下で、学修者本位の教育を実施することで、養成する人材の育成が可能になる。特に、ディプロマ・ポリシーに掲げる

内容は学生の学修目標であり、達成すべき教育の目標となる。この考えの下、『神山STYLE2030』においても、ディプロマ・ポリシーに掲げる学修目標の達成に向けた学修者本位の教育への転換を全学で進めることを明記し、学長からも学内にその重要性を発信することで、構成員に周知・共有を図っている（資料ウェブ 1-1、1-10）。

2. 計画的な自己点検・評価及び改善の推進

授業の検証は各教員が主体となっており、プログラムの検証は、各学部等自己点検・評価委員会、学部教務委員会、カリキュラム委員会等が主体となっており行っている。大学全体では、『自己点検・評価報告書』や各種の教学 IR 情報を基に教学マネジメント会議が検証を行い、部局長会はその検証内容に応じた必要な改善の指示を全学に行う。それぞれの検証結果を連関させて「学生の成長」のための取組として一つの体系にし、全学的な規模で教育・研究等諸活動の改善・向上を図っている。

全教職員には、各部局から選出された全学自己点検・評価運営委員会の委員からの教授会等での報告に加え、全学自己点検・評価運営委員会の会議資料・議事録を全て公表し周知することで、点検・評価における客観性、妥当性を担保している。なお、内部質保証の取組の信頼性を維持するための外部の評価者による評価手法の導入は、限定的な実施に留まり依然として課題である。今後の実施に向けた検討を進めていく（資料 1-10）。

(1) 学部・研究科での改善

「令和5年度大学評価（認証評価）に向けた自己点検・評価の実施方針」に則り、全学自己点検・評価運営委員会の主導の下、各部局の自己点検・評価委員会が組織的に自己点検・評価を行う PDCA サイクルを確立している（資料 2-13）。

この活動が効果的に進むよう、a. 大学評価（認証評価）結果の徹底した検証と対応管理、b. 工程の可視化・共有、c. 恒常的なデータ管理、d. システムを利用した報告書の作成を、取組のポイントとして定例化している。

a. 大学評価（認証評価）結果の徹底した検証と対応管理

大学評価（認証評価）結果あるいは改善報告書検討結果を基に、指摘事項（努力課題）や総評、概評に記載された期待する点や検討点を抽出し、それぞれの対応状況を一覧化した「大学評価（認証評価）結果に対する対応（改善）状況一覧」（以下、「対応状況一覧表」という。）を作成し、対処すべき課題等を明確にしている（資料 2-14）。

2021（令和3）年度からは、この一覧に「自己評価欄」を設け、「SABC」の4段階の評価を記入するよう改善した。これにより、各部局の課題事項や、長所となる優れた取組の選出・学内共有が容易になった。

b. 工程の可視化・共有

大学評価（認証評価）を受審する年度を除く6年の期間を、3年ごとに前半・後半に分け、各期の取組をまとめた工程表を作成している（資料 2-15、2-16）。前半・後半とも、1年目は「対応状況一覧表」を作成、2年目はこの一覧表を更新しつつ、自己点検・評価報告書の素案を執筆し、3年目に報告書を完成させるスケジュールである。なお、前半の

3年目には、大学基準協会に提出する「改善報告書」も併せて作成する。

大学評価（認証評価）を受審する年度においても自己点検・評価活動が停止することがないように、「対応状況一覧表」を作成している。

この工程は、全学自己点検・評価運営委員会のみならず、POST を通じて全教職員に公表している。

c. 恒常的なデータ管理

「大学基礎データ」「基礎要件確認シート」を毎年作成し、大学全体の定量的なデータや法令対応に係る現況を客観的に把握している。また、教員には「教育業績」（ウェブシステム）及び「研究者データベース」の更新作業を定期的に行うよう促している（資料 大学基礎データ、基礎要件確認シート、ウェブ 2-17）。

d. システムを利用した報告書の作成

『自己点検・評価報告書』は、本学独自に開発した自己点検・評価システム（ウェブシステム）を利用して作成する（資料 2-18）。編集期間中は部局内での更新・共有が可能であり、印刷用紙の節約にもつながっていることから、効果的かつ機能的な自己点検・評価活動を実現している。

なお、教育職員免許法施行規則の改正に伴う、教職課程の自己点検・評価については、2022（令和4）年度中に報告書を作成予定であり、4月に第1回ワーキンググループを開催したところである。

（2）「部局長会」による全学的改善の推進

毎年の自己点検・評価の結果は、全学自己点検・評価運営委員会で取りまとめた後、同委員会委員長が、学長及び部局長会に報告を行う（資料 2-19～22）。教学に関する事項は、部局長会の下に設置する教学マネジメント会議で、課題等に対して必要な改善策の検討等を行い、部局長会は報告書の内容や教学マネジメント会議の検討結果に基づき、必要な改善を指示・推進していく（資料 2-14）。

①「教学マネジメント会議」での検討

教学マネジメント会議の事務局が、『自己点検・評価報告書』を基に「対応状況一覧表」を作成し、会議で集中討議すべき課題と実現可能な対応案について事前に精査する（資料 2-14）。この一覧表と事務局の提案を基に、同会議では、課題及び具体的な改善策を集中討議する（資料 2-23）。この内容を適宜、部局長会で審議・報告することで、全学で状況の共有と改善の推進を行っている。

具体的な成果として、過年度からの課題であった「学修成果の把握」について、2021（令和3）年度に「8つの資質・能力」、学部・学科のカリキュラムマップ、アセスメントプランの策定に至った（資料ウェブ 2-12、2-24）。2022（令和4）年度には、シラバスへの実装に向けた対応を進めている。この過程において、全学的な研修会・ワークショップの開催も実施している。また、現状で課題となっている「教員組織の編制方針の策定」への

対応を進める動きにつながっている。

単年度で解決が困難な大きな課題については、複数年度にわたる計画とするなど、着実な改善を進めている。この過程で、さらなる課題が発見されることがあるが、適宜、教学マネジメント会議で共有と改善策を検討のうえ、必要に応じて部局長会で共有し、組織的な改善活動にむすびつけている。

②教育を駆動する源泉となる情報の共有

PDCA サイクルを動かしていくため、2021（令和3）年度は、学部等の事業とその成果・課題、特色ある取組等を共有する機会として部局長会において「事業報告会」を開催した（資料2-25）。

2022（令和4）年8月には、教学 IR 情報の他、社会動向や大学への期待、文教政策、本学の社会的位置の確認、課題や危機感の共有を目的に、部局長を中心とする全教職員対象の「情報共有会」を開催予定である。これは、各部局が9月から策定を開始する次年度の事業計画において、社会ニーズにあった事業や、『神山 STYLE2030』に定めるアクションプラン及び本学の課題解消に向けた取組等を確実に計画することを企図して実施するものである。なお、当日の様子は録画のうえ、オンデマンドでも配信予定である。

全部局に関係する教学 IR 情報は、学長室 IR 推進室から部局長会構成員等に報告している。例えば、外部アセスメントテストの分析結果などがこれに当たる。併せて、データ視覚化ソフトウェア（以下、「BI ツール」という。）を用いて、必要な情報を集約・分析して随時提供している。

このように、部局長会構成員をはじめとする教職員に対して改善・改革の必要性を共有し、意欲喚起に努めることにより、内部質保証の取組を基盤とする教育改善・教育改革を全学で推進している。この成果は、本学の課題を解消するに留まらず、学生の成長のための新しい教育として、7学部の教員が参画する全学での数理・データサイエンス・AI 教育プログラムの迅速な開設や、全学部の教員が参画するアントレプレナー育成プログラムの開設（2023（令和5）年度開設予定）に向けた動きにむすびつけている（資料ウェブ2-26）。

3. 行政機関、認証評価機関からの指摘への対応

行政機関、認証評価機関からの指摘は、学長の責任の下で誠実に対応を進める。

学部等の設置認可にあたり、文部科学省から付された附帯事項については、部局長会で共有・確認のうえ、該当学部等が真摯に対応を進めている。この対応については、設置計画履行状況等調査（以下、「AC 調査」という。）において同省に報告し、AC 調査の結果も部局長会で共有している。なお、これまでの AC 調査において、文部科学省からさらなる対応を求められたことはない（資料ウェブ2-27）。

2016（平成28）年度に受審した大学評価（認証評価）結果に対する『改善報告書』については、部局長会で審議し、2020（令和2）年度に大学基準協会へ提出したが、特段の指摘はなかった（資料ウェブ2-28）。

(4) 教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。

- | |
|---|
| <p>[1] 評価の視点：教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等の公表</p> <p>[2] 評価の視点：公表する情報の正確性、信頼性</p> <p>[3] 評価の視点：公表する情報の適切な更新</p> |
|---|

1. 情報の公表

本学では学生やその保証人、社会に対して、教育・研究活動を積極的に公表するという観点から、教育情報はもとより、財務関係書類、自己点検・評価の結果、学部等設置関係書類等をウェブサイト上で適切に公表している（資料ウェブ 2-29）。中でも教育・研究活動においては、ニュースリリース等によって報道機関に情報を提供し、テレビや新聞等で広く発信するよう取り組んでいる。また、発信したリリース内容は、ウェブサイトにも掲載している。個人情報の取り扱い等についても各種方針を掲げ、問合せ窓口・連絡先をウェブサイトに掲載している（資料ウェブ 2-30）。

これらの情報は、ステークホルダーが見ても分かるよう大学特有の用語には注釈を付し、各種データはグラフ化するなど、“伝わる”ことを意識した発信を心掛けている。

2021（令和3）年度には、一般社団法人日本私立大学連盟が策定している「私立大学ガバナンス・コード【第1版】」に準拠し、同コードに基づく実施状況を点検しウェブサイト上に公表した（資料ウェブ 2-31）。

保証人には冊子『KSU Letter』を年1回発行し、その中に、学長のメッセージ、学内の主なニュースや財務情報を掲載し公表している（資料ウェブ 2-32）。

2019（令和元）年度終盤から始まった新型コロナウイルス感染症への対応に関しては、ウェブサイト上で活動指針、感染拡大予防のためのガイドラインを始め、授業や大学施設の利用に関する情報を適宜公開している（資料ウェブ 2-33）。大学関係者の感染状況についても、逐次公表している（資料ウェブ 2-34）。なお、感染状況は別途、文部科学省や京都府へ報告すると同時に必要に応じて、報道機関にも発信している。

なお、教職課程に関わる自己点検・評価報告書については、2022（令和4）年度末にウェブサイトで公表予定である。

2. 発信する情報の正確性、信頼性、適切な更新

情報の正確性、信頼性を担保するため、文部科学省等に提供している調査データ等に基づいて情報発信するよう努めている。また、毎年5月頃に学長室より関係部局に「教育情報」に関する情報を中心に更新依頼を行うことで、適切な更新に努めている（資料 2-35）。「教育情報」以外の更新については、適宜、各部局にて行っている。

(5) 内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

- | |
|--|
| <p>[1] 評価の視点：全学的なPDCAサイクル等の適切性、有効性の定期的な点検・評価</p> |
|--|

【2】評価の視点：点検・評価における適切な根拠（資料、情報）の使用

【3】評価の視点：点検・評価結果に基づく改善・向上

部局長会は、大学全体の内部質保証の推進に責任を負う教学の最高審議機関として、全学的な取組状況を常に把握しながら、内部質保証システム自体の適切性についても、「自己点検・評価の実施方針」に則り、検証を行っている（資料ウェブ 2-7）。

内部質保証の取組は大学運営に関わるため、その適切性を自律的に維持していくことが重要である。このことから、毎年の自己点検・評価のサイクル以外にも、随時、事務局である学長室で、文部科学省中央教育審議会の審議まとめ等を参照し、社会的な観点からも適切性を確認している。この確認において課題となる点がある場合は、内部質保証システムの責任者である学長及び副学長と速やかに情報を共有し、部局長会あるいは教学マネジメント会議で課題を全学的見地から確認し、対応を審議のうえ、改善を進めている。

この成果として、教学マネジメント会議の設置、「部局長会規程」の改定、内部質保証の考え・手続の明文化等があげられる。

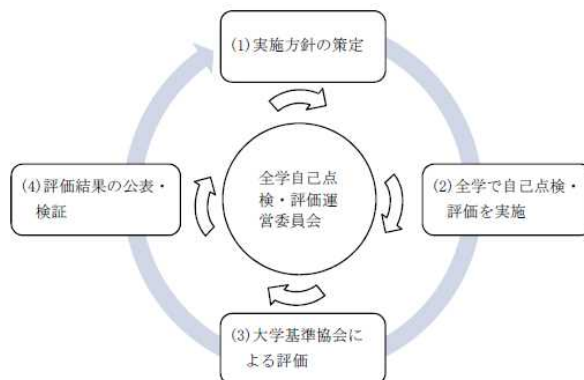
教育・研究等諸活動の結果がどのような成果にむすびついているかを点検・評価するために、大学基礎データのみならず、学長室 IR 推進室による教学 IR 情報の学内発信、各部署の要望に応じた情報提供を進めている。また、3つのポリシーの適切性の点検・評価には、社会の動向・要請を認識することも必要であるため、2022（令和4）年8月に政府方針や文教政策等を共有する「情報共有会」を開催予定である。

上記により、内部質保証システムの適切性の検証と自律的な改善は適切に行われていると判断できる。なお、外部評価の導入については、前回の大学評価（認証評価）結果においても「貴大学においても課題としているように、内部質保証における客観性を担保するため、外部者による定期的・恒常的な評価手法の導入が期待される。」とある（資料ウェブ 2-36）。このことへの対応として、学外から意見を聴取する機会を設けることで準備を進めている。

令和5年度大学評価（認証評価）に向けた自己点検・評価の実施方針（抜粋）

5 活動のサイクル

自己点検・評価の実施方針を策定し、全学で自己点検・評価を実施する。この取組について、大学基準協会の評価を受け、その評価結果を公表するとともに検証し、次の自己点検・評価活動に活用する。



2. 長所・特色

建学の精神に掲げる「将来の社会を担って立つ人材の育成」となっていく学生のための取組として、学長のリーダーシップの下、教職協働による内部質保証の取組を全学で進めている。この教職協働は、学長、副学長、学部・研究科長等の主に教員で構成する「教学マネジメント会議」を、事務職員で構成する事務局が支える体制においても実現しているが、さらに、この事務局を教学系4課で構成しているところに特色がある（資料2-2）。

教学マネジメント会議において、有限の時間の中で効果的な意見交換・討議を展開するためには、論点を整理しておくことが重要である。一方で、同会議の扱う内容は多岐にわたり、一つの事務組織では対応が困難である。そこで、教学マネジメント会議の事務局を、部局長会の事務局である「学長室」を主として、「学長室 IR 推進室」、全学 FD・SD 活動等を推進する「教育支援研究開発センター事務室」、教育環境整備等を担う「教学センター」による教学系4課が密に連携する体制としている。この4課による事務局で、自己点検・評価の結果や教学 IR 情報等を踏まえて、教学マネジメント会議で検討すべき課題等をあらかじめ整理の上、横断的な観点から対応案を検討することで実現可能性を高めている。また、自己点検・評価報告書から読み取れる対処すべき課題については、同会議への提示に向けてわかりやすく一覧化するなどの工夫も行っている。

教学マネジメント会議では、この整理された課題や対応案を基に討議を行う。決定された改善策は、部局長会で審議・報告され、実現に向けて4課が分担・連携して、さらに多くの教職員の関与を求めながら速やかに実行する流れとなっている。

教学マネジメント会議を教学系4課が支える教職協働体制の成果は、学生の学修成果の把握の課題に対する抜本的な改善、教学 IR 情報に基づく教育成果の検証と教育改善の取組の前進、全学的な FD 研修会の企画・実施などに結実している。

3. 問題点

内部質保証の取組の信頼性を維持していくため、外部者による評価手法の確立と導入が課題である。この課題に対しては、2023（令和5）年度に外部者による評価を実施し、その結果を検証の上、定期的・組織的な取組として内部質保証システムに取り入れていくことを目指す。

4. 全体のまとめ

建学の精神に掲げる「将来の社会を担って立つ人材の育成」を達成しつづけるためには、目的・目標・方針に基づき展開する教育・研究等諸活動を組織的・計画的に点検・評価し、それらの質を改善・向上させていくことが欠かせない。併せて、「社会から選ばれる大学」として、情報公表を通じて社会から「共感」と「信頼」を獲得することにも努めなければならない。

この認識の下、部局長会を責任主体とし、全学における自己点検・評価活動を基盤とする自律的な内部質保証体制を本学は確立している。

2021（令和3）年度に、部局長会の教学に関する検証・改善機能の強化として、「教学マネジメント会議」及び同会議の活動を支える教学系4課による事務局を設置した。また、本学の「内部質保証の考え方及び手続」が教職員で共有できるよう文書・図としてまとめた。

『神山 STYLE2030』に掲げる「教育の内部質保証」の計画にも則り、学長のリーダーシップの下で教学マネジメント会議を有効に機能させながら、全学で「学生の成長」のための教育の質保証・改善に向けた取組を着実に進めていく。

さらなる教育・研究等活動の質の改善・向上に向けて「課題」が尽きることはない。建学の精神に掲げる人材の育成を達成しつづけるために、引き続き自律的な内部質保証の取組を全学で推し進めていく。

第3章 教育研究組織

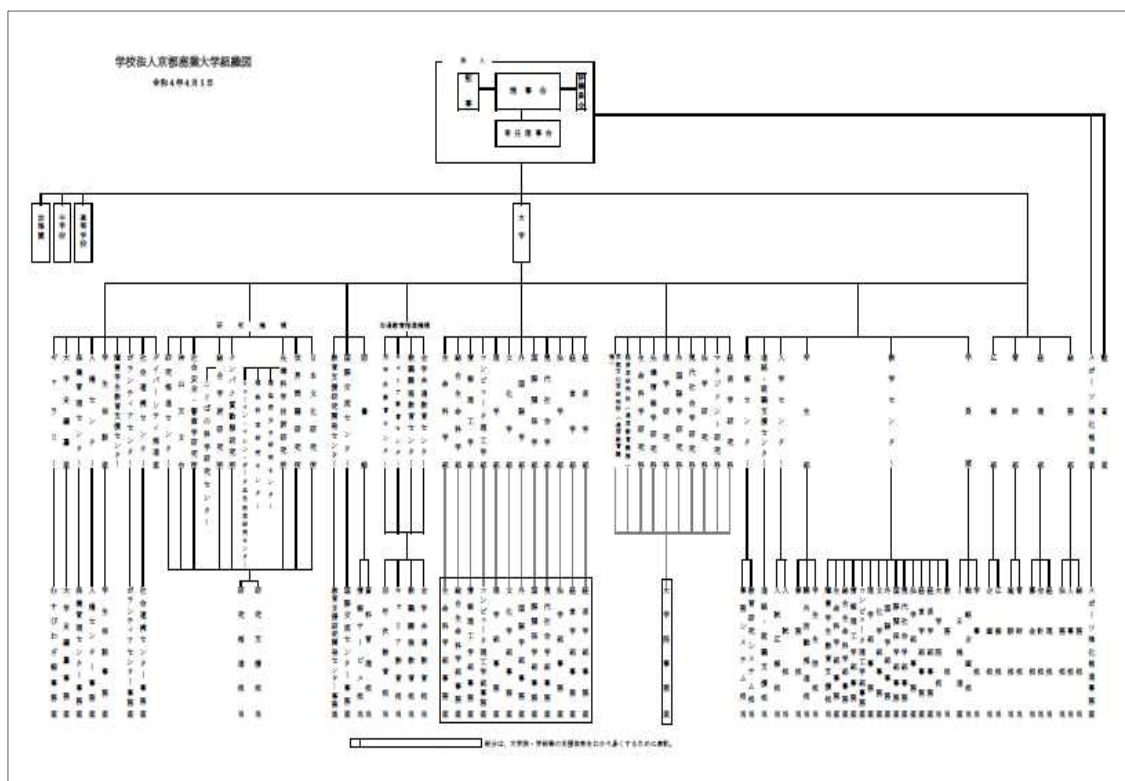
1. 現状説明

(1) 大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況は適切であるか。

- [1] 評価の視点：大学の理念・目的と学部（学科又は課程）構成及び研究科（研究科又は専攻）構成との適合性
- [2] 評価の視点：大学の理念・目的と附置研究所、センター等の組織の適合性
- [3] 評価の視点：教職課程等を置く場合における全学的な実施組織の適切性
- [4] 評価の視点：教育研究組織と学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮

1. 大学の理念・目的と学部・研究科、附置研究所等の適合性

本学は、建学の精神に基づき、創設者の「むすびわざ」の考えの下、すべての学部・研究科、多様な学生や教職員を神山キャンパスに集結させている「一拠点総合大学」である。この特色が最大化するよう、社会的・国際的動向やニーズ、学問の動向に照らしながら、計画的に教育研究組織の新設や再編等の整備を進めており、大学像に掲げる「むすんで、うみだす。」ための充実した組織を以下のとおり設置している（資料 大学基礎データ表 1、ウェブ 3-1）。



(1) 学部の構成

10 学部 18 学科（募集停止学部・学科を除く）を設置している。これらの学部・学科は、

人文・社会・自然科学分野に幅広く対応するものであり、いずれも、社会的動向等を踏まえたものとしている（資料 大学基礎データ表1）。

本学の学部・学科の教育課程は、幅広い教養を教授するための「共通教育科目」と、学部・学科の教育目的を達成するための専門知識、技能、態度・志向性を教授するための「専門教育科目」で体系的に編成している。この「共通教育科目」を推進するために、共通教育推進機構に、「全学共通教育センター」「教職課程教育センター」「キャリア教育センター」「初年次教育センター」を設置し、「全学共通カリキュラム委員会規程」に基づき、学長を委員長、各学部長等を委員とする全学共通カリキュラム委員会を設けている（資料ウェブ 3-1、3-2）。

（2）研究科の構成

10 研究科 14 専攻を設置している（資料 大学基礎データ表1）。これらの研究科も、基礎となる学部に接続して、人文・社会・自然科学分野に幅広く対応するものである。なお、「経済学研究科（通信教育課程）」「京都文化学研究科（通信教育課程）」の2研究科は、通信教育課程として、近年高まる社会人の学び直しのニーズを踏まえたものとなっている。研究面に関して、『神山 STYLE2030』において、質の高い教育及び社会貢献活動の源泉は「研究」であるという全学方針を掲げ、研究力の向上に努めている（資料 1-10）。

（3）附置する研究所等の構成

2012（平成24）年4月に「むすびわざ館」を開設し、本学の「知の発信」拠点として、地域社会との交流や社会貢献の場として活用している（資料ウェブ 3-3）。また、研究機構に6研究所（日本文化研究所、世界問題研究所、先端科学技術研究所、タンパク質動態研究所、総合学術研究所及び社会安全・警察学研究所）と神山天文台、研究推進センターの2つの組織を設置している。先端科学技術研究所には、「感染症分子研究センター」「植物科学研究センター」「ヒューマン・マシン・データ共生科学研究センター」を置き、総合学術研究所には、「ことばの科学研究センター」を置いている（資料 大学基礎データ表1、ウェブ 3-4）。これらの研究組織は、本学専任教員の研究領域に幅広く対応し、本学ならではの特色ある研究や分野融合の共同研究の推進基盤となっている。なお、神山天文台は、創設者の荒木俊馬博士が宇宙物理学者であったことにも由来する施設であり、学外機関との連携や、宇宙にまつわる情報を広く社会へ発信する拠点となっており、本学の姿勢を象徴するものとなっている。

以上のとおり、社会的な要請や大学を取り巻く環境の急速な変化や国際状況等に配慮しながら、建学の精神及び教学の理念を踏まえた学部・研究科及び附置する研究所等を適切に設置している。

「一拠点総合大学」であることや、「むすびわざ」の考えに基づき、学部等組織の枠組みを越えることの物理的・心理的障壁が低いことも本学の特色である。この特色を活かし、大学像「むすんで、うみだす。」の方針に則り、『神山 STYLE2030』により分野横断、文理融合の教育・研究を進めている。

2. 教職課程等を置く場合における全学的な実施組織の適切性

教職課程の運営にあたっては、全学共通カリキュラム委員会の下に、教職課程教育センター長を委員長とし、教職課程を有する学部の専任教職員等を委員とする教職課程教育センター運営委員会を設置し、事務組織として、共通教育推進機構に教職課程教育担当を置いている（資料 3-5）。これらの組織により、教員養成に必要な知識、技能等の教育及び教育実習、教員採用試験受験等の教職に関する指導を行うための事業の総合的な運営を行っている（資料ウェブ 3-6）。

(2) 教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

- 【1】評価の視点：適切な根拠（資料、情報）に基づく教育研究組織の構成の定期的な点検・評価
- 【2】評価の視点：点検・評価結果に基づく改善・向上

1. 教育組織の構成の定期的な点検・評価

教育組織の構成に関する適切性については、建学の精神及び教学の理念並びに教育目的に照らして、学部・研究科等において、毎年のカリキュラム編成の機会等を通じて点検・評価を行っている。この結果は、全学自己点検・評価運営委員会及び教学マネジメント会議において、全学的見地から確認している（資料 大学基礎データ表 1、表 5、2-14）。さらに、この確認の結果は部局長会で報告され、全学で共有している。

この自己点検・評価の中で、学部・研究科等の新設・再編や収容定員の変更の必要がある場合は、さらに、国家戦略・文教政策や経済界からのメッセージ、学問分野の動向等を踏まえて、設置等計画としてまとめることとしている。この設置等計画の適切性・妥当性は、部局長会をはじめ、常任理事会、理事会で組織的に審議する流れを確立している。

具体的な事例としては、『神山 STYLE2030』の改革期において、今後の学部・研究科等の在り方を検討した結果に基づき、2017（平成 29）年度に現代社会学部を新設した。さらに、2018（平成 30）年度には情報理工学部設置、2019（平成 31）年度には経営学部の再編、国際関係学部及び生命科学部並びに京都文化学研究科（通信教育課程）京都文化学専攻 修士課程の設置を行った（資料 大学基礎データ表 1）。これらの学部・研究科等では、志願者数が好調に推移しており、2020（令和 2）年度の学部の入試においては、志願者数が本学としては過去最高の 71,262 人となった（資料 大学基礎データ表 2）。このことは、本学の教育組織が社会から高い評価を得ていることを示すものである。また、2022（令和 4）年度には、現代社会学部に接続する大学院研究科として、Society 5.0 の実現や SDGs の達成といった社会的要請を踏まえた現代社会学研究科を設置した（資料 大学基礎データ表 1）。

2. 研究組織の構成の定期的な点検・評価

研究組織の適切性については、研究機構において点検・評価しており、その結果は毎年の『事業報告書』に取りまとめている（資料ウェブ 3-7）。部局長会では、この点検・評価の結果及び各種研究費の獲得額等の情報を元に、全学的見地より研究組織の適切性を確

認している。

研究組織の充実として、2020（令和2）年度には、情報理工学系の「ヒューマン・マシン・データ共生科学研究センター」、人文科学系の「ことばの科学研究センター」を設置した。これにより、教育と研究が両輪となる組織体制が整った（資料ウェブ3-1）。また、2021（令和3）年度には「研究推進センター」を設置した（資料ウェブ3-1、3-8）。

今後は、『神山STYLE2030』の「研究マネジメント」の計画にも則り、大学としての研究力の総合的な検証・評価と一層の向上に努め、一拠点総合大学ならではの特色ある研究、分野横断の共同研究の推進を通して、人類の平和と幸福に大学として貢献していく。

2. 長所・特色

創設者の「むすびわざ」の考えの下、すべての学部・研究科、多様な学生や教職員を神山キャンパスに集結させている「一拠点総合大学」であり、学部等組織の枠組みを越えることの物理的・心理的障壁が低いことが本学の特色である。この特色を活かし、大学像「むすんで、うみだす。」の方針に則り、『神山STYLE2030』により分野横断、文理融合の教育・研究を進めている（資料1-10）。

一拠点総合大学の特色を活かした「むすんで、うみだす。」の取組は、教育プログラムにも表れている。社会からの強い要請となっている数理・データサイエンス・AI教育の実施については、7学部の教員が参画する文理融合型の数理・データサイエンス・AI教育科目の迅速な開設に至っている。2023（令和5）年度に向けては、全10学部の教員が参画する文理融合による起業家育成教育プログラムを開設する。大学院においては、「トランスファラブルスキルを身に付けた科学技術を牽引するリーダーの育成」として、6研究科による文理共創プログラムの設置に至っている。研究についても、所属する組織の枠を越えた多様な教員による共同研究を実現している。

3. 問題点

Society 5.0の実現に向けて社会が変化する中で発生する新たな社会課題や、気候変動等の高度に複雑化する世界的な課題の解決に向けて、本学の教育・研究が貢献できることは多い。「むすんで、うみだす。」の方針の下、『神山STYLE2030』の計画にも則り、学部・研究科の枠組みを越えた分野融合の教育・研究を推進していくことが求められる。

4. 全体のまとめ

建学の精神及び教学の理念を根幹として、社会的・国際的動向やニーズ、学問の動向に照らし、『神山STYLE2030』第1期である「改革期」において、計画的に教育研究組織の新設や再編等を進め、学部は10学部18学科、大学院は10研究科14専攻をそろえている。また、質の高い教育及び社会貢献活動の源泉は「研究」とあるという方針の下、研究機構に6研究所（日本文化研究所、世界問題研究所、先端科学技術研究所、タンパク質動態研究所、総合学術研究所及び社会安全・警察学研究所）と神山天文台、研究推進センターの2つの組織をそろえ、研究基盤も整えている。中でも、神山天文台は、創設者の荒木俊馬博士が宇宙物理学者であったことにも由来する施設であり、学外機関との連携や、宇宙にまつわる情報を広く社会へ発信する拠点となっており、本学の姿勢を象徴するものとなっている。

すべての学部・研究科が神山キャンパスに集結する一拠点総合大学であり、学部等組織の枠組みを越えることの物理的・心理的障壁が低いことが本学の特色である。この特色を活かし、大学像「むすんで、うみだす。」の方針の下、本学ならではの特色ある取組、分野横断の教育・研究の推進を通して、全人類の平和と幸福に大学を挙げて寄与・貢献していく。

第4章 教育課程・学習成果

1. 現状説明

(1) 授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

【1】評価の視点：課程修了にあたって、学生が修得することが求められる知識、技能、態度等、当該学位にふさわしい学習成果を明示した学位授与方針の適切な設定（授与する学位ごと）及び公表

1. 学位授与方針の設定

(1) 学部

学士課程に共通した全学的なディプロマ・ポリシーを以下のとおり設定している（資料ウェブ 4-1）。

ディプロマ・ポリシー

建学の精神に基づく、次の4つの素養を身に付けるために、学部が定めるカリキュラム(教育課程)により学修し、学部が定める卒業要件を満たした者に卒業の認定及び学位を授与します。

1. 現代社会で起きている事象において、それを正しく理解するための能力を有すること
2. 修得した知識をもって、解決すべき課題に対して、多様な視点からアプローチし解決策を提案することができること
3. 自己が見出した提案をまとめ、第三者に適切に伝えることができること
4. 自己の信念をもち、社会的道徳観に基づいて、実社会で自らの社会的役割を果たす能力及び意志をもつこと

全学的なディプロマ・ポリシーは、「建学の精神」に掲げる「将来の社会を担って立つ人材」に求められる知識、技能、態度等を踏まえて設定しており、どのような力を身に付けた者に学位を授与するかの方針を示すことに加えて、学生の学修目標としても機能する表現を心がけている。

各学部・学科では、全学的なディプロマ・ポリシーの内容を踏まえたうえで、教育課程個別のディプロマ・ポリシーを設定している（資料ウェブ 2-12）。一例として、経済学部経済学科のディプロマ・ポリシーを以下に示す。

経済学部経済学科 ディプロマ・ポリシー

建学の精神に基づいて経済学部が定める次の4つの素養を身につけるため、授業科目区分毎に定められた必要単位数を含め124単位以上を修得した者に対して、卒業を認定し「学士（経済学）」の学位を授与する。

1. 日本経済および世界経済の動向について、それを把握するための十分な経済学的思考方法（知識・技能）および幅広い教養を有すること
2. 修得した経済学的思考方法および幅広い教養に基づいて、現実の経済を論理的かつ多角的な視点から分析できること

3. 自らの分析結果および課題解決策について、それを第三者に適切に伝えることができること
4. 経済学的思考方法に基づいて現実社会を把握する姿勢を持ち、経済社会の動向を論理的かつ多角的な視点から理解しつつ、社会的道徳観に基づいて自らの社会的役割を果たす能力および意志を持つこと

上記のように、教育課程個別のディプロマ・ポリシーは、全学的なディプロマ・ポリシーに示している知識、技能、態度等と、学部・学科の教育課程において涵養する専門知識・技能とを融合した内容としており、全学に関わる「建学の精神」と、課程の特性が現れる教育目的の両者の性質を内包して適切に設定している（資料ウェブ 1-1、2-12）。

ディプロマ・ポリシーは、学生の学修目標としても機能することを心がけているものの、学生のディプロマ・ポリシーに対する意識は高いとは言えない。実際に学生を対象とした調査において「所属する学部のディプロマ・ポリシーを意識して学習を行った」という設問に対して「あてはまる」と回答した学生の割合は5割程度にとどまった（資料ウェブ 4-2）。

この現状を改善するために、修得が求められる知識、技能、態度等をわかりやすく学生に示して目標を明確化することを試みている。具体的には、全学的なディプロマ・ポリシーを要素分解し、「8つの資質・能力」を定めている（資料ウェブ 2-24）。中でも、8つの資質・能力の一つに「専門知識・専門技能」を設定しており、これを各学部・学科の教育課程に応じて細分化する構成としている。例えば、経済学部経済学科では、教育課程個別のディプロマ・ポリシーを踏まえて、経済学の専門知識として「基礎理論」「応用理論」「実践的知識」、専門技能として「数理・統計能力」「政策分析能力」をそれぞれ設定することで、学生にわかりやすく示している。

（2）研究科

各研究科では、建学の精神に基づき、各々の修士課程・博士前期課程及び博士後期課程が養成する人材像の特性を踏まえて、ディプロマ・ポリシーを個別に設定している（資料ウェブ 2-12）。一例として、現代社会学研究科のディプロマ・ポリシーを以下に示す。

現代社会学研究科修士課程 ディプロマ・ポリシー

本研究科の教育目的は、「多様な他者と協働しながらエビデンスに基づく社会課題の解決策を考案するために、複雑な社会のあり方に関心を持ち、社会学理論と社会調査法の高度な知識を活用できる人材」の養成です。

この人材には、本研究科が定める学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）で示す4つの領域において、それぞれ設定された水準の知識・能力・志向性を修得することを求めます。

そのうえで、所定の単位数を修得するとともに、修士論文または特定の課題についての研究の成果（政策提言報告書）を提出し、その審査に合格した者に、修士（社会学）を授与します。

1. 専門の基盤の核となる知識

- ア. 社会学の核となる社会学理論の知識を有していること

- イ. 社会学の核となる社会調査法の知識を有していること
- 2. 専門の基盤となる知識・能力・志向性
 - ア. 社会学理論の高度な専門知識を有していること
 - イ. 社会調査における実践的な調査手法を有していること
 - ウ. 異なる見解を持つ多様な他者を理解しながら積極的に意見を交換し、複雑な社会への関心や共に課題を解決していこうとする協働性を備えること
- 3. 専門を応用する知識
 - ア. 自らがテーマとする研究分野の深い専門知識を有していること
 - イ. 自らがテーマとする研究分野に関連する幅広い知識を有していること
- 4. 専門を研究する能力
 - ア. 自らの研究テーマに関する社会学理論や社会調査法を絞り込み、活用できる能力を有していること
 - イ. 自らの研究テーマにおいて、エビデンスに基づき、社会課題の解決策の考案につなげる研究力を有していること

2. ディプロマ・ポリシーの周知・公表

学士課程においては、全学的なディプロマ・ポリシーをカリキュラム・ポリシーやアドミッション・ポリシーと共にウェブサイト等に掲載し、学生に周知するとともに、保証人、社会等に対し、広く公表している（資料ウェブ 4-1）。学部・学科のディプロマ・ポリシーについては、学部のウェブサイトや学部履修要項に記載して公表すると共に、ガイダンス等を通じて学生に周知している（資料ウェブ 1-8、2-12）。研究科ごとのディプロマ・ポリシーについても、同様に周知・公表している（資料ウェブ 1-9、2-12）。

なお、ディプロマ・ポリシーを周知・公表する際は、カリキュラム・ポリシーとアドミッション・ポリシーを併記している（資料ウェブ 2-12）。これは、学位授与において求められる知識、技能、態度等を、入学時点でどのように求め、教育課程を通じてどのように涵養するかを明示することで、学位授与に至る道筋が明確になり、ディプロマ・ポリシーに対する理解が促進されることを狙いとしている。

学部・学科のディプロマ・ポリシーに対応したアセスメントプラン、すなわち学修成果の可視化の方針を策定し、資質・能力の修得状況をどのように測定するかを明示して、それを周知・公表することを進めながら、ディプロマ・ポリシーへのさらなる理解を促すことを計画している。

(2) 授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。

- [1]** 評価の視点：下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定（授与する学位ごと）及び公表
 - ・教育課程の体系、教育内容
 - ・教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等
- [2]** 評価の視点：教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な関連性

1. 学部

ディプロマ・ポリシー同様、全ての学士課程に共通した全学的なカリキュラム・ポリシーを以下のとおり設定している（資料ウェブ 4-1）。

カリキュラム・ポリシー

ディプロマ・ポリシー（卒業認定・学位授与の方針）に掲げる目標を達成するために、共通教育科目、専門教育科目等を体系的に編成し、幅広い教養と基礎的な専門知識を育むための講義、演習、実験、実習、実技等を適切に組み合わせた授業科目を開講しています。

カリキュラム（教育課程）については、ナンバリングやカリキュラム・マップ等を用いて、その体系性や構造を明示しています。また、毎学期末に全学部で実施している「学習成果実感調査」により把握する学生の自己成長実感度や、個々の授業とカリキュラム（教育課程）に対する学生からの意見等により、カリキュラム（教育課程）の検証を行います。本学が提供しているカリキュラム（教育課程）の教育成果を自己点検・評価することで、カリキュラム（教育課程）の適正化を図っています。教育内容、教育方法、学修成果の評価については、以下のように定めます。

1. 教育内容

共通教育科目では、「人間科学教育科目」、「言語教育科目」、「体育教育科目」、「キャリア形成支援教育科目」に区分して授業を開講し、学生が自ら本学が目指す人材像に近づくために必要となる幅広い教養を身に付けることを目的とする指導を行います。

「人間科学教育科目」は、さらに「人文科学」、「社会科学」、「自然科学」、「総合」の4つの領域に体系化された構成をもち、バランスのとれた豊かな教養を身に付けることを目指す指導を行います。

「言語教育科目」は、「英語教育科目」と英語以外の「外国語教育科目」で構成し、「読む・書く・話す・聞く」の4技能を総合的に鍛えます。さらに英語教育科目では、企業等が必要とする実用的な英語運用能力の獲得を目指す指導を行います。

「体育教育科目」は、身体能力の維持・向上と生涯にわたる健康の基礎づくりへの理解促進を目指す指導を行います。

「キャリア形成支援教育科目」は、卒業後の社会で活躍する際に基盤となる社会性及び自立性の涵養を目指す指導を行います。

専門教育科目では、専門分野の体系性に基づき学部・学科・専攻・コースを設定し、各種教育方法による卒業論文・卒業研究発表等の指導、および4年間の教育課程における専門分野の学びの指導を行います。さらに、社会が直面する様々な課題に柔軟に対応していくために、学生自らの専門分野の学びと関係性の深い異なる分野との融合による学びを修めることもできます。

2. 教育方法

各学部・学科・専攻・コース、そして科目の教育目標に照らし、講義、演習、実験、実習、実技等を適切に組み合わせて実施します。講義系の科目では新しい知識等を修得することを、演習及び実験系科目では、得られた知識の理解を深め自らの考えを纏めること、また、レポート提出を課す科目や卒業論文、卒業研究発表等では、第三者へ学修成果を発信する技能を身につけます。

なお、各授業の時間内外等において学生－教員間、そして教員間や教職員間の対話を促進する取り組みを行い、学生の意見・状況等を反映した授業運営を実施します。

3. 学修成果の評価

各科目の学修成果の評価は、各科目のシラバスに定める成績評価方法により行います。また、修得した科目及び成績が各学部・学科で定める卒業要件を満たしていれば、学位授与（卒業認定）します。

上記のように、全学的なカリキュラム・ポリシーは、教育課程の体系性とその内容、教育の方法、学修成果の評価等、教育課程の編成に関する基本的な考え方を明示している（資料ウェブ 4-1）。さらに、全学的なディプロマ・ポリシーとも整合した内容としている。例えば、「2. 教育方法」において、講義、演習及び実験系科目、レポート提出を課す科目や卒業論文及び卒業研究発表等、それぞれの教育方法を通して得られる資質・能力の言及は、全学的なディプロマ・ポリシーの1から3に各々対応している。

各学部・学科では、全学的なカリキュラム・ポリシーの内容を踏まえたうえで、教育課程個別のカリキュラム・ポリシーを設定している（資料ウェブ 2-12）。また、ディプロマ・ポリシーの項で記したように「8つの資質・能力」と各科目との関係を整理したカリキュラムマップを作成し、資質・能力を修得するために必要な授業科目が過不足なく配置されているか、資質・能力を修得するために各々の授業科目の到達目標をどのように設定するか、定期的な検証ができるようにしている。なお、カリキュラムマップについては、現在は未公表であるが、今後の運用を通じて精度を高めたうえで公表する。

2. 研究科

各研究科では、各々の修士課程・博士前期課程及び博士後期課程のディプロマ・ポリシーを踏まえて、カリキュラム・ポリシーを個別に設定している（資料ウェブ 2-12）。学士課程同様、教育内容・教育方法等を示すとともに、ディプロマ・ポリシーと整合性はとれており、カリキュラム・ポリシーがディプロマ・ポリシーにどのように対応しているか、直接言及した表記を行っている課程もある。また、ディプロマ・ポリシーに到達するための科目の履修順序や関係性を図示したカリキュラム・ツリーを専攻ごとに作成し、大学院生が学修目標を意識し、体系的に履修していくことを促している（資料ウェブ 4-3）。

カリキュラム・ポリシーについては、ディプロマ・ポリシーの項で記したとおりの内容・方針で公表している。なお、研究科のカリキュラム・ツリーについてはウェブサイトにて公表を行っている（資料ウェブ 4-3）。

(3) 教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

- [1] 評価の視点：各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置
- ・教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性
 - ・教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮

- ・単位制度の趣旨に沿った単位の設定
- ・個々の授業科目の内容及び方法
- ・授業科目の位置づけ（必修、選択等）
- ・各学位課程にふさわしい教育内容の設定
- ・初年次教育、高大接続への配慮（【学士】）
- ・教養教育と専門教育の適切な配置（【学士】）
- ・コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮等（【修士】
【博士】）
- ・教育課程の編成における全学内部質保証推進組織等の関わり

【2】評価の視点：学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施

1. 学部

学士課程では、全学的なカリキュラム・ポリシーにおいて、共通教育科目と専門教育科目を体系的に編成する旨を定めている（資料ウェブ 4-1）。実際には、各学部・学科の教育課程において、全学で共通する共通教育科目と、学部・学科固有の専門教育科目を区分して開講している（資料ウェブ 1-8）。

共通教育科目は、4つの科目群に大別している。人文科学・社会科学・自然科学について幅広く学ぶ「人間科学教育科目」、TOEIC 対応の学修内容を授業に組み込むなどして実用的な英語能力の向上を目指すほか、英語以外の10言語を初級から中級・上級へと体系的に学修できるよう編成している「言語教育科目」、学生が理想の将来像や職業観、人生観を明確に定め、豊かな人間的能力、概念的・論理的能力、技術的・実践的能力が身に付けられるように編成している「キャリア形成支援教育科目」、健康・スポーツに関する知識の修得と体力の増進が図られるよう、講義形式と実習形式で開講している「体育教育科目」の4科目群である。各科目群の概説にて記したとおり、いずれの区分においても履修順序、教育方法、学修成果等を意識して編成しており、カリキュラム・ポリシーとの整合性は担保されている（資料ウェブ 1-8）。

とりわけ、キャリア形成支援教育は、学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を涵養するものとして重視しており、大学での学びと、実社会での実践を積み重ねる教育プログラムを展開することで、社会性や自立性を養い、自ら考え行動する「社会で活躍できる人材」の養成に取り組んでいる。中でも、就業体験を通して、キャリア形成や働きがいに対する理解を深めて社会人基礎力を高める、インターンシッププログラムに注力している（資料ウェブ 4-4）。

また、社会的要請にも対応して、『神山 STYLE2030』に掲げる「起業家養成のための教育プログラムの設置」の計画に則り、2023（令和5）年4月より、共通教育科目の中に「アントレプレナーシップ科目群」として6つの科目を新設する予定である。これらの科目は、全学部生を対象とすることや、全学部の教員の参画による文理融合型とすることを目指している（資料 1-10）。

専門教育科目は、学部・学科において教育課程個別に定めるカリキュラム・ポリシーを踏まえて編成されている。経営学部マネジメント学科を例にあげると、カリキュラム・ポ

リシーにおいて「3つのドメイン」に言及している。3つのドメインは「戦略と知識」「マーケティングとイノベーション」「アカウントビリティとガバナンス」の知的領域を指し、いずれもディプロマ・ポリシーに掲げる『「統合的なマネジメント能力」を持つ人材』に求められる経営学の知識・技能である。この知識・技能の修得を目指して、1年次は3つのドメインの導入にあたる「導入科目」で基礎から学び、2年次には3つのドメインを横断して「専門基礎科目」で幅広い知識を得て、3年次以降は一つのドメインを軸に「専門応用科目」で専門性を深める。以上のように教育内容と教育順序を意識して教育課程を編成している。なお、これらの科目は学修目標の到達に向けた必要性に鑑みて選択必修科目もしくは選択科目に指定している。他の学部・学科においても同様に、各々の専門分野の学問体系を考慮し、カリキュラム・ポリシーに則った教育課程の編成と授業科目の開設を行うとともに、必要に応じて必修指定等を行っている（資料ウェブ 1-8、2-12）。

特徴的な取組として、専門教育科目としての初年次教育への注力があげられる。各学部では初年次生向けの少人数による演習形式の科目を設置し、高等学校の学びから大学での学びへの転換やアカデミックスキルの修得、専門教育への導入等に取り組んでいる。

初年次教育には、2018（平成30）年に設置した「初年次教育センター」主導による全学的な取組も存在する（資料ウェブ 4-5）。具体的には、共通教育科目の中に「導入・接続教育科目群」を設定し、初年次の学びとして、高等学校から大学への移行にあたり大学生活に適応するための力を養う科目や、専門教育を学ぶための基盤となる幅広い教養を養成する科目を開講している。例えば、数理・データサイエンス・AIの基礎的な素養を文系・理系問わず修得する科目である「データ・AIと社会」を2021（令和3）年度秋学期より新たに開講した（資料ウェブ 2-26）。同科目は、一拠点総合大学の利点を活かし、社会科学系及び自然科学系の教員が参画する、全学部生対象の文理融合型科目である。なお、同科目は、文部科学省が規定するリテラシーレベルの内容に対応している。

上記のように、共通教育科目と専門教育科目を併せて体系的に教育課程を編成したうえで、課程内の全科目に単位制を設定している。単位数の計算等は、大学設置基準を踏まえ授業の開講形態と修得に必要な学修量を勘案して設定している。

カリキュラム・ポリシーの項でも記したとおり、教育課程が学修目標への到達にかなうものかどうか、学部・学科ごとにカリキュラムマップを作成し、教学マネジメント会議において共有を行い、今後の運用を通じて精度を高めていく。

2. 研究科

各研究科では、修士課程・博士前期課程及び博士後期課程のカリキュラム・ポリシーを踏まえて、教育課程を体系的に編成し、授業科目を開設している。とりわけ、コースワークとリサーチワークとを組み合わせた科目編成を意識している。一例を挙げると、先端情報学研究科博士前期課程のカリキュラム・ツリーは、ディプロマ・ポリシーにおいてコースワークとリサーチワークに相当する内容を分けて記載するとともに、各授業科目の履修がどちらの目標到達に寄与するものであるか、一目で分かる概念図になっている（資料ウェブ 4-3）。

(4) 学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。

【1】評価の視点：各学部・研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置

- ・各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置（1年間又は学期ごとの履修登録単位数の上限設定等）
- ・シラバスの内容（授業概要、授業形態・授業方法等、授業内容・授業計画、準備学習等（事前・事後学習）、授業の到達目標、身に付く資質・能力、履修上の注意、評価方法、教材、質問や相談の方法）及び実施（授業内容とシラバスとの整合性の確保等）
- ・授業の内容、方法等を変更する場合における適切なシラバス改訂と学生への周知
- ・学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法（教員・学生間や学生同士のコミュニケーション機会の確保、グループ活動の活用等）
- ・学習の進捗と学生の理解度の確認
- ・授業の履修に関する指導、その他効果的な学習のための指導
- ・授業外学習に資する適切なフィードバックや、量的・質的に適当な学習課題の提示
- ・授業形態に配慮した1授業あたりの学生数（【学士】）
- ・研究指導計画（研究指導の内容及び方法、年間スケジュール）の明示とそれに基づく研究指導の実施（【修士】【博士】）
- ・各学部・研究科における教育の実施にあたっての全学内部質保証推進組織等の関わり（教育の実施内容・状況の把握等）

1. 学部

学士課程教育における単位の実質化を図るための措置として、授業時間外の学修時間を確保する観点から、履修登録単位数の上限を定めたキャップ制を導入している（資料基礎要件確認シート9、ウェブ1-8）。具体的には、一学期あたりで22～24単位を上限としている。また、学生に1単位あたりの学修時間を意識させるため、シラバスにおいて事前・事後学習の時間や内容が授業回ごとに記載されている。中には、学修管理システムLMS（moodle）（以下、「LMS（moodle）」という。）を通じて各回の事前・事後学習の課題を提示するとともに、課題に対するフィードバックを行っている授業もある。さらに、学士課程共通の学年暦の中で、休日開講や曜日振替開講を組み合わせることで1学期あたり15回の授業を確保している（資料基礎要件確認シート10）。

学生に対する履修指導として、新入生に対しては、入学直後に学部単位でオリエンテーションを行い、本学での学びについて説明をしたうえで、履修モデル、コース設定等を提示する。在学生に対しては、全学年を対象としたガイダンスを春学期に実施するほか、主に低年次生を対象としたガイダンスを秋学期にも実施し、履修指導を行っている。このほか、個別面談による履修相談会や、学生が学生の相談に応じるピア・サポーターによる相談会を実施している。また、個々の学部・学科において、Semester毎に最低限の修得を求める単位数やGPAの基準を設け、この基準を下回る低単位の学生に対して個別面談を実施し、修学指導を行っている。

シラバスには、「授業概要」「授業形態、方法等」「授業内容・授業計画」「準備学習等（事

前・事後学習)」「授業の到達目標」「身に付く力」「履修上の注意」「評価方法」「教材」「質問や相談の方法」等の項目を設けている(資料ウェブ1-11)。また、教員は、「シラバス作成の手引き」を通じて記入の作法を理解したうえで、シラバスと実際の授業内容を整合させる(資料4-6)。このような内容、手続で作成したシラバスは、第三者チェックを実施のうえ、ウェブサイトで公開している(資料ウェブ1-11)。

ディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーの項で記した、8つの資質・能力の設定及びそれらと各科目との対応関係を示すカリキュラムマップを参照して、シラバスに記載する内容の改訂を検討している。具体的には、個々の授業科目が8つの資質・能力のうち、どの資質・能力の涵養に関わるかをシラバスに記載する予定である。この改訂によって、学生が全学的なディプロマ・ポリシーに掲げる資質・能力の修得を目標に据えた履修計画を立てることが可能となる。

授業形態は、カリキュラム・ポリシーに掲げているとおり「講義」「演習」「実験」「実習」「実技」等とし、専門分野のより深い知識の教授や学生の自発性の涵養のために、学生の主体的な学びの促進に資する形態で授業を実施している。また、学生の能動的な学習への参加を促す教授法であるアクティブ・ラーニングを導入している。一例を挙げると、法学部では法律学科、法政策学科の双方において、カリキュラム・ポリシーの中でアクティブ・ラーニングを重視する旨を掲げ、双方向的な学修を行う科目を「アクティブ・ラーニング(AL)科目」として設定し、選択必修指定を行っている。なお、履修者登録数が多い科目は、複数クラスの設定や履修者数の制限などにより、適切な受講者数となるよう配慮している。

学生の授業への主体的参加を促す一助として、学生と教員が授業方法について対話する「対話シート」を取り入れている(資料4-7)。対話シートは、授業に関する意見や要望、学修の進捗状況や理解度を授業担当教員に伝えることを促進するための、教員と学生とのコミュニケーションツールの一つである。開講期間中に実施することで、必要に応じて授業の軌道修正に活用できるほか、学修成果の形成的評価としても機能している。一方、総括的評価としては「学習成果実感調査」を科目単位で実施し、学生が到達目標の達成度や授業の理解度等について振り返る機会を提供している(資料ウェブ4-8)。

2020(令和2)年度以降は、コロナ禍に対応するための授業実施方法の一つとして、遠隔授業を積極的に活用している。比較的遠隔授業を実施しやすい講義形式の科目や履修者数が多い科目を中心に活用し、その満足度・理解度等を学生調査によって確認している。対面授業と比較するとやや劣るものの、一定の満足度・理解度が得られていることや、時間的・空間的束縛からの解放をはじめ、遠隔授業には様々なメリットがあることを調査結果は示している(資料ウェブ4-8)。

上記の調査結果を踏まえ、対面授業が再開しても遠隔授業が有効な場面では積極的に活用するという考えの下、遠隔授業における学修姿勢や学修成果の測定を進めている。具体的には、同時期に同内容の科目を対面授業とオンデマンド授業でそれぞれ開講し、学生がどちらを選択し、その選択の結果、各回の出席率や動画アクセス・閲覧率、LMS(moodle)で実施した小テストスコアや成績評価においてどのような差異が発生するか、一部のパイロット科目を用いて分析する試みを始めている。

2. 研究科

修士課程・博士前期課程及び博士後期課程の学生に対しては、年度初めに研究指導計画書を作成し、この研究指導計画書を基に研究指導教員と学生が面談を行い、研究指導の内容や方法、年間スケジュールを研究指導教員と学生が共有することになっている（資料ウェブ1-9、資料4-9）。また、この研究指導計画書には、専攻分野を越えた組織的な教育・研究指導体制を構築することを目的として、研究指導教員以外の第三者のチェック機能を持たせるため、研究科長の押印を求める形でスタートした。その後、この研究指導計画書に基づいて研究指導が実施されるが、年度途中で研究計画の変更が生じた場合は、研究指導計画書を更新することになっている（資料ウェブ1-9）。

以上の学修を活性化する取組については、各学部・研究科を中心に大学では教学センター長を議長とし、各学部の教員で構成する教務委員会、大学院では大学院長を議長とし、各研究科の教員で構成する大学院委員会と連携し、その効果等の検証を行い、改善を図っている（資料4-10、4-11）。これらの会議体による検証・改善内容は部局長会に報告・共有され、部局長会はそれを受けて改善の指示や改革を促している。教育実施組織と内部質保証推進組織が緊密な連携を取ることで、効果的な教育を実施している。

(5) 成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

【1】 評価の視点：成績評価及び単位認定を適切に行うための措置

- ・ 単位制度の趣旨に基づく単位認定
- ・ 既修得単位等の適切な認定
- ・ 成績評価の客観性、厳格性、公正性、公平性を担保するための措置
- ・ 卒業・修了要件の明示
- ・ 成績評価及び単位認定に関わる全学的なルールの設定その他全学内部質保証推進組織等の関わり

【2】 評価の視点：学位授与を適切に行うための措置

- ・ 学位論文審査がある場合、学位論文審査基準の明示
- ・ 公表・学位審査及び修了認定の客観性及び厳格性を確保するための措置
- ・ 学位授与に係る責任体制及び手続の明示
- ・ 適切な学位授与・学位授与に関わる全学的なルールの設定その他全学内部質保証推進組織等の関わり

大学設置基準及び大学院設置基準を踏まえて単位制度の趣旨に沿った単位認定を行っている。これらは、履修要項に「授業科目と単位制」として記載し、学生に周知している（資料ウェブ1-8、1-9）。他大学で修得した単位や入学前に修得した単位は、学則及び大学院学則に基づき、各々の課程の履修規程にて認定単位数の限度を定め、教授会等で審議・決定しており、適切な認定を行っている（資料ウェブ1-6、1-7）。

1. 学部

学士課程の成績評価については、その客観性、厳格性、公正性、公平性を確保するため、

全学の教務委員会が作成した「シラバス作成の手引き」に記載された評価のルールに基づき、教員が各シラバスに評価基準を明記し、第三者チェックを経て学生に周知している（資料ウェブ 1-8）。成績評価の際、言語教育科目をはじめとする複数クラスを有する科目では、統一試験を行い、授業の担当者による評価のばらつきが起らないようにする旨を、主管する委員会等の成績評価基準において定めている。また、全科目の成績評価分布を作成しており、成績評価が適切に行われているかを学部の教授会等が検証することで、厳格な成績評価に結びつけている。なお、この分布は、学生にも公表している。さらに、学生が成績評価に対して疑義を抱いた場合、成績調査願を提出し、担当教員に説明を求められることができる仕組みを用意している（資料 4-12）。

卒業要件は、学部・学科ごとに定めており、履修要項にて学生に明示している（資料ウェブ 1-8）。学位授与にあたっては、学部卒業判定会議にて卒業要件を満たしているか否かの審議を行い、学位授与（卒業）者を決定している。その決定を経て、学長を委員長、各学部長等を委員にそれぞれ据えた全学卒業判定会議において、「学位規程」に則って全学的見地から審議したうえで、学長が学位授与（卒業）者を決定している（資料 4-13）。この全学卒業判定会議では、卒業者の審議だけではなく、留年者の単位修得状況等も確認し、今後の学生に対する修学指導・修学支援等の点検に結びつけている。

2. 研究科

修了要件は履修要項にて学生に明示し、併せて、同要項にて研究科ごとの学位審査基準を示している（資料ウェブ 1-9）。学位審査及び修了認定の客観性、厳格性については、各研究科での学位論文及び特定の課題についての研究の公聴会等の実施、主査・副査による複眼的な論文審査等によって担保している（資料ウェブ 1-9）。また、学位授与については、研究科会議において審議した後、大学院委員会での審議を踏まえ、部局長会において審議し、学長が認定している。以上の過程を経ることで、適切に学位を授与している。なお、修了生数等の情報については、各学期末に部局長会を通して、全学的に報告している。

成績評価に関することとして、部局長会の教学マネジメント機能を強化するための教学マネジメント会議において、学修目標と授業科目の対応表であるカリキュラムマップや、学修成果の可視化の方針であるアセスメントプランの作成を主導しており、個々の授業科目の到達目標の設定とその成績評価についても議論を展開している。教学マネジメント会議を設置した 2021（令和 3）年度以降、成績評価等と内部質保証推進組織の関わりはより強くなっている。

(6) 学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

[1] 評価の視点：各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定（特に専門的な職業との関連性が強いものにあつては、当該職業を担うのに必要な能力の修得状況を適切に把握できるもの。）

[2] 評価の視点：学位授与方針に明示した学生の学習成果を把握及び評価するための方法の開発

《学習成果の測定方法例》

- ・アセスメントテスト
- ・ルーブリックを活用した測定・学習成果の測定を目的とした学生調査
- ・卒業生、就職先への意見聴取

【3】評価の視点：学習成果の把握及び評価の取り組みに対する全学内部質保証推進組織等の関わり

1. 学部

学士課程については、ディプロマ・ポリシーの項でも言及したとおり、学修成果を適切に把握・評価するにあたり、教学マネジメント会議での検討を経て、全学的なディプロマ・ポリシーを起点に「8つの資質・能力」を設定することで、学修成果の具体性と測定可能性を高めている。8つの資質・能力は全学的に共通する汎用的能力と、学部・学科の教育課程によって異なる専門知識・専門技能のから構成されている（資料ウェブ 2-24）。

同会議では、学修成果の可視化の方針である「アセスメントプラン」を作成している。アセスメントプランは、入学時-在学時-卒業時の時間軸と、機関-教育課程-科目の評価レベル軸とのマトリクス構成とし、どのタイミングで、どのレベルの学修成果を、どのような方法で可視化するかを網羅的に示している。また、科目レベルについては、各授業科目がどのように教育課程の学修目標の達成を支えているかについて、カリキュラムマップを用いて検討したうえで、授業科目の到達目標の達成状況を成績評価と学生調査によって把握する体制を整えた。なお、このアセスメントプランは学士課程全体のものであり、今後は、各学部・学科ごとにもアセスメントプランを作成し公表することを進めていく。

アセスメントプランに記載した測定ツール以外に、過年度の卒業生に対する調査と、卒業生の就職先等の進路先に対する調査をそれぞれ実施し、卒業生が学修目標に定めた資質・能力を身に付け、就職先等で役立っているか、そしてそれを就職先等がどのように評価しているかを確認している（資料ウェブ 4-14）。これらの調査は、上述のとおり8つの資質・能力を定めたことに鑑みて、それらの修得状況等をより直接的に確認できるよう設問項目の見直しを進めている。

アセスメントプランに記載した測定ツールや各種調査によって収集したデータは、その他の学生諸活動にまつわるデータと合わせて統合データベースを用いて集約し、BI ツールによって学修成果の評価が可能な教学 IR 情報へと変換している。その情報は部局長会や教学マネジメント会議で報告することに加えて、同会議の構成員や教学に係る教職員が所属する Teams 上で共有している。BI ツールは複数のデータの結合、着眼点に応じた分析対象の切り替え及び分析結果の表示に長けているため、教学 IR 情報を共有しているメンバーは自身の仮説や問題意識に沿って分析を行うことができ、それが多元的な学修成果の評価を可能にしている。

この教学 IR 情報の共有の取組は学外から注目を集めており、依頼を受けて複数回の事例報告を行っているほか、大学連合組織が発行する業界誌への論稿掲載等を行っている。このように、積極的に事例を共有することで他大学等への IR 活動の普及を行うだけでなく、学外発信によって得られた意見を基に取組の改善を進めている（資料 4-15、4-16）。

2. 研究科

大学院生についても、ディプロマ・ポリシーに基づき体系的に履修及び研究を進め、研究指導教員による日頃の研究指導、学位論文の作成過程等において、教育の成果を確認し、研究科として共有しながら取り組んでいる。

(7) 教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

- | |
|---|
| <p>[1] 評価の視点：適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価
・学習成果の測定結果の適切な活用</p> <p>[2] 評価の視点：点検・評価結果に基づく改善・向上</p> |
|---|

教育課程の内容、方法の適切性においては、全学自己点検・評価運営委員会の主導の下で、各学部・研究科の自己点検・評価運営委員会にて定期的に自己点検・評価を行うとともに、必要な改善を進めている。その際、上述の教学 IR 情報を基に協議している。その結果、担当者による単眼的な学修成果の把握だけでなく、教学に関わる多くの教職員の複眼的な視点による学修成果の評価を実現している。この教学 IR 情報を多くの教職員間で共有して教育改善につなげる取組によって、上述のとおり様々な成果がみられており、中には、IR 担当者を介さず現場の担当者が作成した高度な分析・考察を含む教学 IR 情報も存在している。なお、現状、Teams 上での教学 IR 情報の分析は、BI ツールのライセンス数の上限に鑑みて教学マネジメント会議の構成員や教学に係る教職員に限定されている。組織的に学修成果の把握・評価を行っていくために、教学 IR 情報にアクセスできる教職員数を増加することが課題となっている。

改善の一例を挙げると、国際関係学部国際関係学科では、卒業時の学修成果において、数理的な能力の修得実感が他学部と比較して相対的に低いことが学生調査から明らかになった。その対応策として、上記能力を涵養する科目の設置や、情報リテラシーに長けた教員の採用計画を議論の俎上に載せることとした。別の例では、情報理工学部情報理工学科が学修成果の指標である GPA と累積単位数に着目し、成績不振が原因で中退する学生は1年次の春学期終了時点において既にその傾向が表れていることを明らかにした。この結果を踏まえて、従前1年次終了時点で行っていた成績不振者に対する指導を、より前倒しして、成績不振が顕在化する前に面談を実施することとした。

各学部・研究科の自己点検・評価運営委員会は、上記の手続を報告書にまとめ、全学自己点検・評価運営委員会に報告する。その内容を、部局長会で検証・承認を行うとともに、必要に応じて各学部・研究科に改善提案を行い、改革を促進する。このように内部質保証の考え方及び手続に則り、定期的な点検・評価と改善サイクルを推進している。

2. 長所・特色

『神山 STYLE2030』の「教育の内部質保証」の計画にも則り、学生諸データを基に全学で教育改善・教育改革を駆動していく「データ駆動型」の教育への転換を進めている（資料 1-10）。

この取組では、学内に点在する学生諸データを統合データベースにより集約し、その中

のデータを BI ツールによって学修成果の評価が可能な教学 IR 情報へと変換してグループウェア上で共有し、学部等諸会議、教学マネジメント会議、部局長会での意見交換を通じて、教学に関わる多くの教職員の複眼的な視点による教育課程の点検・評価、教育改善を進めている。この成果は、学部において、データに基づいた遠隔授業の有用性の検証や学生に不足する学びを補完する授業科目の設置検討、学修指導の改善等に結実している。全学レベルでは、起業している本学学生の特性の分析に基づき、新たに起業家育成教育プログラムの開設に向けた動きとなっている。

また、ディプロマ・ポリシーに掲げる学修目標への学生の到達度の測定と評価に向けて、全学的なディプロマ・ポリシーを要素分解して「8つの資質・能力」を定義し、学修成果の具体性と測定可能性を高めた。加えて、学修成果の可視化の方針としてアセスメントプランを策定した（資料ウェブ 2-24、4-1）。これらにより、教職員にとって可視化すべき学修成果の対象が明確に、かつその測定が可能になった。なお、「8つの資質・能力」は、経済界が Society 5.0 時代の人材に求められる資質・能力とするものを踏まえている。

本学は、「8つの資質・能力」すなわちディプロマ・ポリシーに掲げる学修目標について、「学生の成長」を多角的な教学 IR データを基に測定・評価し、全学・学部における教学マネジメントを機能させ、建学の精神に掲げる「将来の社会を担って立つ人材の育成」のための「教育の内部質保証」の計画・取組を進めている。

なお、上記の取組は、2020（令和2）年度文部科学省補助事業に採択されている、本学の DX 推進計画「学生の気づきと主体的な学びを促進するデータ駆動型教育の実現」に基づき、学長のリーダーシップの下で、全学を挙げて着実に進めてきたものである。引き続き、『神山 STYLE2030』の「教育の京都産業大学の実現」の基幹的取組として、着実に実施・発展させていく。

3. 問題点

学生一人一人が、「何を学び、身に付けることができたのか」を、エビデンスをもって社会に対して説明できるようなるには、「8つの資質・能力」すなわちディプロマ・ポリシーとその先にある到達すべき人材像を意識した学修を進めていくことが必要である。そのためには、学生が自らの学修状況を随時確認することのできる環境も求められる。

4. 全体のまとめ

学士課程においては、「建学の精神」に掲げる「将来の社会を担って立つ人材」に求められる知識、技能、態度等を踏まえて、全学的なディプロマ・ポリシーを設定している。各学部は、この全学的なディプロマ・ポリシーを踏まえたうえで、それぞれにおいて教育目的として掲げる「養成する人材像」に対応するディプロマ・ポリシーを設定している。教育課程は、学生がディプロマ・ポリシーに掲げる学修目標に到達できるよう、カリキュラム・ポリシーとして教育課程の編成・実施の考え方を明らかにしたうえで、授業科目を共通教育科目と専門教育科目に区分して開講し、順次的・体系的に編成している。本学では、初年次教育やキャリア形成支援教育に注力しているほか、『神山 STYLE2030』にも従い、「一拠点総合大学」の特長を活かした文理融合型の数理・データサイエンス・AI 教育

の科目を開設し、さらには、起業家育成教育プログラムの開設準備を進めるなど、社会からの要請に応じた教育の開発・推進も行っている。

教育の質保証に関する取組としては、厳格な成績評価、学位授与を行うことをはじめ、ディプロマ・ポリシーに掲げる資質・能力等に対する学生の学修成果を測定・把握し、このデータを基に教育改善・改革を進めるデータ駆動型の教学マネジメントに全学で取り組んでいる。この過程において、従前からの本学の課題であった学修成果の把握についても対応が前進している。具体的には、全学的なディプロマ・ポリシーを起点とする「8つの資質・能力」を定義し、学修成果の具体性と測定可能性を高めた。また、「8つの資質・能力」を軸に、学修成果の可視化の方針としてアセスメントプランを策定し、各授業科目の過不足ない配置を確認するためのカリキュラムマップの策定にも至った。

修士課程・博士前期課程及び博士後期課程においては、各課程が養成する人材像を踏まえて授与する学位ごとにディプロマ・ポリシーを設定している。カリキュラム・ポリシーにおいても、ディプロマ・ポリシーとの整合性を踏まえて授与する学位ごとに設定している。授業科目においては、コースワークとリサーチワークとを組み合わせる科目編成を行っているほか、研究の年間スケジュールを指導教員と学生間で共有し、計画的な研究を行っている。

引き続き『神山 STYLE2030』にも掲げる「教育の京都産業大学の実現」に向け、学長のリーダーシップの下で、「学生が成長を実感できる」「学生の成長を最大化できる」大学としての取組を推し進めていく。

第5章 学生の受け入れ

1. 現状説明

(1) 学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

- [1] 評価の視点：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の適切な設定及び公表
- [2] 評価の視点：下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定
 - ・入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像
 - ・入学希望者に求める水準等の判定方法

「一拠点総合大学」ならではの環境を活かし、大学像「むすんで、うみだす。」、学生像「むすぶ人」を達成するためには、神山キャンパスに、本学での学修意欲にあふれ、多様な能力を持つ学生が満ちていることも必要である。そのために、学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）に則り、幅広く学生を受け入れるための入学者選抜を実施している。

各学部のアドミッション・ポリシーは、以下に示す全学部共通の方針のほか、全学部共通の3つのポリシーの一貫性を踏まえ適切に設定し、ウェブサイト等を通じて公表している（資料2-10、2-11）。さらに受験生に対しては、『入学試験要項』にアドミッション・ポリシーを掲載し、配布している（資料5-1）。

アドミッション・ポリシーには、多様な入学者選抜において、特に重視する観点（学力の3要素）と入学希望者に求める水準等を基礎考査、小論文等により判定することを受験生にもわかりやすい表現を用いて示している。

全学部共通の入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）

4年間の教育課程で全ての入学生が、本学の建学の精神に掲げる人材に成長できるように、学部・学科ごとに入学定員を定めて、次のような素養をもった学生を求めます。

1. 入学までの学習を通して本学が定める学力を有していること
2. 志望する学部の学問分野に関心を有していること
3. 本学の建学の精神が示す人材に成長することを目指し、入学後にその実現に意欲を有していること

入学者選抜は、上記学生を念頭におきつつ、多様な方法を用いて実施します。これまでの学校教育課程で身に付けることが必要となる学力の3要素（(1) 知識・技能、(2) 思考力・判断力・表現力、

(3) 主体性をもって多様な人々と協働して学ぶ態度）と、各選抜方法（入試種別）において特に重視する観点及び評価方法との対応関係は、次のとおりです。（以下、省略）

各研究科においても、適切に設定し、ウェブサイト等を通じて公表している（資料ウェブ2-12）。例えば京都文化学研究科（通信教育課程）では、「本研究科のアドミッション・ポリシーは、次のとおりである。1. 日本語の十分な文章読解・表現能力を持っている 2. 京都文化・日本文化に関する分野及び関連領域において基礎的な知識を持っている 3. 日本文化・京都文化を研究することに強い意欲を持っている 4. 社会人においては、研究

の遂行に役立つような知識や経験を持っている」と定めている（資料ウェブ 5-2）。

また、生命科学研究科生命科学研究科専攻博士後期課程では、「生命科学研究科では、本課程のカリキュラムを履修した結果、全ての入学生がディプロマ・ポリシーに掲げる人材に成長することを目指しているため、次のような素養をもった入学生を求めます。生命科学研究科の専門分野についての知識と研究能力を身に付けている。生命科学研究科の研究を遂行するために必要な英語能力を身に付けている。専門分野を開拓する高度な研究能力を身に付け、研究者として社会および生命科学研究科に貢献する意志をもつ。これらの能力および志向性を確かめるために、複数の入試制度において筆答試験、口述試験、出願書類による審査を実施し、総合判定により可否を決定します。」と定めている（資料ウェブ 5-3）。

編・転入学に対しては、アドミッション・ポリシーに加え、学部ごとに必要な出願資格を定めている。これらを『入学試験要項』に記載するとともに、ウェブサイトに掲載し、受験生、保証人、社会に対して、広く公表している（資料 5-1）。

(2) 学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。

- | |
|---|
| <p>【1】評価の視点：学生の受け入れ方針に基づく学生募集方法及び入学者選抜制度の適切な設定</p> <p>【2】評価の視点：授業料その他の費用や経済的支援に関する情報提供</p> <p>【3】評価の視点：入試委員会等、責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制の適切な整備</p> <p>【4】評価の視点：公正な入学者選抜の実施</p> <ul style="list-style-type: none">・オンラインによる入学者選抜を行う場合における公正な実施 <p>【5】評価の視点：入学を希望する者への合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施</p> <ul style="list-style-type: none">・オンラインによって入学者選抜を行う場合における公平な受験機会の確保（受験者の通信状況の配慮等） |
|---|

1. 学部

学部ごとに定めたアドミッション・ポリシーに基づき、多様な学生を受け入れるという観点から、以下（1）①～④のとおり、公正な複数の入学者選抜方法と適切な実施体制を設けている。これは、『入学試験要項』に出願資格をはじめ、学生の受け入れ方針や試験科目・配点などとともに記載し、ウェブサイトにも掲出している（資料 5-1、ウェブ 5-4）。

以下の①a に示す本学の公募推薦入試は、現役生のみを対象としており、開学以来、長年にわたって改善を積み重ね、今日に至っている制度である。公募推薦入試を実施している関西の私立大学の中で、唯一、現役生のみを対象としていること、また、公募推薦入試における入試方式の一つである「総合評価型」では、高等学校時代における資格の取得や文化活動等も評価の対象としていること等により、高等学校側の評価が高い制度である。公募推薦入試は基礎学力の担保を含め、適切に機能している（資料 5-1、ウェブ 5-4）。

また、以下の④a に示す総合型選抜を全学部で実施しており、各学部が求める能力・適性だけでなく、志望理由や学修意欲を重視し総合的に評価・判定を行っている。その評価、

判定には面接、書類審査、小論文やプレゼンテーションなど、学部ごとに多様な選考方法を設けることで、様々な能力を持った学生の受け入れにつながっている（資料5-1、ウェブ5-4）。

(1) 入学者選抜方法

①学校推薦型選抜の制度として、次の7つの制度を実施している。

- a. 公募推薦入試
- b. 京都産業大学附属高等学校推薦入試
- c. 指定校推薦入試
- d. 経営学部高大連携校推薦入試
- e. スポーツ推薦入試
- f. 専門学科等対象公募推薦入試
- g. 編入学指定校推薦入試

②一般選抜の制度として、次の3つの制度を実施している。

- a. 一般選抜入試[前期日程]
- b. 一般選抜入試[中期日程]
- c. 一般選抜入試[後期日程]

③大学入学共通テスト利用入試として、次の2つの制度を実施している。

- a. 大学入学共通テスト利用入試[前期]
- b. 大学入学共通テスト利用入試[後期]

④その他入学者選抜方法として、さまざまな能力と学修意欲のある学生を受け入れるために、各学部の独自の選抜方法により審査する次の5つの制度を実施している。

- a. 総合型選抜（A0入試、マネジメント力選抜入試、次世代型リーダー選抜入試）
- b. 編・転入試
- c. 社会人入試
- d. 外国人留学生入試[前期][後期]
- e. 帰国生徒入試

(2) 経済的支援

入学・修学にあたって必要となる学費等を支弁する際の支援策として奨学金制度などの経済的支援を行っていることについても、『入学試験要項』及びウェブサイトに掲出し、情報提供を行っている（資料5-1、ウェブ5-5）。

(3) 実施体制

入学者選抜試験の実施体制については、「入学試験委員会規程」に基づき、入学試験委員会の下に学長を本部長、副学長及び入学センター長を副本部長とする試験実施本部を置き、入学センターを中心に試験場の設定及び設置、監督者等の配置、問題冊子・解答用

紙等の保管・管理・輸送、答案等の整理・発送、その他入学試験の具体的な実施準備・処理、業務委託業者の指導・監督等の入学者選抜業務を全学体制で行っている（資料 5-6）。編・転入学については、「編・転入学規程」「入学試験委員会規程」に基づき、各教授会並びに入学試験委員会の審議を経て学長が決定している（資料 5-6、5-7）。

（4）オンラインによる選抜と合理的配慮

新型コロナウイルス感染症に罹患した受験生に対しては、受験日の振替もしくは検定料の返還、濃厚接触者においては、文部科学省の示すガイドラインに則り受験を認めるなどの対応を定めている。これらについては、『入学試験要項』に記載するとともにウェブサイトにも掲出し、事前の周知を図っている（資料 5-1、ウェブ 5-8）。このほか、2022（令和 4）年度の学部入試では、「外国人留学生入試[後期]」において、日本に入国できない海外の受験生に対して受験機会を確保するため、オンライン会議システムを活用した入学試験（小論文・面接）を実施した。小論文の試験においては、カメラとマイクを活用して受験生の動きを確認するなど、公正な試験環境を整えて実施した。

通常の入試が困難な受験生（障がいのある学生等）には、『入学試験要項』に受験配慮についての事前相談を行うことと、入学後の学修についての配慮相談ができることを記載の上、適切に対応している（資料 5-1）。

2. 研究科

学内推薦入試（早期卒業生対象、特進、飛び級を含む）、一般入試、社会人入試（一般・推薦）、外国人留学生入試の各種入学試験制度を設け、学部卒業見込者はもとより、社会人や外国人留学生などを対象とした公正な入学者選抜を実施している（資料ウェブ 5-9）。実施時期は、秋学期入学にも対応できるよう 3 月下旬と 7 月中旬に、春学期入学を対象として、9 月上旬、12 月及び 2 月とし、より多くの受験者に機会を提供できるように配慮している。特に、外国人留学生には、ビザ取得等の関係で 4 月入学に間に合うよう、博士前期課程・修士課程、博士後期課程とも 12 月中旬に大学院入試を実施している（資料ウェブ 5-9）。

近年、経済学研究科（通信教育課程）、京都文化科学研究科（通信教育課程）、現代社会学研究科の設置や生命科学研究科博士後期課程における外国人留学生入試（インターネット入試）、ジョイント・プログラム特別推薦入試（最短 3 年でマネジメント研究科と法学研究科の 2 つの学位が取得できる税理士を目指したプログラム）の導入により、社会人の再学習への対応や高度な専門職業人の育成、幅広い人材の確保を目指している（資料 5-10）。

大学院入学者選抜試験の実施体制については、「大学院委員会規程」に基づき、大学院長を中心とする大学院委員会の下、各研究科と連携しながら実施している（資料 4-11）。大学院入学者選抜試験については、各研究科における研究科会議、その上位審議機関となる大学院委員会での審議・検討を行っており、その下で、教学センター（大学院担当）を中心に、大学院入試問題作成要領に基づく試験問題作成の補助、試験場の設定及び設置、問題冊子・解答用紙等の保管・管理、その他入学試験の具体的な実施準備・処理等の大学院入学者選抜業務を行っている。合否判定に係る入試統計は、社会に対して説明責任を果

たすことができるよう『大学院案内』に掲載するとともに、ウェブサイトで公表している（資料 5-10）。

入学者選抜方法等は、各研究科会議、大学院委員会で検証・審議し、そのうえで、部局長会で審議・決定している。

入学・修学にあたって必要となる学費等を支弁する際の支援策として奨学金制度などの経済的支援を行っていることについても、『大学院入試募集要項』及びウェブサイトに掲出し、情報発信を行っている（資料ウェブ 5-11、5-12-1～5-12-10）。在学生への教育研究支援活動の活性化が長期的に見て入学者数増につながるとの考えから、2020（令和2）年度入学生より、個々の大学院生のニーズに応じた研究活動を支援できるよう、大学院生支援奨学金の運用方法を抜本的に見直した。今後も引き続き検証を進める。

なお、オンラインは面接審査に限り活用し、仮に通信状況によるトラブルが発生した際にも柔軟に対応が可能な体制を整えている。

(3) 適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。

[1] 評価の視点：入学定員及び収容定員の適切な設定と在籍学生数の管理

- ・入学定員に対する入学者数比率<学士課程>
- ・編入学定員に対する編入学生数比率<学士課程>
- ・収容定員に対する在籍学生数比率
- ・収容定員に対する在籍学生数の過剰又は未充足に関する対応

1. 学部

大学全体の過去5年間の入学定員に対する入学者数比率は0.99倍、2022（令和4）年5月1日現在の収容定員に対する在籍学生数比率は1.01倍となっている。なお、2022（令和4）年度入学生においては、文化学部1.13倍、理学部1.16倍、情報理工学部1.14倍、生命科学部1.19倍と入学定員充足率が1.10倍を超えるケースが生じたが、あくまでも単年度でのケースである（資料 大学基礎データ表2）。

また、2022（令和4）年度の理学部物理科学科における収容定員充足率が0.88倍と定員未充足の状況ではあるが、理学部では同学科に限らず、教員が学生と個別に面談を実施するなど、学生と積極的にコミュニケーションをとることで休退学者の減少を目指すなど、改善に向けた取組を進めている（資料 大学基礎データ表2）。

2. 編・転入学

大学全体の過去5年間の入学定員に対する入学者数比率は0.99倍であり、2022（令和4）年度の入学定員充足率は1.06倍となっている。大学全体の編入学定員に対する編入学生数の比率は0.87倍であり、定員に対してやや低いことを認識している。対策として、例えば、経済学部では3年おきに編入学指定校の見直しを図るなど、定員充足に向けた改善に努めている（資料 大学基礎データ表2）。

3. 研究科

2022（令和4）年度の研究科全体の収容定員に対する在籍学生数の比率は、博士前期・修士課程では0.64倍、博士後期課程では0.43倍となっており、研究科の充足率については、総じて低い値となっている（資料 大学基礎データ表2）。研究科の充足率を高めるために、奨学金制度や長期履修制度の導入、入試制度の見直しなどを各研究科等で行い、学部卒業見込者のみならず、社会人や外国人留学生も確保できる取組を行い、充足率を高めるべく努めている。

例えば、経済学研究科では、2019（令和元）年度に留学生の受け入れ拡大のため、新規に中国の北京外国語大学で留学説明会を行った。結果、博士前期課程では2022（令和4）年度の入学者数が留学生2名を含む5名となり、過去5年で最多となった（資料 大学基礎データ表2）。また、法学研究科では、2022（令和4）年度法学部入学者を対象に新入試制度「学内推薦（早期卒業）」を設け、2023（令和5）年度進学者を対象に「学内推薦入試」の導入を行った。結果、「学内推薦入試」により、1名ではあるものの優秀な学生の確保につながった。

(4) 学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

【1】評価の視点：適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価

【2】評価の視点：点検・評価結果に基づく改善・向上

本学では、各種規程に基づく委員会を設け、年度ごとに適切に検証を実施している。その取組の一つとして、『神山 STYLE2030』に「入試と入学後教育」「大学院の充実」の計画を掲げ、改善・向上に向けた取組を進めている（資料 1-10）。

1. 学部

入学者選抜の結果と妥当性について、各入学者選抜試験後に、各種のデータや統計を検証し、次年度以降に向けた改善策を入学試験制度検討委員会で協議し、入学試験委員会において審議の上、部局長会で審議・決定を行っている（資料 5-13）。

なお、2022（令和4）年度から高等学校の「新学習指導要領」がスタートし、高等学校で学習する内容が大きく変更されたことに対応するため、現状において適切に機能している入試制度を含めて見直しを行っている。

2. 編・転入学

入学者選抜の結果と妥当性について、各入学者選抜試験後に、各種のデータや統計を検証し、次年度に向けた改善策を入学試験制度検討委員会で協議し、年度初めに行う入学試験委員会において審議の上、部局長会で審議・決定を行っている（資料 5-6、5-13）。

3. 研究科

定期的な点検・評価として、毎年、各研究科会議での入学試験科目や出願資格等の検討結果を踏まえ、大学院委員会では1月に、翌年度秋学期入学試験に係る入試日程及び入試概要の検討を、また、4月には秋季募集・春季募集の入試日程及び入試概要について検討

を行っている（資料4-11）。その検討結果を踏まえ、部局長会で審議・決定を行っている。

2. 長所・特色

「一拠点総合大学」ならではの環境を活かし、大学像「むすんで、うみだす。」、学生像「むすぶ人」を達成するためには、神山キャンパスに、本学での学修意欲にあふれ、多様な能力を持つ学生が満ちていることも必要であり、学生を幅広く受け入れるための特色ある入学者選抜を実施している（資料5-1、ウェブ5-4）。その一つとして、関西の私立大学で唯一、現役生のみを対象とした公募推薦入試を実施している（資料ウェブ5-4）。この公募推薦入試における「総合評価型」では、高等学校時代における各種活動も評価の対象としていることから高等学校側の評価も高く、基礎学力の担保を含め適切に機能している。なお、高等学校を卒業している入学希望者には、一般入試の定員枠を十分に設けており、入学の機会は確保されている。

全学部で実施している総合型選抜においても、学部ごとにそれぞれの特性に応じた選考方法を設けており、多様な能力を持った学生の受け入れを実現している。

3. 問題点

定員の充足率が一部の学部・研究科において十分ではないため、要因を多角的に分析のうえ、継続して各学部・研究科に応じた対策を進めていく（資料 大学基礎データ表2）。学部においては、入学者の入学後の学修状況等にも照らしながら教育課程の改善を図っていくことと併せて、社会の変化も勘案しながら入学試験制度自体を見直していくことも考えられる。

4. 全体のまとめ

学部におけるアドミッション・ポリシーは、全学部共通のアドミッション・ポリシーとの関係性や3つのポリシーの一貫性を軸に踏まえて設定し、受験生にもわかりやすい表現を用い、多様な入学者選抜において、特に重視する観点（学力の3要素）と入学希望者に求める水準等を基礎考査、小論文等により判定することを示している。

学部の入学試験においては、一部の学部のみで実施しているものも含めると30種類の制度で学生を受け入れている。なお、コロナ禍における入学試験の実施にあたっては、文部科学省や本学独自のガイドライン等に基づき、入試日程の変更や試験実施上の配慮を行い、感染症対策を講じたうえで公正に実施している。編入学定員については、一般公募の編・転入学試験に加え、編入学指定校制度を導入するなどして、入学定員の確保に努めている。これらは、多様な学生が集まり、互いに刺激を与えあうことで、「むすんで、うみだす。」を実践する大学づくりの方針に沿ったものである。

今後も、文部科学省が推し進める高大接続改革等に対応していくとともに、京都産業大学附属高等学校とも連携し、建学の精神に掲げる人材の育成に向けて、多様な能力を持つ学生を継続的に受け入れられるよう、入学試験制度の点検と整備に努めていく。編入学の定員確保については引き続き課題解決に向けて取組を進める。

大学院入学者選抜試験においても、多様な入試制度を設けることで幅広い人材の確保を目指している。コロナ禍の影響により、日本に入学できない受験生については小論文試験

と面接審査に限り厳正な試験環境を整えたうえ、オンラインによる実施をするなど、入試の公平性・公正性を保ち適切に実施した。また、奨学金制度や長期履修制度の導入、入試制度の見直しなど、入学定員の確保及び収容定員に基づいた適正な管理に努めている。

経済学修士を取得できる経済学研究科（通信教育課程）の設置や、京都文化科学研究科（通信教育課程）、現代社会学研究科修士課程においては、社会人のリカレント教育や高度専門職業人の育成にも通じる教育を実施しており、社会人も受け入れにも引き続き対応していく。

第6章 教員・教員組織

1. 現状説明

(1) 大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

- | |
|---|
| <p>[1] 評価の視点：大学として求める教員像の設定</p> <ul style="list-style-type: none">・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等 <p>[2] 評価の視点：各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針</p> <p>(分野構成、各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等)の適切な明示</p> |
|---|

1. 大学として求める教員像の設定

『神山 STYLE2030』の「教育・学生支援」において、「学生の成長」と主体的な学修を実現するための教育課程・プログラムを支えうる教員組織を編制することを方針としている(資料 1-10)。「教育基本法」「学校教育法」「大学設置基準」等に定める教員資格要件等に基づいて、「学校法人京都産業大学組織及び職制規程」を定め、本学教員として求める能力、役割等を明記している(資料 6-1)。また、「行動憲章・行動指針」を定め、建学の精神を体現し、模範を示すことを求めている(資料ウェブ 6-2)。教員の採用及び編制にあたっては、常任理事会の了承の下、毎年11月の部局長会において、学長より「本学の求める教員像の方針」を明示している。2023(令和5)年度の方針については、次のとおりである(資料 6-3)。

なお、採用を要望する場合は、学部の将来構想を含む要望書のほか、カリキュラムの体系図等を提出するよう求めている。

2023(令和5)年度 求める教員像の方針

- ①本学の建学の精神をわきまえ行動できる人物であること。
- ②学部等における教育目的、3つのポリシー等に基づき、学部の将来構想をふまえてカリキュラムの体系化をはかった上で、必要とする科目、分野について、必要とする教員人事計画を立案すること。
- ③学部等での教学改革等で必要とする場合を優先することとし、専任教員の退職等を理由とする、いわゆる補充人事は原則として行わない。
- ④グローバル化の進展にも留意すること。
- ⑤女性活躍推進法及び本学男女共同参画推進の基本方針と第三期行動計画を踏まえ、女性研究者の積極的な採用に配慮すること。
- ⑥選考に際しては、研究業績だけでなく、教育歴、教育(専門教育のみではなく、人間科学教育、キャリア形成支援教育等共通教育も含む)・研究への意欲、学内諸業務への取り組み意欲なども考慮すること。
- ⑦大学及び学部等の永続的発展を念頭に、年齢構成等に十分配慮すること。

2. 各学部・研究科等に関する教員組織の編制方針

各学部・研究科の教員組織は、規程及び全学の方針を踏まえて、それぞれで策定された編制方針に基づき、計画的に編制している。この教員組織の編制方針は、学部においては教授会、研究科においては研究科会議で、教員間で共有している。共通教育推進機構においても学部・研究科同様に、その編制方針を策定し、各学部等における教授会に相当する教員会議及び各委員会等で共有している。なお、これらの編制方針については、明文化することが従前からの課題となっている。このことについて、今後の教学マネジメント会議で取り上げ、課題の解消を進めていく予定である。

以上のとおり、本学では、規程、全学の方針、学部・研究科等のそれぞれの教員組織の編制方針を定めて周知・共有することで、本学教員に求める資質・能力、教員構成、教員の組織的な連携体制と教育・研究に係る責任を明確にしている。これにより、学部の専門教育と一拠点総合大学の利点を最大限に生かした幅広い教養教育を組み合わせることで効果的な教育を実践している。

(2) 教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

- [1]** 評価の視点：大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数
- [2]** 評価の視点：適切な教員組織編制のための措置
 - ・教員組織の編制に関する方針と教員組織の整合性
 - ・各学位課程の目的に即した教員配置
 - ・国際性、男女比
 - ・特定の範囲の年齢に偏ることのないバランスのとれた年齢構成への配慮
 - ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授又は准教授）の適正な配置
 - ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
 - ・教員の授業担当負担への適切な配慮
- [3]** 評価の視点：教養教育の運営体制

1. 大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

大学全体及び学部・研究科のいずれにおいても、「大学設置基準」「大学院設置基準」で定められた必要とされる専任教員数、教授数、研究指導教員数を充足している（資料 大学基礎データ表1）。さらに、各学部・学科、各研究科・専攻が掲げる教育目的を達成するために必要となる教員を、それぞれの教員組織の編制方針に沿って確保している。この教員の確保にあたっては、上述の学長からの全学方針にも示されているように、教育の質保証が強く意識されたものとなっており、教学改革等を優先とする、カリキュラムに基づく採用を行っている（資料 6-3）。この際、優れた教育・研究上の業績又は高い社会的評価を持つ者、実践・実学教育のカリキュラム編成に必要な者、国際化対応に必要な者など、各学部の教育目的、特性に合った多様な人材を、男女の比率、年齢構成にも配慮しながら、バランスよく配置している（資料 大学基礎データ表5）。

2. 適切な教員組織編制のための措置

(1) 学部の教育上主要と認められる授業科目における教員配置

教育上主要な科目については、「大学設置基準」に則って教授又は准教授が担当することを基本として、教員の専門性、教育実績、研究業績と授業科目との相当性にも照らし適切に配置している（資料 大学基礎データ表4）。

学部専門教育科目の必修科目及び選択必修科目は約 80%を専任教員が担当しており、学部によってばらつきはあるものの、必修科目の概ね 90%を専任教員が担当している。

共通教育科目については、選択必修科目の約 60%を専任教員が担当している。共通教育科目では、語学教育やキャリア教育等を少人数かつ複数クラスで運営しているため、兼任教員の割合が増えているが、クラス運営のとりまとめを専任教員が行うことで、適切に運営している。

(2) 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

研究科では「人事委員会規程」「昇任人事基準」等により担当教員の資格を明確にして、これに基づき、教員の教育実績・研究業績と担当科目との相当性を各研究科で吟味のうえ、研究指導教員、研究指導補助教員を研究科の教育目的に合致するように適切に配置している（資料 6-4-1～6-4-12）。

例えば、法学研究科では、「法学研究科昇任人事基準」によって、博士後期授業科目担当教員は「教授又は博士前期研究指導教員の経験を3年以上有する准教授で、資格審査の結果、相当の業績を有すると認められる法学部専任教員によって行う。」としている。また、博士後期研究指導教員は「教授として5年以上の教育歴を有し、資格審査の結果、相当の業績を有すると認められる法学部専任教員によって行う。博士の学位を有する教授については、教授としての教育歴が5年に満たない場合においても資格審査の対象とすることができる。」としている（資料 6-4-5）。

(3) 教員の授業担当負担への適切な配慮

教員の授業担当負担が特定の教員に偏り、過度なものとならないように、担当授業科目の内容等も考慮したうえで、各学部・研究科で配慮している。特に、研究科を担当する教員については、学部授業も併せて担当することとなるため、この点も含めて学部において過度な負担とならないように配慮している。

3. 教養教育の運営体制

学部教育における教養教育の実施については、幅広い教養を体系的に修得するために「共通教育科目」を設け、これを全学で推進するための組織として、共通教育推進機構を設置している（資料ウェブ 3-1）。この「共通教育科目」の諸科目は、全学で運営する趣旨から、各学部の専任教員による兼担を主としているが、英語、キャリア教育科目の一部の科目は共通教育推進機構に所属する専任教員が担当している。この教員配置については、本機構の特質上、科目の性質に応じた配置とすることを重視しているが、同時に、男女比や年齢構成にも配慮したものとしている。

(3) 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

- | |
|--|
| <p>【1】評価の視点：教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備</p> <p>【2】評価の視点：規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施</p> |
|--|

1. 教員の募集・採用・昇任

学部・研究科、共通教育推進機構のそれぞれで教員の募集・採用・昇任の審査を行い、学長に報告し、常任理事会で決定している。この採用・昇任にあたっては、人事委員会規程等で定め、それに基づき学部等で各職位に求められる要件を規程に明文化している（資料 6-4-1～6-5-11）。任期制教員の採用についても、各種規程を設け、採用の基準を明文化している（資料 6-6～6-9）。これらの規程及び学長が示す全学の方針に基づき、学部等では、教授会等の下に人事委員会等を設置し、規程に沿って、厳格に募集・採用・昇任についての審査を行っている。これら審議等の内容は、教授会等で報告・審議されることで、高い透明性を担保している。

また、事務手続についてもフローを定めている。採用時を例にすると、（1）各学部からの人事要望、（2）学長及び常任理事会における意思決定、（3）募集活動、（4）選考・採用のそれぞれにかかる手続を明確にし、全学的に統一して実施している。これにより、事務手続においても、適切性を保っている（資料 6-10）。

(4) ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

- | |
|---|
| <p>【1】評価の視点：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施</p> <p>【2】評価の視点：教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用</p> |
|---|

1. ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の実施体制・実施内容

(1) ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の実施体制

教育の質向上に関する全学的な方針及び具体的施策の策定、それらの総合的推進を図るため、教育支援研究開発センター運営委員会を設置し、「教育支援研究開発センター運営委員会規程」を定めている（資料 6-11）。構成する委員は、教育支援研究開発センターが行う取組を各学部等につなぎ、ファカルティ・ディベロップメント（FD）を推進する役割を担っている。

(2) ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の実施内容（全学）

教育支援研究開発センター運営委員会が主導する取組には、新規採用教員を対象として毎年2回開催する「新任教員研修会」、他大学の先進事例や本学における教育実践、調査・研究結果の事例紹介を通じて意見交換を行う「全学FD/SD研修会・ワークショップ」がある（資料ウェブ 6-12）。また、授業・カリキュラム改善に向けて実施する「学習成果実感調査（授業アンケート）」「教員 - 学生間の授業に関する対話シート」、公開授業、年間計画に基づく学部独自のファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の結果を分析して報告するなどの取組がある（資料 4-7、ウェブ 4-8）。各活動報告等については、必要に

応じてとりまとめ、活動の振り返りや次の計画に活用している。

新規採用教員を対象とする「新任教員研修会」では、採用後の早期に、本学の教員として理解しておくべき建学の精神や教学の理念に関する説明を行うほか、運営委員が先輩教員として、グループワークに参加し、授業運営や授業手法、学生対応に関する意見交換を行い、本学教員としての資質向上に努めている（資料ウェブ 6-12）。

教育支援研究開発センター運営委員会の主導以外には、科学研究費執行等説明会、人権研修会、ダイバーシティ推進セミナーといった全教員を対象にする取組や、若手研究者や女性研究者のための研究力向上セミナーなどといった目的別の取組を全学的に行っており、全教員の資質向上に常に努めている（資料ウェブ 6-13、6-14）。

（3）ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の実施内容（学部・研究科）

各学部・研究科は独自のファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を実施している。例えば、経営学部では、定期的に専任教員の研究報告会「パワーランチ」を行っている。生命科学部では、月に1回程度学外講演者を招いてのセミナーの開催や、1年間の研究活動をまとめた「年報」の作成を行っている（資料ウェブ 6-15～6-16）。先端情報学研究科では、「CSE コロキウム」として月に1回、教員が研究内容に関する講演を実施している。このように、教育の基盤となる研究の活性化につながる活動を、各学部・研究科において積極的に実施している（資料ウェブ 6-17）。

2. 教育・研究活動の活性化等に関する取組

（1）教員評価

教員の教育・研究活動の活性化を図るため、専任教員の教育領域、研究・専門領域、学内貢献度・社会貢献度の各領域における活動を点検し、評価することを目的とする全学教員評価委員会を2004（平成16）年に設置し、「全学教員評価委員会規程」を定めている（資料 6-18）。この全学教員評価委員会の下に、学部・共通教育推進機構の学部等教員評価委員会を設置している（資料 6-19-1～6-19-11）。この学部等教員評価委員会と全学教員評価委員会が連携し、毎年度の専任教員の活動を組織的・全学的に点検・評価することをおして、教員個人の活動の改善に努めている。

教員評価は、全学教員評価委員会の方針の下、毎年度、専任教員を対象に教員評価調査（自己評価）を行う（資料 6-20）。この調査の結果を、各教員が所属する学部等教員評価委員会により点検・評価し、さらに、全学教員評価委員会において、全学的見地から点検・評価する。また、3年ごとに、学部等教員評価委員会により、3年分の教員評価調査の内容を基とする教員評価調査総括を実施する。併せて、前回の総括との比較を行う。この際、改善を要する教員に対しては、適切な指導及び助言を組織的に行い、必要に応じて改善計画書の提出を求める。全学教員評価委員会は、学部等教員評価委員会から提出される『教員評価調査総括報告書』を、『教員評価実施結果報告書』として全学的な見地から取りまとめ、学長に報告し、部局長会を通じて全学で共有する（資料 6-21）。この教員評価の仕組みにより、各学部・共通教育推進機構で定期的に教員活動が点検・評価され、それぞれにおいて組織的に改善が進められるとともに、全学の視点からも点検・評価されることで、本学としてあるべき教育・研究の水準が保たれている。

教員評価調査項目（以下のほか、学部独自の設問あり）

(1) 教員評価調査1

- ① 授業担当コマ数（学部・大学院）
- ② 学生による授業評価 ※該当学部のみ
- ③ 入学試験関係業務（学部・大学院）
- ④ 大学コンソーシアム京都 プラザ推奨科目

(2) 教員評価調査2

- ① 科学研究費補助金または公募型助成 ※2年間を表示
- ② 学会等での発表
- ③ 所属学会
- ④ 著書・論文
- ⑤ 特許
- ⑥ 受賞学術賞
- ⑦ 担当授業
- ⑧ 休講
- ⑨ 補講
- ⑩ クラブ指導員
- ⑪ クラブ活動状況

なお、この3年を1サイクルとする教員評価は、2008（平成20）年度以降継続して実施しており、2021（令和3）年度からは、「教育におけるICTの利活用」を新たな評価項目として設け、コロナ禍により加速した教育のデジタル化を一層推進するための仕組みを整えている。

(5) 教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

【1】評価の視点：適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価

【2】評価の視点：点検・評価結果に基づく改善・向上

教員組織の適切性については、各学部等において、毎年のカリキュラム編成時等に教授会・研究科会議等で定期的に検証している。この際、設置基準の充足、教育の質保証のための最適な教員数、教員の専門性と授業科目との相当性、年齢構成、国際性、男女比、特定の教員に過度な授業負担が生じていないこと等を確認している。点検・評価の結果は、全学自己点検・評価運営委員会及び教学マネジメント会議、部局長会において、全学的見地からも確認している。この検証において、教員配置や教員の負担面で改善すべき点があれば、翌年度の教員配置に向けて組織的な改善を行っている。

また、教育の充実のためにカリキュラムを再編成する際は、必要に応じて教員の専門性を踏まえた担当教員の再配置を行うほか、教員の補充が必要な際には、学部等の意見を踏

まえた学長の判断により、教育改革に資する教員の採用を計画的に行うこととしている。教員組織がカリキュラムに合致していることは、定期的に各学部等の教授会・研究科会議で検証されることで、教員組織の改善が行われている。

さらに、学部等の教員組織の編制状況は、各学部長等から学長への定期的な報告や意見交換を行うことで、全学としての状況を学長が把握する体制となっている。これにより、大学全体の方針に沿って、必要に応じて新任教員を採用する等の改善が行われている。

2. 長所・特色

内部質保証の取組の一つとして、この3年を一つのサイクルとする教員評価制度が機能することで、本学の教育・研究の質の維持・向上が図られている。

本学の教員評価制度は、教員の教育・研究等活動の状況を組織的・全学的に点検・評価するためのものである（資料6-20）。この制度に則り、毎年度、専任教員は自己の教育・研究等活動の振り返りとして、ウェブシステムに実績等を入力し、所属する学部等に提出する。学部等においてこの内容を点検・評価し、さらに全学の教員評価委員会においても、全学的見地から点検・評価する（資料6-18）。また、3年ごとに、学部等において3年分の調査内容を基に総括を実施し、報告書にまとめる（資料6-21）。この際、改善を要する教員に対しては、適切な指導及び助言を組織的に行う。全学の教員評価委員会は、この学部等の報告書を基に全学的見地から点検・評価し、学長に報告のうえ、部局長会で報告する。

なお、教員評価調査における評価項目は、全学の教員評価委員会の主導の下、3年ごとに見直し、必要な修正を加えている。2021（令和3）年度からのサイクルにおいては、コロナ禍により加速した教育のデジタル化を一層推進するため、「教育におけるICTの活用」の項目を全学部等で設定した。これにより、潜在する各専任教員の授業におけるデジタルツール等の活用例を掘り起こす契機ともなった。教員評価制度は、教員個人の特色ある取組を組織で共有するものとしても機能している。

3. 問題点

教員組織の編制方針を明文化することについては未着手の状態にあり、本学の課題である。このことについては、教学マネジメント会議においても取り上げており、2022（令和4）年度中に明文化することで対応を進める。なお、各学部等の編制状況が教学マネジメント会議でわかりやすく点検・評価できるよう、フォーマットについても工夫する。

4. 全体のまとめ

『神山STYLE2030』の「教育・学生支援」において、「学生の成長」と主体的な学修を実現するための教育課程・プログラムを支える教員組織を編制することを方針としている。より具体的な方針として、部局長会において「求める教員像の方針」を示しており、各学部等において教員の新規採用等を行う場合には、これを踏まえ、学長に学部の将来構想を含む要望書、カリキュラムの体系図等を提出することを求めている。

教員組織の適切性については、各学部等において、教育目的や教育課程に合致していることを定期的に点検・評価し、これらを踏まえた組織編制を行っている。また、点検・評

価の結果は、全学自己点検・評価運営委員会及び教学マネジメント会議、部局長会においても確認している。学長は、学部長から毎月の教授会の実施内容の報告を受ける際に、教員組織の編制状況について適宜意見交換をしており、この機会を通じても全学的な教員組織の編制状況の把握に至っている。教員組織の編制に必要な諸規程を整備し、手続も明確にしており、全体として透明性も担保できている。

教員評価制度を機能させ、教員の資質の維持・向上にも組織的な取組を行っている。また、教員の資質向上のためのファカルティ・ディベロップメント（FD）活動として、教員評価制度のほか、授業アンケートや公開授業、学部等の独自開催による各種セミナーなどを展開している。これらのFD活動については、主管する全学委員会及び事務組織を設け、組織的に実施し、検証・改善ができる体制としている。

教員組織の編制方針の明文化が未着手になっていることが従前からの課題である。この点については教学マネジメント会議でも取り上げており、2022（令和4）年度内に明文化することで対応を進める。

第7章 学生支援

1. 現状説明

(1) 学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。

【1】評価の視点：大学の理念・目的、入学者の傾向等を踏まえた学生支援に関する大学としての方針の適切な明示

『神山 STYLE2030』の「教育・学生支援」において、「学生の成長」のための教育の実施と合わせて、Society 5.0時代の「人」に求められる力を、本学で学生が研鑽できるよう、学生諸活動の活性化や、多様な交流の機会を創出していくこととしている。この方針を教職員で共有するため、具体的な取組の概要及び担当部署などを記載した冊子を教職員に配付している（資料1-10）。

この方針にも沿って、例えば修学指導については、「厳しくかつきめ細かな指導」をスローガンに履修計画・相談体制の強化など、きめ細かさや、留年や退学への注意喚起と自己回復するための厳しさのある仕組みを構築し、2019（令和元）年度より全学部で運用を開始している（資料ウェブ7-1）。進路・就職支援では、『神山 STYLE2030』において『『五大州・七つの洋』で活躍する人材輩出につながる進路支援』の計画を設け、達成目標と行動計画を明示している（資料1-10）。また、2020（令和2）年には、「SOGI（性的指向および性自認）の多様性に関する基本理念」を掲げるとともに、ガイドラインを策定している（資料ウェブ7-2）。

ハラスメント防止のための方針は、「学校法人京都産業大学セクシュアル・ハラスメントの防止及び対応ガイドライン」において、「建学の精神、及び日本国憲法、教育基本法、労働法、男女雇用機会均等法等各種の人権にかかわる法令に則って、基本的人権を尊重し、安全で平等な就学・就労の権利を保障し、人権侵害・ハラスメントの防止に努めるとともに、発生した問題への迅速な対応と、適正かつ公正な措置を行う」と定め、具体的に明示している（資料ウェブ7-3）。

(2) 学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

【1】評価の視点：学生支援体制の適切な整備

【2】評価の視点：学生の修学に関する適切な支援の実施

- ・学生の能力に応じた補習教育、補充教育
- ・正課外教育
- ・留学生等の多様な学生に対する修学支援
- ・障がいのある学生に対する修学支援
- ・成績不振の学生の状況把握と指導
- ・留年者及び休学者の状況把握と対応
- ・退学希望者の状況把握と対応
- ・奨学金その他の経済的支援の整備

- | |
|--|
| <p>[3] 評価の視点：学生の生活に関する適切な支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none">・学生の相談に応じる体制の整備・ハラスメント（アカデミック、セクシュアル、モラル等）防止のための体制の整備・学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮 <p>[4] 評価の視点：学生の進路に関する適切な支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none">・学生のキャリア支援を行うための体制（キャリアセンターの設置等）の整備・進路選択に関わる支援やガイダンスの実施 <p>[5] 評価の視点：学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施</p> <p>[6] 評価の視点：その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施</p> |
|--|

『神山 STYLE2030』に明示している「教育・学生支援」の方針に沿って、教育の質保証や学習環境の整備・充実、障害のある学生への教育・学習環境支援、進路選択の可能性を広げるための多様なニーズに応じたきめ細かな就職支援の拡充など、多様な学生へのきめ細かな取組を全学体制で実施している（資料1-10）。そのための組織として、各学部事務室のほか、修学に関する支援を行う教学センター、情報センター、国際交流センター、生活に関する支援を行う学生部、学生相談室、人権センター、保健管理センター、進路選択に関わる支援を行う進路・就職支援センター、キャリア教育センター等の部署を設置している（資料ウェブ3-1）。

（1）修学支援

①学生の能力に応じた入学前教育・リメディアル教育

学生の能力に応じた補習教育・補充教育として、学部によって、日本語表現、課題図書レポート、数学や化学・生物の復習教材等の通信教育を用いた入学前教育を実施している。さらに、新入生に対し入学直後に、自身の能力や興味を客観的に把握し、今後の大学生活の指針作成につなげられるようにアセスメントテストを実施している（資料ウェブ7-4）。

②自宅等で学習する学生からの相談対応等

コロナ禍において大学施設以外の場所で学習する学生や自宅等で事前・事後学習を行う学生からの問い合わせ等は学部事務室が窓口となり、技術的な案件については、情報センターが対応を行っている。

大学 ICT 環境の相談窓口である情報センターでは、学生アルバイトによる対面相談カウンターを設け、パソコンの使い方、印刷の仕方、LMS（moodle）や遠隔授業システム、電子メールなどの利用方法の相談等を受けている（資料ウェブ7-5）。学生同士であることにより相談がしやすく、アルバイト学生にとっては様々な質問に対応することや、不明な内容を職員から教わることで、高い ICT 技術を習得できる場となっている（資料ウェブ7-6）。

遠隔授業や対面授業で使用される教材の閲覧、レポートや論文作成など、パソコン利用は必須であることから、2021（令和3）年度入学の学部生からは、パソコンの必携化を行

っている（資料ウェブ 7-7）。新入生に対しては、学内売店で推奨パソコンの販売を行うほか、量販店で自由にパソコンを購入できるよう、どのようなパソコンを用意すればよいか推奨性能を提示している。また、大学が Microsoft Office の包括ライセンスを締結し、新入生・在學生にライセンスを無償配付することで、パソコン購入費用を安く抑えられる環境を提供している（資料ウェブ 7-7）。

③オンライン教育を行う場合における学生の通信環境への配慮

新入生に対しては大学 ICT 環境の利用方法をサポートするため、情報処理教室や各種学習支援システムを利用するための冊子「コンピュータガイド」を配付している（資料ウェブ 7-8）。「コンピュータガイド」からウェブサイト上の更に詳細な利用方法を説明した情報ページに誘導し、情報処理教室または自宅のパソコンからの、LMS (moodle) の利用や Teams の利用、メールやオンラインストレージの利用方法を説明している。

また、学生の Bring Your Own Device（以下、「BYOD」という。）をサポートするため、学内全域に Wi-Fi を整備しており、ピーク時には 9,752 デバイス（2022（令和4）年4月実績）の同時接続も支えることができる。さらに、学生への連絡事項等は、全て電子化しており自宅等学外からでも POST で確認することができる。加えて、2022（令和4）年度授業の実施方針として、対面授業、遠隔授業（リアルタイム授業）では、原則、授業を録画することで、学生のオンデマンド受講を可能にしている。結果、学生は繰り返しの学習や理解を深めることに動画を活用できる学修機会の提供につながっている。

④留学生への支援

入学直後のつまずきがないよう履修オリエンテーションを行っているほか、日本で安心して生活できるよう「留学生生活の手引き」を用いた説明会を行っている（資料 7-9）。また、日本人学生との交流機会として、後述のランゲージ・エクスチェンジプログラムやバディ制度を設けている（資料ウェブ 7-10）。

⑤障害のある学生に対する修学支援

障害のある学生に対し、教職員が適切に対応するための指針として、教職員対応ガイドラインを策定し、これに沿って、各学部及び障害学生教育支援センターを中心に、修学支援を実施している（資料ウェブ 7-11）。

障害学生教育支援センターには、公認心理士や社会福祉士など、専門的な知見やスキル等を持った専門職員を配置し、支援を必要とする学生との面談を実施するなど、学部事務室や教員の修学支援をサポートしている。そのほか、学生による障害学生教育支援サポーター制を導入し、聴覚に障害をもつ学生等へのパソコンテイクをはじめ、授業の要点をまとめるポイントテイクなどの支援も展開している（資料ウェブ 7-12）。また、聴覚に障害をもつ学生へのフィールドワーク等、教室外での教育に対応するため、補聴援助システム「ロジャー」や会話の見える化アプリ「UD トーク」等の最新の支援機器を活用した支援を行っている（資料ウェブ 7-13、7-14）。これら支援機器は、学生の主体性を育成する観点に基づき、学生に貸出しを行っている。なお、学生サポーターは、障害のある学生に対して必要人数を募集のうえアルバイトとして雇用し、先輩サポーターと同センターの職

員が講師を務める研修や養成講座を受講することで、恒常的に技術とスキルの向上を図っている。

⑥学生の状況把握と対応

「学びのポートフォリオ」(学生カルテ)を導入し、学生指導や履修指導を全て記録し、継続した修学支援はもとより、就職支援時の学生の相談においても、活用できるようにしている。現在は、これを進展させた「学修ポートフォリオ」の導入に向けた検討に着手している。相談体制としては、全学で実施しているオフィスアワー、学生による学生のための修学支援としてのピア・サポーター制度、各学部事務室による相談窓口などを構築している(資料ウェブ7-15)。

修学指導では、GPA等を活用した指導に注力して取り組んでいるほか、保証人に対しては、教育懇談会を開催し、履修相談を実施している(資料ウェブ7-16)。

⑦経済的支援の整備と情報提供

本学独自の「給付型」と「貸与型」の奨学金制度を設け、状況に応じて運用している。具体的には、給付型は「むすびわざ支援奨学金(新規・継続)」「応急育英給付奨学金」「教育ローン利子給付奨学金」「課外活動優秀者奨学金」「京のまち下宿支援奨学金」「災害給付奨学金」、貸与型は「貸与奨学金」「特別貸与奨学金」「課外活動奨励貸与奨学金」である。また、これらの奨学金制度とは別に一時的な生活費等の困窮に対応する「短期貸付金制度」や相互扶助によって学生の医療費負担を軽減する「学生健康保険互助会制度」を設けている。2020(令和2)年度に始まった国の高等教育修学支援新制度における授業料減免も、既存の奨学金制度と並行して実施している。これらの情報は、ウェブサイトで公開しているほか、オープンキャンパスでも紹介・説明しており、志願者及び入学予定者、保証人にも情報提供を行っている(資料ウェブ7-17)。奨学金等の経済的支援については、学生部及び学生部長を委員長とする奨学生選考委員会において、その適切性を検証のうえ行っている(資料7-18)。

また、留学生のみを対象に、経済的不安がなく勉学に集中できるよう、授業料を40%減免する本学独自の「私費外国人留学生授業料減免制度」を設けている(資料ウェブ7-19)。本減免制度の周知は、「入学試験要項」で、入学後は、オリエンテーション及び「留学生生活の手引き」で行っている(資料5-1、7-9)。授業料減免を受けるためには一定の成績要件があるものの、留学生全体の約80%に給付支援ができており、最長4年間継続することが可能である。

(2) 生活支援

①学生に対する相談支援

学生の相談に応じる体制として、学生相談室を設置し、「学生相談室規程」を定めている(資料ウェブ7-20、7-21)。構成員は、室長(教員)、カウンセラー3名(常勤、臨床心理士)及び職員2名、非常勤医師1名(精神科医で月に4回)の体制で、週5日相談活動を行っている。学生対象の広報活動は、新入生オリエンテーションでのカウンセラーによる利用案内、年数回開催する学生対象セミナー、各学部事務室の窓口・学生寮・バス停・

学生ラウンジなどにポスター掲示と学生相談室案内リーフレットを設置し、周知している。心理教育・予防教育として、年間3～4回メンタルヘルスに関する内容を記載した相談室だより「相談室ちゃんねる」を発行しているほか、毎月、心の健康保持に役立つ知識や情報を掲載したポスターを作成・掲示している。

②ハラスメントの未然防止

全学的な組織として人権センターを設置し、人権センター室長を委員長とした人権センター運営委員会、副学長を委員長とした人権委員会を置き、人権教育、人権啓発などによるハラスメントの未然防止活動、人権侵害や各種ハラスメントが発生した場合の対応・検証を行っている（資料7-22、7-23）。

ハラスメントについては、「人権侵害・ハラスメントの防止及び対応ガイドライン」「セクシャル・ハラスメントの防止及び対応ガイドライン」を制定し、各学部等に窓口相談員を置くとともに、人権センターに外部の専門相談員を配置する体制を整備してウェブサイトでも情報を公開している（資料ウェブ7-3、7-24、7-25、ウェブ7-26）。

また、啓発活動として、学生・教職員のみならず地域の方も対象とした「人権教育啓発講演会」を毎年春・秋の計2回実施している（資料ウェブ7-27）。このほかにも、教育実習生、インターンシップ生、博物館実習生を対象としたハラスメントの防止に関する研修会、新入生を対象とした各学部の人権委員（教員）によるハラスメント防止体制の説明会、教職員新規採用者を対象とした人権研修会などを適宜、実施している。

③学生の心身の健康等への配慮

学生の健康の保持促進を図るために保健管理センターを設置し、「保健管理センター規程」を定めている（資料7-28）。同センターに保健診療所を併設し、常勤医師1名（内科）、非常勤医師2名（内科、神経精神科）、看護師4名体制で週5日間の保険診療を行っている。学校保健安全法に準じて学生定期健康診断を実施し、毎年健診項目を見直すことで、健康の保持増進に努めている。2018（平成30）年度に構築した健康管理システムにより、健康診断の結果をウェブサイトにおいて、累年で管理・閲覧することができる（資料ウェブ7-29）。

禁煙支援として、学生定期健康診断（在学生対象）実施期間には、保健管理センターの禁煙支援を掲載したティッシュの配付や禁煙啓発の展示コーナーの設置を行っている。また、毎年、禁煙キャンペーンと称してキャンパス内での禁煙啓発の模型や展示・ポスターの掲出、呼気中一酸化炭素濃度の測定や禁煙相談を実施している。

そのほか、「健康・医療の情報」の発信や健康相談を行っている（資料ウェブ7-30）。医師・看護師・職員の資質向上のために、各種学会等に入会し、研修や情報収集・情報交換に努めている。医学専門雑誌4種の定期購読や他大学との連携のため、ヘルシーキャンパス京都ネットワークに加盟し、2018（平成30）年度から始まった「ウォーキングチャレンジ」には、大学をあげて毎年参加している。さらに、地域の医療機関との連携という観点では、近隣の総合病院・専門医療機関と良好な関係を保ち、学内で発生する救急搬送・対応事案においても、滞りなく業務を遂行することができている。2021（令和3）年以降、新型コロナウイルス感染症対策として、PCR検査に加え抗原検査キットも活用した対策を

適宜、実施している。今後も学生の課外活動、学生寮、大学関係者におけるクラスター発生防止、新型コロナウイルス感染症拡大防止に向けて大学全体での取組を行っていく（資料ウェブ7-31）。

（3）進路支援

①進路・就職支援

進路・就職支援センターを設置し、新型コロナウイルス感染症が拡大する以前は、「デジタル時代だからこそアナログ的支援にこだわる」ことを標榜し、対面型の“Face to Face”による面談に注力してきた（資料ウェブ7-32）。現在は、全ての支援をオンラインでも実施できる環境を整えているが、オンライン上であっても“Face to Face”を大切にすきめ細かな支援体制は変えていない。学生との個別面談を軸に、企業との関係強化も推し進めながら、学生一人一人の個性を生かした「企業とのマッチング」を行うよう努めている。

進路・就職支援センターでは、専任職員をはじめ、企業勤務歴を有する職員、臨床心理士やキャリアカウンセラーなど専門のカウンセリング技術を有したキャリア・アドバイザー、4年次生就職決定者による学生就職アドバイザー（ボランティア）、卒業生アドバイザーが一丸となって支援している（資料ウェブ7-33）。「学部支援担当」として各学部に専任職員を割り当て、学部（学科）単位での支援を行っているほか、公務員・金融業など志望者の多い業種及び地元就職を希望する学生への支援や大学院生、外国人留学生等を対象とする特化型の支援も行う体制を敷いている。また、各学部から選出された2名の教員を進路・就職支援センター運営委員とし、学部支援担当の専任職員と連携することで、「教職協働にて学生の進路・就職を支援していく体制」の強化を図っている。

支援行事としては、3年次生の4月に実施する「就職ガイダンス」を本格的な支援のスタートと位置付けている。従前までは、時期に応じたテーマを設けて全体を対象とした就職ガイダンスを、年間5回から6回実施する手法をとっていたが、2021（令和3）年度からは、時期に適った各種少人数セミナーや勉強会等を小まめに開催しながら学部（学科）単位等でより対象を絞ったガイダンスに注力して、多様化する学生のニーズに答えている。また、企業の人事担当者や社会で活躍する卒業生を招いての学内企業セミナー等を数多く開催し、就職活動をする学生がより具体的な業界・仕事研究ができる出会いの場を複数設けている。4年次生の中頃からは、より個別・小集団単位に絞った支援を軸に、学生一人一人と向き合いながら、納得できる進路決定ができるように最後まで継続的な支援を行っている（資料ウェブ7-34）。

なお、ウィズコロナの進展により、「対面型」「オンライン型」「ハイブリッド型」のいずれにも対応できるよう計画し、可能な限り対面実施にしつつ、状況に応じて適宜オンライン等でも対応している。また、リアルタイムで参加できなかった学生向けに、録画配信等の事後対応を行うなど、環境変化の利点を生かした支援を展開している。

②キャリア形成支援

本学では、学生の「根幹的な実力の養成」を図ることを目的として、キャリア形成支援プログラムを直接的な就職支援としてではなく、社会を生き抜く「根幹的な実力」の育成

をめざす“教育”として位置づけている(資料ウェブ7-35)。キャリア支援の一つとして、共通教育科目の中にキャリア形成支援教育科目区分を設け、教育としての位置付けを明確にしている。このキャリア形成支援教育は、1999(平成11)年にインターンシッププログラムを正式な科目として設置し、2002(平成14)年度から全国の大学に先駆けて本学独自のインターンシップを導入、2005(平成17)年にはキャリア教育研究開発センターを設置し支援体制の充実を図ってきた。その後、2018(平成30)年度に、共通教育推進機構内に初年次教育センターとキャリア教育センターを設置し、組織を再編した(資料ウェブ7-36)。これに伴い、キャリア形成支援教育科目を導入・接続教育科目群と産学協働教育科目群の2つに分類し、前者を初年次教育センターが、後者をキャリア教育センターが担うこととし、体制を強化した(資料ウェブ3-1)。また、各学部等から選出された教員等で構成するキャリア教育センター運営委員会では、キャリア教育を通して、社会に貢献できる人材の育成を目的とし、カリキュラム編成、プログラムの企画や開発に関すること等を議論・決定し、実施につなげている(資料7-37)。さらに、同センターでは、事務職員が授業運営の一環である企業連携や授業補助を担うなど、学内でも先駆的な教職協働体制を構築しており、他大学からもヒアリングを受けるほどである。そのほか、一般社団法人産学協働人材育成コンソーシアム(CIAC)認定のインターンシップ専門人材や同コンソーシアム主催のセミナー受講者を事務職員に擁する等、充実した支援体制を整えている(資料ウェブ7-38)。

2021(令和3)年度は、キャリア形成支援教育科目全体の受講生が3,545名となり、多くの学生が受講した(資料ウェブ7-35)。中でも、インターンシップ科目における受入先企業等での実習体験については、オンラインツールを活用して実施した。また、企業・学生・教員が参加する当該科目の成果報告会をオンラインで実施した。参加企業からは、質の高い成果発表であったこと、今後の自社の取組の参考になるものであったこと等の評価を得ている。

2022(令和4)年度は、導入・接続教育科目群を3科目、産学協働教育科目群を14科目で構成している。産学協働教育科目群は、自己を分析し、将来をプランニングする「キャリアデザイン系」(3科目)、チームで実社会の課題に取り組む「PBL系」(3科目)、企業等で実務を体験する「インターンシップ系」(8科目)に分類し、科目を配置している(資料ウェブ7-35)。

③大学院生支援

大学院生の進路を明確にし、研究及び研究指導に役立てることを目的とし、博士前期・修士課程1年次生を対象に、大学院生、研究指導教員、進路・就職支援センタースタッフの三者面談を実施している。

また、2021(令和3)年度には、国立研究開発法人科学技術振興機構(JST)が公募した「次世代研究者挑戦的研究プログラム」に、本学大学院の「トランスファラブルスキルを身に付けた科学技術を牽引するリーダーの育成」の計画が採択された(資料ウェブ7-39)。これを受けて、博士後期課程学生による既存の枠組みにとらわれない自由で挑戦的・融合的な研究を支援するとともに、生活費相当額を支給することで学生が研究に専念できる環境を整備し、併せて優秀な博士後期課程学生を多様なキャリアパスで活躍できる

よう育成するためのコンテンツを提供している。例えば、2022（令和4）年3月にオンラインで開催した国際交流セミナーもその一つであり、本学及び台湾やタイ王国の博士後期課程学生が、研究内容を他分野の人にもわかりやすく英語で発表し、その内容等について議論が交わされた（資料ウェブ7-40）。

（4）その他支援

①学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援

毎年2月に学生自治会と学生部が連携（共催）し、公認・未公認クラブ約150団体の新主将（主幹）および新幹部全員を対象にクラブリーダーとしての自覚や役割等を醸成する研修会を、会計担当者には適正な会計処理についての研修会を行っている。また、体育会クラブの指導者においても、課外活動中の事故防止、各種ハラスメントの防止、食事の重要性などをテーマにした研修会を行っている。併せて、就職活動スケジュールの案内と就職活動支援行事への部員の参加を呼びかけている。経済的支援では、公認クラブ91団体（委員会・独立団・体育会系・文化系）に対して、毎年の活動費として総額1億円を超える支援（クラブ配付予算、激励金及び特別援助金）を行っている（資料ウェブ7-41）。加えて、学内外のクラブ指導者に対しては、年間30万円（監督40万円）を上限に合宿費や試合遠征費を支援している。

新型コロナウイルス感染症の影響により、対面での研修は2020（令和2）年度以降実施できていないが、SNSや『課外活動ハンドブック』により啓発している（資料7-42）。コロナ禍において、感染防止の徹底を図りながら課外活動を実施するため、本学独自の「課外活動ガイドライン」を設け、各課外活動団体の感染防止対策を確認したうえでの許可制による活動を行っている。なお、「課外活動ガイドライン」は情報更新があれば関係者にメールで内容を共有するとともに、POSTでも常時確認ができるようにしている。さらには、体調不良者が発生した際に、検査できるように各課外活動団体へ抗原検査キットを配布し、安心安全に課外活動ができるよう支援を行っている。

②留学を希望する学生への支援

各学部留学アドバイザー（専任教員）を配置し、海外留学の相談に対応できる指導体制を構築している（資料ウェブ7-43）。また、留学経験者である先輩によるアドバイスや「トビタテ！留学JAPAN」奨学金受給者による申請のアドバイスなど、現場に即した支援体制をとっている。経済的支援では、半年あるいは1年の長期留学を支援するために、在学留学の学生全員（交換・派遣・認定）を対象とした「外国留学支援金制度」を設けており、裾野の広い経済支援体制を整えている（資料ウェブ7-44、7-45）。

③留学生との交流機会の確保

学内で海外留学生と交流できる機会として、ランゲージ・エクスチェンジプログラム、バディ制度、IJPカンパセーションパートナー制度、国際交流会館（I-HOUSE）アシスタントの4つの制度を設けている。学内での留学生との交流機会を通して、異なる文化をもつ留学生と学生が互いに理解を深め、交流活動を図っている。また、様々な事情で留学することができない学生にとっても、学内でできる国際交流の場として定着している（資料

ウェブ 7-10)。

学内で海外留学生と交流できる機会

ランゲージ・エクステンジプログラム

留学生と日本人学生が、相互に言語を教え合うプログラム。

バディ制度

本学で学ぶ交換留学生が早期に日本の生活習慣に慣れ、実りある留学生活を送ることができるよう、日本人学生が学業や日常生活のサポートを行う制度。

IJP カンバセーションパートナー制度

本学では海外協定校から短期で留学生を受け入れ「短期日本語・日本文化集中講座(IJP:International Japanese-Summer Program)」を実施している。IJP のプログラムには本学の授業訪問、課外活動を通じた学生との交流(茶道・武道)学外での日本文化体験などを盛り込んでいる。IJP カンバセーションパートナー制度とは、この IJP に参加した留学生を本学の学生がサポートする制度。

国際交流会館(I-HOUSE)アシスタント

本学の国際交流会館(呼称 I-HOUSE)には、留学生・日本人学生と一緒に生活している。I-HOUSE に居住する本学学生のことを「I-HOUSE アシスタント」と呼び、留学生と共同生活をする中で留学生のサポートを行い、また留学生と協力してイベントを企画、運営する。

④学生からの要望に対応した学生支援

学生自治会である志学会執行委員会から毎年12月頃、学生の要望をまとめた「志学会任期末要望書」が提出され、要望事項に応じて担当部署が回答を作成のうえ、学生部が取りまとめて回答している(資料ウェブ 7-46、資料 7-47)。この要望書の内容及び回答は、部局長会や事務部長会で報告され、教職員は POST で閲覧することが可能である。また、志学会が独自に発行する会報『雄飛(ゆうひ)』で要望書の内容・回答を公開し、学生に周知している。ただし、2020(令和2)年度以降、「志学会任期末要望書」は提出されていない。

⑤学生による学生支援

学生が主体となり活動している学生プロジェクトチームは、有償又は無償で学生が学生を支援している。例えば、ピア・サポーターは教学センターが目指す「きめ細かな修学支援」の一翼を担う学生支援団体で、学生が充実した大学生活を送れるよう身近な先輩が無償で学生生活全般の相談対応を行っている(資料ウェブ 7-15)。また、学生ファシリテータは授業や課外活動において、グループワーク等の円滑な進行を無償でサポートしている(資料ウェブ 7-48)。さらに、学生広報スタッフの学生は、株式会社 union. a の指導・監修の下、ウェブマガジン「サギタリウス」を通して、学内外に情報を発信することで、

ステークホルダーに多彩な情報を提供している（資料ウェブ 7-49、7-50）。これらの活動の背後には教職員や卒業生・企業の方等が、活動する学生を教育的観点から支援・協働する体制があり、学生自身が活動を通して成長を実感できるようサポートしている。

学生プロジェクトチーム（14 チーム）

ピア・サポーター：学生等が新入生等に対し、履修相談会の開催や修学サポートを実施

学生就職アドバイザー：進路が決定している4年次生が後輩学生の就職活動をサポート

学生ファシリテータ：授業や課外活動のグループワークをファシリテータとしてサポート

グローバルcommons・学生ボランティアスタッフ「LINK」：グローバルcommonsでのイベント等を企画運営

学生地域安全推進隊「サギタリウスチーム」：北警察署内における地域安全活動を推進

キャンパスツアースタッフ：オープンキャンパス時等に来場者を対象にキャンパスツアーを企画運営

計算機運用補助員「MiCS」：大学 ICT 環境を利用者が快適に利用できるようサポート

障害学生支援サポーター：障害のある学生の授業に関する情報保障や実験・実習補助等のサポート

ボランティアセンター学生スタッフ：本学ボランティア活動の活性化を目的とした活動を実施

図書館サポートチーム「ビブリア」：学生視点を取り入れた図書館運営の提案等を実施

ISE girls：情報理工学部在籍の女子学生を中心に、学部を盛り上げるために活動

学生広報スタッフ：学生視点で収集した情報を WEB マガジン「サギタリウス」や SNS で発信

神山天文台サポートチーム：神山天文台や学外で、天文に関する各種イベントを企画・実施

学生ライター：多彩な授業を学生視点で取材し、WEB を通してニュースとして社会に発信する活動

⑥コロナ禍における学生支援

経済支援においては、2020（令和2）年度に、新型コロナウイルス感染症の影響で経済的に困窮している学生（通信教育課程生及び令和2年度春学期休学者除く）に対して、学外から遠隔授業を受けるために必要な環境を整備する一助となる修学支援金（一律5万円、総額7億円）を支給した（資料ウェブ 7-51）。また、学生・保証人に向け、ウェブサ

イトに学費延納・分割延納制度や奨学金制度についてまとめた情報を掲載した（資料ウェブ7-52）。また、学生部及び奨学生選考委員会で審議のうえ、上述の奨学金制度の一部を拡充して対応策を講じた。

修学支援においては、保証人を対象に本学及び地方で実施していた教育懇談会は、感染症拡大の状況を踏まえ、対面での実施を中止し、2021（令和3）年度は「オンライン学修相談」として、全学部がオンラインで対応した。2022（令和4）年度は、対面とオンラインを併用する（資料ウェブ7-16）。

国際交流活動においては、2020（令和2）年度から2021（令和3）年度は留学プログラムを全学的に中止せざるを得なかったため、代替として海外協定校のオンライン・プログラムへの参加を可能とし、その学修成果を卒業要件単位に算入できるよう国際交流委員会で審議決定した。また、2020（令和2）年度春学期の留学が決定していた学生に対して、意欲を削ぐことなく勉学が続けられるよう、外国留学支援金相当額を129名全員に支給することとした。そのほか、海外協定校と本学の学生とのオンラインイベント等を実施することで相互理解を深めた（資料ウェブ7-53）。

(3) 学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

[1] 評価の視点：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

[2] 評価の視点：点検・評価結果に基づく改善・向上

次年度の事業計画策定の際に、「目的」「見直しのポイント」「予算」を『神山STYLE2030』のアクションプランにも照らして、毎年、各所属が検証している。法人全体での方針を踏まえ、その検証結果を基に改善・向上に向けて取り組むべき事柄を「目的」「見直しのポイント」「予算」等が記載された事業計画書としてまとめ、事務部長会、最終的には常任理事会に諮り、大学全体として各々の業務の検証を行っている（資料7-54）。

(1) 修学支援

適切な根拠に基づく定期的な点検・評価の一つとして、学長室IR推進室がとりまとめた卒業時調査や入学直後に実施している「GPS-Academic」等の分析結果は、学長をはじめとした部局長会構成員に定期的に共有することで、学生の傾向や特徴を全学的又は学部ごとに把握し、入学前教育や学生支援の適切性について検証している。

具体的な取組としては、2019（令和元）年9月には「履修一般規程」を改正した（資料7-55）。これは、初年次でのつまずきが、その後の学修に影響を及ぼしているとの考えから、1年次生に重点をおいて、履修計画・相談体制の強化など、きめ細かさやGPA等を活用した留年や退学への注意喚起、自己回復するための厳しさのある内容としている。今後の成果として、留年率、退学率などの改善にもつながると見込んでいる。

また、学生の国際教育の促進と国際交流の推進について、国際交流センター事務室でとりまとめた資料を基に、学長が委員長を担う国際交流委員会で留学生を対象とした経済支援や教育支援など、学期毎に定期的に把握及び評価を行っている。なお、交流協定の締結や留学プログラムに関する事項等については、部局長会で報告している（資料7-56）。

(2) 生活支援

課外活動支援や学生生活支援（経済支援を含む）については、学生部でとりまとめた資料を基に、奨学金等の経済支援に関しては奨学生選考委員会、その他課外活動等の学生生活支援については学生部委員会にて、教職員それぞれの視点から協議、意見交換の場を設けることで、適切性を担保している（資料7-18、7-57）。また、両委員会で審議を経たのち、内容に応じて部局長会や常任理事会等の適切な会議体に諮ったうえ、方針や施策を決定し、実施に移している。

学生相談室では毎月開催する定期ミーティングで、相談事例報告等を通じた情報共有を行っている。また必要に応じて関係部署と連携を図っている。ミーティングでは、学生相談室長（教員）・学生相談室事務長も参加し、カウンセラーとは異なる視点から意見交換を行い、より適切な対応に向け検証を行っている。成果の一つとして、悩みを持ちながら相談に来ることができない学生がいることが分かり、ポスターや発行物による活発な広報活動を行った結果、それらをきっかけとして相談に来ることができたという学生が増加している。発達障害学生など、心理的サポートだけでなく学修・進路サポートが必要な学生への対応も、関係部署間での情報共有や、『教職員のための学生対応ハンドブック』の配付によって支援体制が強化され、よりスムーズに行えるようになった（資料7-58）。

ハラスメント防止体制の点検・評価については、年2回、定期的に人権センター運営委員会、人権委員会を開催し、学部・所属（職場）別人権研修会を含め、全学の取組の実施状況を確認し、その有効性を検証のうえ、次年度の取組に反映している（資料7-22、7-23）。内容に応じて部局長会等の適切な会議体で報告している。ダイバーシティ推進室では、個人情報に配慮したうえで、LGBT等の当事者への対応状況や情報の学内共有をしている。また、ダイバーシティ推進委員会性的指向および性自認対応小委員会において、ガイドライン及びこれに沿った対応の適切性を確認している。成果の一つとして、氏名変更（通称名の使用）の手続については、戸籍謄本や医師の診断書の提出は不要となった。

学生の健康支援に関する点検・評価として、毎年『保健管理センター年報』を作成し、状況把握と検証を行っている。項目は「学生定期健康診断」「体育会心電図検査」「その他の健康診断」「予防接種調査」「禁煙（卒煙）支援」等である。禁煙支援においては、「禁煙外来・禁煙相談」「喫煙率動向」「禁煙啓発活動」の状況を把握し、次年度の事業計画に反映している。

(3) 進路支援

進路・就職支援については、進路・就職支援センター職員が1年間の全ての支援事業を実施報告書としてまとめた資料『就職支援総括』を作成し、各学部の進路・就職支援センター運営委員にも共有のうえ、各種支援行事について振り返りと点検を行い、改善に役立っている（資料7-59）。また、各学部との連携強化及び学部別就職支援策の改善を目的とした「学部支援情報交換会」を年に1回開催している。ここでは、学長をはじめとして各学部の学部長、センター運営委員、学部事務長とセンター職員が参集し、本学の状況と他大学の状況をとりまとめた各種資料に基づき、教職協働による情報交換と学部別支援策の提案等を行っている。特に近年は、低年次生から「社会」を意識させるための取組に対する意見交換をはじめ、建学の精神に掲げる「将来の社会を担って立つ人材の育成」に向

けて、「根幹的な力」の養成及び学部教育との連携を意識した就職支援策についても意見交換を行っている。なお、内容に応じて部局長会等の適切な会議体で報告している。

キャリア形成支援教育については、キャリア教育センター運営委員会で、カリキュラムの体系性を意識しつつ科目の検証を行ってきた（資料 7-37）。2015（平成 27）年度から 2017（平成 29）年度までの 3 年をかけて、キャリア形成支援教育の発展的展開に向けて議論し、「本学におけるキャリア形成支援教育のさらなる発展に向けて—『むすぶ人』を産み出すために—」として取りまとめた。その後、2018（平成 30）年度にカリキュラム体系を見直し、2019（令和元）年度は、インターンシップ系科目を中心に、その見直しを行った。インターンシップ系科目の多くは、毎年、個々の科目において、学生をはじめ、協力企業や教職員等の参加による成果報告会や振り返り会を実施し、学生の発表に対するフィードバックだけでなく、プログラムに対する意見やコメントを得ている。併せて、教育の改善や質向上を図るべく、協力企業や学生へのアンケート、企業等の視点での評価を活用し、毎年、点検・評価を行っている。なお、内容に応じて部局長会等の適切な会議体で報告している。

大学院生のキャリア支援については、修了時に実施しているアンケートにて進路支援に係る満足度についても調査しており、集計結果は各研究科へフィードバックし、検証に活用している。

2. 長所・特色

大学は、学生が多様な人との交流を通じて、人格を形成し高める場でもある。このための機会として、学生支援において、14 の学生プロジェクトチームがあり、学生が直接的又は間接的に学生を支援する主体的な活動が活発である。例えば、他大学では有償で活動することが多いと言われるピア・サポーターや学生就職アドバイザーは、本学の場合、「後輩のために」「自分も先輩に助けてもらったから」という理由から、学生は自ら志願して無償で活動に参加している（資料ウェブ 7-15、7-33）。また、学生ファシリテータは、授業や課外活動において、グループワーク等の円滑な進行を無償でサポートし、教職員とともに授業の事前・事後打合せにも携わることで学生ならではの視点で、授業等をサポートしている（資料ウェブ 7-48）。さらに、学生広報チームの学生は、株式会社 union. a の指導・監修の下、WEB マガジン「サギタリウス」を通して、学内外の情報を発信しており、産学連携の一環にもなっている（資料ウェブ 7-49）。

バディ制度や国際交流会館（I-HOUSE）アシスタント等で活動する学生の背後には、教職員や卒業生・企業の方等が、教育的観点から支援・協働しており、学生自身が活動を通して成長を実感できるようサポートしている。

『神山 STYLE2030』の「教育・学生支援」の方針、「学生活動支援」の計画にも則り、より多くの学生の成長に資する機会創出、学生諸活動の活性化を進めている（資料 1-10）。

3. 問題点

質の高い教育と、きめ細かな進路・就職支援との相乗により、学生の満足度の高い進路・就職が実現できる。社会や企業で求められる資質・能力や本学の学生の特性を、学部・研究科と進路・就職支援センター、さらにはキャリア教育センターと共有しながら、大学を

挙げて、将来の社会を支えけん引しうる人材の輩出に努めなければならない。そのためには、学内の密な連絡・連携が一層求められる。

4. 全体のまとめ

将来の社会を担って立つ人材には、多様な知や人をむすび、新しい価値をうみだしていくことが求められる。このため、学生は「一拠点総合大学」で多様な人との協働の場を通じて、新たな視点や、多様性の受容力、協働性を獲得し、時には他者との衝突・葛藤を経験し、克服力を学生生活の中で備えていくことが必要であり、神山キャンパスは、学生が「人」としての人格を研鑽する場となる。このことを、『神山 STYLE2030』の「教育・学生支援」において方針として明記し、学生の学生生活を指導・支援する体制として、各学部等事務室のほか、修学に関する支援を行う教学センター、情報センター、国際交流センター、生活に関する支援を行う学生部、学生相談室、人権センター、保健管理センター、進路選択に関わる支援を行う進路・就職支援センター、キャリア教育センター等の部署を整備している。

この「むすんで、うみだす。」を実践する大学づくりにより、学部、年次を越えた交流が実現し、本学ならではの学生が学生を支援しあう主体的な活動が活発に展開されている。

教育課程の充実をはじめ、キャリア支援、進路・就職支援の取組を充実させ、本学の建学の精神、学歌にも登場する「五大州・七つの洋に雄飛する」全人類の平和と幸福に寄与する精神と、これを実現する行動力・突破力を持つ人材を、引き続き育成・輩出していく。

第8章 教育研究等環境

1. 現状説明

(1) 学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。

【1】評価の視点：大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた教育研究等環境に関する方針の適切な明示

1. 方針の明示と共有

『神山 STYLE2030』の「教育・学生支援」「研究改革」「キャンパス計画」の柱において、大学像「むすんで、うみだす。」を実現するための特色ある教育・研究等諸活動や、「むすぶ人」の育成を支えるためのキャンパス整備の方針を定め、具体的な取組の概要及び担当部署などを記載し、冊子として教職員に配付することで学内共有をはかっている（資料1-10）。

例えば、『神山 STYLE2030』における「キャンパス計画」の一つとして、「校舎整備：教育・研究活動を支援する校舎の整備」の計画に沿って、老朽化した4号館の全体改修を2023（令和5）年度に予定している。学生・教職員が集うラウンジ、学生等が協働できる各種のプロジェクトルームの他、大学史の編纂資料の展示スペースを設置するなど、大学像「むすんで、うみだす。」に沿った多彩な機能を有した建物となる。

また、『神山 STYLE2030』にも従い、活力ある大学づくりに向けて、男女共同参画推進宣言・基本方針及び行動計画を定め、ウェブサイトを通して学内外に公表している（資料1-10）。

(2) 教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。

【1】評価の視点：施設、設備等の整備及び管理

- ・ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）等機器、備品等の整備、情報セキュリティの確保
- ・施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保
- ・バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備
- ・学生の自主的な学習を促進するための環境整備

【2】評価の視点：教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

1. 施設・設備等の整備及び管理

(1) 施設・設備等の整備

校地（運動場含む）・校舎面積及び大小合わせて92棟の建物・体育館・厚生施設並びに緑地等は、大学設置基準及び大学院設置基準を上回っている。目的・理念の実現に必要な教育研究施設・設備、機器・備品を整備している（資料 大学基礎データ表1）。

キャンパス整備は「神山自然学園構想」に基づき、現在「第5期施設整備計画（サードステージ）」が進行中で、キャンパスアメニティ（キャンパス空間・学習環境）の充実やバリアフリー化を考慮しつつ、順次計画的に建物・設備の整備を行っている（資料ウェブ

8-1)。

取組の一例として、新校舎建設（天地館等）、新寮建設、食堂整備、第2体育館・厩舎等の耐震工事、図書館内点字ブロックの追加、語学自習設備（グローバルコモンズ）、物づくり工房（Fab スペース）設置等がある。機器・備品は21,175点を有し、事業計画・教育研究設備整備計画に基づき計画的に更新・整備している。

出産後の女性研究者の早期復帰支援、その他乳児を持つ女性教職員への支援としては、ダイバーシティ推進室に搾乳スペースを設置し、母乳保管サービスを実施しているが、利用者は少ない状況にある。

（2）施設・設備、機器・備品の維持・管理体制

2009（平成21）年4月に法人全体の規程として制定した「固定資産及び物品調達規程」「固定資産及び物品管理規程」に基づき、各部署の所属長を管理責任者とし、管財部が全体を統括管理する形で、適正に維持管理を行っている（資料8-2、8-3）。また、日常の管理や軽微な補修、その範囲を超える専門業者による補修や修理等、その他施設の保全面（清掃・警備・造園）についても、管財部が統括のうえ、業務委託契約を締結し管理・運営を実施している。

（3）新型コロナウイルス感染症への対応

より安全・安心なキャンパス環境整備の取組の一つとして、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止を目的に株式会社島津製作所と包括的連携協力に関する協定を締結し、症状のない学生・教職員の検査を学内で実施できるように、全国に先駆けて2020（令和2）年10月にPCR検査センターを設置した（資料ウェブ8-4）。医療看護系の学部等を設置していない総合大学で、自前の検査組織を有する大学は希少である。また、保険医療機関の指定を受けた診療所を併設していることから、学内で医師による陽性判断が可能のため、無症状者からの感染拡大防止にもつながっている。なお、各建物の全ての出入口には手指消毒液も設置している。

2. 情報環境の整備と情報倫理の確立

（1）情報環境の整備

教育用として従来の情報処理教室型ハードウェアでは、学部学科専用パソコン434台、全学部共同設備パソコン865台、自習教室用パソコン208台、教員が授業準備に利用する共用パソコン24台、計1,531台を設置運用している。また、約30名以上が利用する規模の教室には、一部を除きプロジェクター、カメラ、マイク、教卓パソコンを備え、教員の授業計画に応じてリアルタイム型やオンデマンド型の遠隔授業の実現を可能としている。

各校舎は主に10Gbpsの高速LANで接続し、教室を中心としてキャンパス内をほぼ網羅する無線LAN網を整備しており、BYOD時代に対応した設備を備えている。2021（令和3）年度入学の学部生からはノートパソコンを必携化したことに伴い、教室のみならず自習教室や学生ラウンジからも遠隔授業への参加やLMS（moodle）へのアクセスを可能とした（資料ウェブ7-7）。

コロナ禍における授業継続については、教室へのカメラ等遠隔授業用機器の組み込みや Teams の導入に加え、遠隔授業による大幅な通信負荷上昇に耐えられるよう教育用サーバー群を設定することで、突然のサーバーダウンによる授業中断が発生しないよう設計している。また、利用者である学生・教員への支援として、リアルタイム講義配信や教育の双方向性を確保する学習支援システム群 (moodle、Teams など) をより円滑に利用できるよう関連部局と協力し、履修登録情報を用いた受講生登録システムの開発や、新入生の理解を促すため、動画や図を用いたマニュアル作成・提供を行っている (資料ウェブ 7-8)。

(2) ネットワーク及びネットワークセキュリティ

主な教育用共用サーバーやインターネットへの接続口のある 10 号館を中心とし、星型をなす光回線ネットワークで校舎を接続し、また将来的な学内ネットワーク拡張を考慮した計画的整備を行うことで、場所 (建物) の違いによる通信環境の差異が無いように努めている。

ネットワークセキュリティ面では、大学全体を守るファイヤーウォール、WWW サーバーを守る WAF (Web Application Firewall) の導入のほか、一般教員がパソコンを接続する研究ネットワークについては他の学内機器からの通信を遮断する設計としている。またネットワークに接続する機器は、本学ネットワークセキュリティポリシーにてウイルス対策を義務付けている (資料 8-5)。

(3) 情報倫理の確立

教職員・学生 (主に新入生向け) に反復学習が可能な e-ラーニング教材を提供し、情報倫理教育に努めている。セキュリティ、プライバシー、知的財産権の保護の観点や最新の攻撃手法を学ぶことができる e-ラーニング教材は毎年更新されるものを選定し、情報センター及び情報基盤委員会で事前に確認を行っている。また、インターネット利用に関するガイドライン (ネットワークセキュリティポリシーの要約) を教材に追加することで、本学ネットワークセキュリティポリシーの周知を同時に行っている。情報倫理を学ぶ際の指標として、20 問 20 点満点の試験を 5 回、合計 100 点満点中満点を取るまで再受験するよう指導している。

近年増加傾向にある、国内高等教育機関を狙うサイバー攻撃による情報漏えい対策の一環として、2019 (平成 31) 年度より、学外からの教育・研究用サーバーへのアクセスに関し多要素認証を導入している。

(3) 図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているか。また、それらは適切に機能しているか。

[1] 評価の視点：図書資料の整備と図書利用環境の整備

- ・ 図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備
- ・ 国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備
- ・ 学術情報へのアクセスに関する対応
- ・ 学生の学習に配慮した図書館利用環境 (座席数、開館時間等) の整備

【2】評価の視点：図書館サービス、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者の配置

1. 図書資料の整備と図書利用環境の整備

(1) 図書資料の整備

2022（令和4）年度当初時点で、約117万冊の蔵書、約13,000タイトルの雑誌を所蔵し、約55,000タイトルの電子ジャーナルを提供している（資料 大学基礎データ表1）。

学術情報へのアクセスの充実を図るため、図書館ウェブサイトにOPAC：Online Public Access Catalog（京都産業大学蔵書検索KSU-Cat）、京都産業大学学術リポジトリ並びに国立情報学研究所の目録システム、電子ジャーナル・ポータルやCiNiiなどを含むデータベース一覧を掲載した（資料ウェブ8-6～8-8）。加えて、電子ジャーナルの充実に伴って利用者が必要とする論文等の本文を探しやすくするなど、利便性の向上と学修支援をより強化することを目的として、2014（平成26）年に京都産業大学ディスカバリーサービス「むすびわざサーチ」を導入した。また、利用者の利便性を高めるため、貸出更新や図書館間相互利用（ILL）手続などのウェブサイト利用者サービスに学内のみならず自宅からもアクセスできるようにしている（資料ウェブ8-9）。

管理・運用については、教員を中心とした「図書館委員会」「学生用資料選択会議」を設置し、教育用・研究用資料の体系的・量的整備を、適宜、専門的な知見から検討している（資料8-10、8-11）。

(2) 図書館利用環境の整備

通常は年間約300日開館し、開講期は午前8時30分から平日は午後8時まで、土曜日は午後6時まで開館している。定期試験期間中は日曜・祝日も開館し、平日は午後8時まで開館している（資料ウェブ8-12）。

閲覧席1,383席、休憩室、パソコン室、プレゼンテーションの練習ができるグループ学習室、各種講演会や研修会・学会等に使用可能な図書館ホールはラーニングコモンズとしての使用目的にも沿うよう整備している。

近年では、雑誌バックナンバーなどの集中管理、迅速な提供を可能とし約80万冊を収納できる書庫棟、バリアフリー化の一環としてのエレベーター及び館内スロープ、点字ブロック設置などのハード面についても強化している。

ソフト面の体制、取組としては、多くの学術情報の中から利用者が適切な情報を得られるように、新入生への図書館利用ガイダンスや就職活動に役立つ企業情報収集セミナー等のテーマ別セミナー、さらには、ゼミクラスの担当教員との擦り合わせによる学修内容に特化したオーダーメイド型ゼミガイダンスを実施している。また、図書館所蔵資料への理解及び関連分野の読書意欲を喚起し、図書館利用を促進することを目的として、学生との対話を想定した「Lib.トーク」を年に数回実施してきた。

2. 図書館及び学術情報サービス提供のための専門員の配置

司書資格を有する専門的な職員（職員17名中9名）を各種業務に配置している。また、図書館職員の人事異動がある中であっても、基本的機能ともいえる閲覧、相互利用、目録、

参考等の業務の質を安定的に担保するため、2018（平成30）年に利用サービス業務、2019（平成31）年4月に目録業務、2021（令和3）年4月に参考業務を業務委託化した。

3. 新型コロナウイルス感染症拡大への対応

2020（令和2）年4月から8月にかけては図書館を開館することができなかったが、この状況に対応するため、2020（令和2）年度は、5月に自宅から利用できる電子書籍の充実や電子資料に関する周知、6月に貸出図書郵送サービスを実施するなど、非来館型の利用への対策を行った。また、教員に対しては4月から事前予約制での来館利用にも対応した。

2020（令和2）年度は、「図書館書評大賞」「図書館書評大賞講演会」「Lib.トーク」等のイベント実施は叶わなかったが、2021（令和3）年度から書評大賞の実施と同講演会のオンラインでの開催を行い、いずれもオンラインを活用していない以前に比べ、著しい参加者の増加がみられた。

このように新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえた対策を行い、学生の学修及び教員の教育・研究活動に対して適切に対応している。

(4) 教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

[1] 評価の視点：研究活動を促進させるための条件の整備

- ・大学としての研究に対する基本的な考えの明示
- ・研究費の適切な支給
- ・外部資金獲得のための支援
- ・研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等
- ・ティーチング・アシスタント（TA）、リサーチ・アシスタント（RA）等の教育研究活動を支援する体制
- ・オンライン教育を実施する教員からの相談対応、その他技術的な支援体制

(1) 研究活動促進のための整備

研究に対する基本的な考えは『神山 STYLE2030』の「研究改革」の柱において、教育力及び知の社会還元・社会実装の源泉は「研究」であり、大学発展の基盤であることを明示し、学内に共有している（資料1-10）。方針には、大学の研究力を検証・評価・改善していくための研究マネジメント体制の強化、若手研究者等による挑戦への支援強化、共同研究の推進、研究成果等の情報発信等を掲げている。

限りある大学研究資金の中で、研究活性化を実現するためには、学内の研究制度を充実させつつ、科学研究費補助金等外部資金の獲得につなげる必要がある。そのため「学術研究推進支援制度」によって、科学研究費補助金との連動・補完を意識した研究支援制度を構築して、科学研究費補助金応募だけでなく、採択された研究に対する支援と研究成果の発信により研究の連鎖を生み出す制度設計をしている（資料ウェブ8-13、資料8-14）。

科学研究費補助金申請課題のうち、採択に至らなかった課題については、次年度再挑戦に向けた準備研究の研究費を支援する科学研究費補助金再挑戦支援プログラムを構築

し、研究課題に応じて支援金額を設定したうえで、次年度の応募、所報への成果報告を必須として、研究支援を行っている。また、将来、特徴的な研究所・センターの設立を目指すための「共同研究プロジェクト運営費」や、研究活動の活性化を図るための外部機関との交流費等を支援する「共同研究ネットワーク交流費」を制度設計し、既存のプログラムに加えて研究者の支援策の向上に取り組んでいる。

さらに、2021（令和3）年には、専門的知識をもった2名のURA（University Research Administrator）を配置し、外部資金の獲得や研究内容の発信のサポート、学内共同研究のコーディネートを進め、教員を学術的な立場から支援し研究の活性化を進めている（資料 大学基礎データ表8）。

個人研究費制度は、学会研究旅費、基礎費、文献複写費を設けて、本学専任教員等の研究活動を支援しており、基礎費では一定の条件を満たす場合のみ認められていたクレジットカードを利用した支払いを全般的に可能にし、利便性を向上させている（資料8-15）。

（2）ティーチング・アシスタント（TA）・リサーチ・アシスタント（RA）等の教育・研究活動を支援する体制

学部生及び大学院生を活用した教育活動を支援する体制として、「授業補助員規程」「ティーチング・アシスタント規程」を定め、授業補助員制度とティーチング・アシスタント（TA）制度を設けている（資料8-16、8-17）。

授業補助員制度は、学部生が授業補助業務を行うことにより、本学の教育の充実を図ることを目的としている。学部の授業に関して、多人数の授業科目や実験・実習・演習等の授業における教育的補助業務や、出席管理・私語対策・質問対応等の補助業務を担っている。

ティーチング・アシスタント（TA）制度は、大学院生が教育的性格を有する補助業務を行うことにより、本学の教育の充実を図るとともに、教育・研究の指導者となるための学習機会をティーチング・アシスタント（TA）に提供することを目的としている。ティーチング・アシスタント（TA）の業務は、担当科目の高度な専門知識又は技能を駆使し、実験・実習・演習等の授業における教育的補助業務や、採点・添削及び出席管理等の補助業務を担っている。

また、「リサーチ・アシスタント規程」を定め、博士後期課程の大学院生を研究補助者として参画させ、本学が行う研究プロジェクト等の効果的な推進を図るとともに、研究補助業務を通じて、本学の研究支援体制の充実及び若手研究者の養成を促進することを目的としたリサーチ・アシスタント（RA）制度を設けている（資料8-18）。

出産・育児や介護といったライフイベント期にある研究者の支援としては、研究活動を補助する研究支援員を配置している（資料ウェブ8-19）。研究支援員は、大学院生または学部生等が担い、研究者の実験・調査の補助、データの入力・分析、文献収集等の補助業務を行っている。さらに、大学院生の教育・研究活動を支援する取組として、2021（令和3）年度より、科学技術振興機構次世代研究者挑戦的研究プログラムに採択された博士後期課程学生支援プロジェクトを実施している（資料ウェブ7-39）。本プロジェクトは、全学的な運営チーム（大学院長、大学院研究科等）を核とした選考委員会により選抜された支援学生を対象に、トランスファラブルスキルを具えるべく、総合知／文理融合の精神を

涵養するコンテンツ、研究機関・企業へのインターンシップ、海外大学への短期留学等の育成プログラムを提供し、かつ研究活動に専念できるよう生活費相当額と研究費を支給している。

(3) オンライン教育に対する支援体制

教員は、ネットワークセキュリティポリシーを遵守することを条件に、教育・研究に必要なコンピュータを研究室や実験室のネットワークへ接続することができる。このネットワークは1 Gbps の建物内ネットワーク及び1 Gbps から 10Gbps の構内ネットワークを経て10Gbps の学外ネットワーク (SINET) へ接続しており、教育・研究活動に十分な速度を有している。

コロナ禍以降、リアルタイム型やオンデマンド型遠隔授業の必要性の高まりを受けて、大学標準の遠隔授業スタイルをLMS (moodle) と Teams の組合せと定めた。この利用方法を中心として教員に向けた利用講習会の実施や学内設備に合わせて作成した手引き、動画 (教員対象のものと教員・学生対象の2種) 等を整備し、Q&A の提供を行っているほか、日々の相談について対面及び電話の対応を行っている。2021 (令和3) 年度からのオンデマンド収録に対応した取組として、2020 (令和2) 年度末に「オンデマンド配信の不安解消を目的とする全学FD研修会」を対面とオンラインのハイブリッドで実施し、多数の教員の参加を得た。グローバルコモンズにおける多読資料についても2020 (令和2) 年度は、電子書籍版のものを急遽配備した。

なお、これらの対応は主に学部事務室、教育支援研究開発センター、情報センターで行っている。

(5) 研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。

[1] 評価の視点：研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み

- ・ 規程の整備
- ・ 教員及び学生における研究倫理確立のための機会等の提供 (コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施)
- ・ 研究倫理に関する学内審査機関の整備

「研究倫理規程」により、研究者の研究倫理教育受講義務と研究倫理教育の実施を規定している (資料8-20)。日本学術振興会が提供する e-Learning プログラム「eL CoRE」に含まれるコンテンツの一つである「研究費の適切な使用」をコンプライアンス教育の基本プログラムとして、2017 (平成29) 年度から研究者等に履修する義務を課している。研究倫理教育の頻度は5年に1度の割合とし、定期的の実施している。なお、「eL CoRE」の未受講者は「必須」とするが、既受講者については「eL CoRE」を再受講又は日本学術振興会出版「科学の健全な発展のためにー誠実な科学者の心得ー」(通称「グリーンブック」)を通読することとしている。

対象者は、専任教員、特任教授、客員教員 (常勤)、特定任用教員、外国語契約講師、研究員、特約研究員等に加え、競争的資金管理部門 (研究機構) の職員、研究補助員等 (常勤タイプを中心に研究機構が指定する者) としている。学部生については、全ての新入生

が受講することになる図書館ガイダンス又は1年次春学期必修科目でのライブラリーガイダンスにおいて、啓発ポスター・チラシを用いた研究倫理教育を実施している。また、大学院生については、「eL CoRE」の受講を義務付けている（資料ウェブ1-9）。

研究者に対しては、例年、年2回の不正防止研修会を実施している。特に科学研究費補助金受給者については、毎年6月の執行説明会及び10月の公募説明会と不正防止研修会を同時開催して、実効性を高めている。なお、新型コロナウイルス感染症の影響が続く中においては、不正防止研修会等各種説明会をオンラインで提供しており、未完了者に対しては、完了するまで各種研究費の執行を留保している。

競争的資金を受給する研究者については、当該研究費の交付申請時に誓約書を徴取している。また、競争的資金の管理・運営に関わる職員についても着任後速やかに研究倫理教育を履修の上、誓約書を徴取している。誓約書には、①機関の規則等を遵守すること、②不正を行わないこと、③規則等に違反して不正を行った場合は、機関や配分機関の処分及び法的な責任を負担すること、が明記されている。

「研究倫理規程」により、通報等を含めた不正に関する相談窓口担当者を総務部課長（総務担当）と定め、学内不正防止研修会で周知するとともに、ウェブサイト「通報相談窓口及び告発等の窓口の仕組み」として、学内外に発信している（資料8-21）。また、不正が疑われる場合は、調査委員会を設置し、速やかに不正の嫌疑についての調査を実施することとしている。研究活動の不正行為に関して疑惑が生じたときの調査手続や認定方法等に関する規程については、これらを整備し、ウェブサイトにより学内外に周知している（資料8-22）。放射性同位元素、組換えDNA、病原微生物や動物を用いる実験は、それぞれ該当委員会の規定に基づき適切な教育訓練を行うとともに、各実験課題を審査し、許可した後に実施している。さらに「化学物質管理委員会」を設け、各研究室で化学物質の安全な使用を徹底している。また、教員が個別で研究倫理の教育等を行っている。「人を対象とする研究」は全学の倫理審査委員会にて審査許可を受ける。また、健全な科学の発展を目指し、本学の研究倫理規程を遵守している（資料ウェブ8-23）。

研究倫理に関する学内審査機関の整備として、全学的に倫理審査委員会を設置し審査している。放射性同位元素、組換えDNA、病原微生物や動物を用いる実験は、学内審査機関として、「放射線安全委員会」「組換えDNA実験安全委員会」「生物災害等防止安全審査会」「動物実験委員会」を設け審査している（資料ウェブ8-24～8-27）。

(6) 教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

- | |
|--|
| <p>【1】評価の視点：適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価</p> <p>【2】評価の視点：点検・評価結果に基づく改善・向上</p> |
|--|

1. 施設・整備におけるキャンパス計画及び図書館運営

(1) 施設・整備におけるキャンパス計画

理事長の諮問機関として、常務理事、理事、関連事務部長等を構成員とした「建設協議会」を設置し、「学校法人京都産業大学建設協議会規程」を定めている（資料8-28）。「建設協議会」で施設・整備におけるマスタープランを作成後、計画を理事会に提案し、施設

整備計画の承認を受けて計画を推進する。また、このマスタープランは、京都市美観風致審議会（景観専門小委員会）において審議され、今後の本学の施設・整備における計画の承認を受けている。工事・改修等の計画は、適宜、部局長会で報告される。

校地・校舎の整備に関する事務は管財部が担っている。建物内の ICT 整備については、情報センターと意見交換を行い、バリアフリー化については、近畿私立5大学において2019（令和元）年にユニバーサルデザイン標準設計書をまとめ、それを基に障害学生教育支援センターと意見交換を行っている。両所属においては、それぞれが運営する学内の方向性を検討する委員会を有していることから、必要に応じて委員会又は各委員長から適切なアドバイスを受ける体制を整えている。

（2）図書館運営

図書館では、通常年6回開催する図書館委員会で、次年度の研究用資料、教育用資料の予算や事業計画が承認されるほか、全体の運営について、特に教育・研究上の観点からその適切性について審議、決定している。また、内容に応じて部局長会等の適切な会議体で報告している。中でも教育用資料の選書については、図書館委員と図書館職員で構成され、通常年3回開催する学生用資料選択会議にて選書され、上位の委員会である図書館委員会に上程のうえ決定されている。

また、3年に1度、教職員及び学生等の図書館利用者を対象に、図書館利用者アンケートを実施して利用者による評価を受け、そのニーズを捉え、施設・設備、利用者サービスの改善に反映させている（資料8-29）。コロナ禍により2020（令和2）年度と2021（令和3）年度は実施できなかったが、2022（令和4）年の11月に再開する予定である。

なお、図書館の各種年間統計や運営結果については、図書館ウェブサイトを通じ公開・周知している。この中で、2022（令和4）年度は図書館年報のあり方を見直し、これまでの冊子体形式での発行から、蔵書数など基本情報に絞った統計をデジタル形式に変え、図書館ウェブサイトの一部として掲載することで、情報公開と事務負荷の軽減の両立を図ることを計画している。

2. 教育・研究等環境の適切性

ティーチング・アシスタント（TA）制度と授業補助員制度については、2021（令和3）年度より、3年を1サイクルとして、ティーチング・アシスタント（TA）制度検証委員会による点検・評価を行っている（資料8-30）。各学部は実施状況、検証結果及び見直し内容を年度末にティーチング・アシスタント（TA）制度検証委員会に報告する。ティーチング・アシスタント（TA）制度検証委員会は、学部等から提出された資料を基に、サイクルの最終年度には3年間の総括を行い、制度の検証を実施する。

リサーチ・アシスタント（RA）制度については、前年度に制度利用を希望する教員の申請を受けて、教授会等で審議のうえ理事長・学長決裁の下、当該年度のリサーチ・アシスタント（RA）の雇用及び業務の遂行を行っている。当該年度末に教員が結果報告書を作成し、学長に報告している。

研究支援員制度の適切性については、ダイバーシティ推進委員会環境整備小委員会において、取組内容を検討した後、ダイバーシティ推進委員会において確認している。なお、

当該制度の申請資格は、本学の女性専任教員または、配偶者が研究職にある本学の男性教員であることに加え、小学校6年生以下の子供を養育中の教員等としている。

学内の授業支援の企画等は、教育支援研究開発センター運営委員会の下部委員会である授業支援開発小委員会において、適宜検討・共有している。その結果を教育支援研究開発センター運営委員会で審議・決定し、必要に応じて部局長会へ報告している。

研究環境の整備の適切性とその効果については、個々の研究支援制度ごとに、定期的に研究機構で点検・評価を行っている。実際の制度の利用状況や運用の中で課題・問題点等がある場合は、研究機構評価委員会、研究機構運営委員会でその内容を審議している。各支援プログラムの趣旨に沿って、研究を活性化するとともに、研究者にとって利用し易いプログラム制度となるように改善を行っている。その結果は、定例の部局長会で報告し、全教員に周知している。

2. 長所・特色

コロナ禍において獲得したノウハウを基に、「学生の成長」を最大化するという観点から教育にデジタル技術を活用することを進めている。本学の通信環境は、このデジタル技術を活用する教育を支えるものとして充実している。

TeamsなどのオンラインコミュニケーションツールやLMS (moodle) を活用できるように、自習スペースにおいてもWi-Fiや電源コンセントの利用を可能とし、また、学内複数の休憩スペースには、ノートパソコンやスマートフォンから簡単な操作で接続し、資料印刷が可能な共用プリンタ(ロビープリンタ)を設置している(資料ウェブ7-7)。Wi-Fi環境は、一人の学生及び教員が複数の情報デバイスを持ち込むことを想定するとともに、高速化・安定化を目指し計画的に整備してきており、2022(令和4)年度においては学生数の約3.3倍となる5万台の接続が可能な設備を有するなど、デジタル技術を活用する教育を支える通信環境基盤を形成している。

3. 問題点

『神山STYLE2030』における「研究マネジメント」「研究者支援」の計画にも沿って、大学としての研究力の向上に向け、本学の「学術研究推進支援制度」や科学研究費補助金再挑戦支援プログラム等がより多くの教員に活用され、外部の競争的研究費等への申請が促進されるよう、仕組みの整備が課題である(資料ウェブ8-13、資料8-14)。

4. 全体のまとめ

『神山STYLE2030』に掲げる「研究改革」「キャンパス計画」の方針に則り、「むすんで、うみだす。」ため教育研究等活動や「むすぶ人」の育成を支えるための各種整備を、環境面にも配慮しながら計画的にすすめている。

施設整備面では、豊かな自然を感じられるキャンパスの創出を基軸とし、アクティブ・ラーニングなど時代のニーズに合った授業形態に対応できる設備の整備や、開学50年を越え、老朽化した建物の改築・改修を行い、教育・研究等環境のさらなる整備・充実を図っていく。

情報環境の整備については、デジタル技術を活用する教育を支えるための適切なネッ

トワーク、BYOD 環境、教室設備、学習支援システム群を構築しており、全ての授業において適切な教育設備が整備されているといえる。コロナ禍においても速やかに学生の学修環境を整えることができ、円滑な授業運営を行っている。

図書館は資料（図書、雑誌及び電子資料）の蔵書数、閲覧環境（設備、機能及び運用面）及び図書館利用ガイダンスの実施等全てにおいて、大学の教育・研究活動に資するべく適切な運営がなされている。

研究支援体制については、大学の研究力を総合的に検証し、改善していく「研究マネジメント」の方針の下、研究機構が中心となり、さらなる研究環境の充実、研究の活性化、外部資金の獲得へつながるような制度を構築していく。学部生・大学院生をティーチング・アシスタント（TA）や授業補助員、リサーチ・アシスタント（RA）として活用しており、教育支援活動の充実を図っている。また、これらの業務を通じて、学生・大学院生が自らの資質能力を向上している。

第9章 社会連携・社会貢献

1. 現状説明

(1) 大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。

【1】評価の視点：大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた社会貢献・社会連携に関する方針の適切な明示

『神山 STYLE2030』の「社会貢献・地域連携・ステークホルダー連携」の柱において、社会との連携・協力に関する方針を以下のとおり定め、教職員には冊子として配付することで共有している（資料1-10）。

社会貢献・地域連携・ステークホルダー連携の方針

地域社会と連携し、地域の抱える課題を解決していくことも「選ばれる大学」に求められる。

一拠点総合大学として集積してきた教育研究成果や、積み重ねてきた産学連携の実績を基に、社会連携センターを中心として、学部等の特色を活かした取組や、複数の学部が連携・協働する取組を進める。

地域の課題を解決していくにあたっては、幅広い人びとの協働や取組への機会を社会に提供していく。また、本学が地域同士をむすぶ連携のハブ（中継点）となって、新しい「むすび」（連携、ネットワーク）を構築し、本学ならではの地域社会への貢献を進める。

学生が地域に出向き、ボランティア活動や課外活動等を通じて社会に貢献していくことは、学生の市民性や主体性の獲得につながる。学生のボランティア活動を支援し、学生の「人」としての成長を促進する。

国内外で活躍する卒業生・同窓会や保護者等ステークホルダーの本学への共感を深め、本学の教育研究活動への支援や参画にむすびつけていくことを進めるとともに、社会への知の還元や、学生の成長のための教育を推進する。

(2) 社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

【1】評価の視点：学外組織との適切な連携体制

【2】評価の視点：社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進

【3】評価の視点：地域交流、国際交流事業への参加

1. 学外組織との連携体制

12の自治体と包括協定を締結し、各地域において自治体と協働して、学生のフィールドワーク等の活動支援や地域社会との交流活動を行っている。例えば、ゼミのフィールドワーク、地元の公共施設（京都府綾部市の天文台など）を活用した学生のイベント、留学生と中学生が本学で一日英語のみを使用する国際交流企画などがある（資料ウェブ9-1）。

包括協定を締結している地域の協力を得て、3つの本学学生活動拠点（綾むすび館〔京

都府綾部市]、むすび家 ide [京都府綴喜郡井手町]、夢すび館 [香川県小豆郡土庄町] を設置している (資料ウェブ 9-2~9-4)。また、独自に町家 学びテラス・西陣 [京都市上京区] を設置している (資料ウェブ 9-5)。この町家では、創設者の「むすびわざ」の考えの下、本学の教職員と学生の活動拠点に留まらず、学外の多様な人々が集い、学外拠点ならではの「むすんで、うみだす。」拠点となっていることは特色である。

また、自治体と調整して学生の活動に係る経済的支援を得るなど、学生のフィールドワーク等の主体的な活動を支援する環境を整備している。さらに、学生へのきめ細かい就職支援を促進するために、21 の自治体と就職支援協定を締結している (資料ウェブ 9-6)。

連携体制を維持するための課題として、相手の数だけ内容や進め方が異なるため、業務が輻輳する点があげられる。共通の実施方法や運用ルールを整備することで、効率的、効果的、持続的な運用を検討するとともに、効果を検証し、事業の最適化を図る必要がある。

2. 社会連携・社会貢献に関する活動による教育・研究活動の推進

(1) 大学の教育機能を生かした活動

本学の強みと特徴ある学びを前面に出したプログラムを編成している。具体的には、①拠点を京都に置き、文化学部京都文化学科、大学院京都文化科学研究科 (通信教育課程) を有することを生かした各種京都学に関する講座、②体育会馬術部の監督、学生、卒業生による講義・実習を組み合わせた馬術講座、③体育会陸上競技部の監督 (卒業生)、学生による健康長寿のためのジョギング講座、④現代社会学部健康スポーツ社会学科の教員が、健康増進と生活習慣病予防を目的に実施している中高齢者向けのインターバル速歩講座を開設している (資料ウェブ 9-7)。今後は、地方自治体と共同で「地方創生」「SDGs」など社会的に関心の高い事項をキーワードにした各種講座を開催することや、学生による教育活動報告会などを推進する予定である。

(2) 大学の研究機能を生かした活動

本学の強みを生かした分野で企業との受託研究・共同研究等を実施している。具体的には、①京都府の感染症防疫体制構築にも寄与している鳥インフルエンザ、②タンパク質を中心とするライフサイエンス、③ビッグデータ、IoT などの情報通信の分野を中心に行っている。

新たな研究成果等を社会に公表するための取組として、研究・技術シーズ集の作成、首都圏や京都でのシーズ出展申込、京都の産学公連携組織へ参画するとともに、意見交換・交流を図っている。2021 (令和 3) 年 4 月には、この活動を進めていくために、研究機構内に研究推進センターを設置し、「研究推進センター規程」を定めた (資料 9-8)。

3. 地域交流、国際交流事業への参加

毎年、小学生以下の子供たちを対象にしたキャンパス開放イベント「サタデージャンボリー」を開催し、学びと遊びを組み合わせた各種催しを実施している。毎回 1,500 名を超える来場があり、300 名を超える学生が運営スタッフとして参加している (資料ウェブ 9-9)。

また、国際関係学部においては、専任教員による活動として、京都府内・京都市内の高

等学校が取り組んでいる京都府指定グローバルネットワーク事業、文部科学省指定スーパーグローバルハイスクール（SGH）事業や、自治体が主催して高校生等が国際平和についての討議や交流等を行うフォーラム事業で、アドバイザーや講師を務める事例や、経済分野の公的団体の内部諮問機関において専門家としての立場で委員を務める事例等がある。さらに、生命科学部では、JST さくらサイエンスプランによる外国人留学生との交流事業を行い、学生のグローバル化への意識向上につなげている。

今般のコロナ禍において社会連携・社会貢献活動を実施する際は、新型コロナウイルス感染症拡大予防を第一として対応を行った。活動実施時の各種予防措置（マスク着用、手指消毒、事前・当日・事後検温等）を行うだけでなく、担当教員・参加学生等への的確な情報提供も行い、適切に対応している。

4. 同窓会組織との連携体制

『神山 STYLE2030』において、「ステークホルダー連携推進」の計画を掲げ、約16万人に上る卒業生とのネットワークの形成や、在学生と卒業生をむすぶ場の創出に努めている。具体的には、「神山の絆（ウェブサイト上の卒業生向けページ）」の特集企画として、学長と同窓会長の対談や卒業生顕彰式の様子等を動画で発信している（資料ウェブ9-10）。また、在学生と卒業生をむすぶ場の創出として、コロナ禍で20回目を迎えた2021（令和3）年度の「就活祭」では、オンラインで「OB・OG訪問会」を開催した（資料ウェブ9-11）。今後、卒業生、同窓会、課外活動OB・OG会等ネットワークを利用した特色ある教育の展開も予定している。

(3) 社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

[1] 評価の視点：適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価

[2] 評価の視点：点検・評価結果に基づく改善・向上

『神山 STYLE2030』に基づく社会連携・社会貢献の適切性に関して、年2回、社会連携センターで進捗状況を確認する（資料1-10）。また、同センターを含む全学の取組状況については、学長を議長とする神山 STYLE2030 検証会議において検証し、各所属に結果をフィードバックしている。

具体的な取組の点検・見直しについては、恒常的に社会連携センターで行っており、内容に応じて部局長会等の適切な会議体で報告している。近年では、生涯学習講座「むすびわざ講座」の実施方法や外部資金受入れ業務の見直しを行った（資料ウェブ9-7）。

2. 長所・特色

京都市・西陣地区に位置する学外施設「町家 学びテラス・西陣」は、創設者の「むすびわざ」の考えの下、本学の教職員と学生の活動拠点に留まらない、「むすんで、うみだす。」拠点となっている（資料ウェブ9-5）。

町家の1階大広間を、毎週水曜日は「町家オープンデイ」として、学外者も自由に利用できる。ここには、他大学の学生や教員、地元自治体職員、起業家等が幅広く出入りし、

ここに本学の学生や教職員も混じることで、学内では得られない視点や刺激を与えあう交流の場となっている。中には、町家における交流で刺激を受け、起業を視野にいれるようになった本学学生もいる。2階は、レンタルオフィスとして一般起業家にも貸し出している。

また、オンラインを活用した交流の場として、「町家オープンカレッジ」を定期的開催している。本学学生のみならず、京都市をはじめとする様々な地域の方、本学卒業生、他大学の学生等が話題提供者として登壇し、地域創生等の多様な活動に触れながら、幅広い社会の人々が学び方や働き方について活発な意見交換を行っている。オンラインでの実施であるため、中には、京都市への移住を視野に遠方から参加する人もいる。

「テラス」の名には、本学の内と外を緩やかにむすび、町家における斬新な諸活動により新しい価値をうみだし、世の中を明るく“照らす”意味を込めており、大学像にも則った特色ある活動を行っている。

3. 問題点

本学と社会をむすぶ「社会連携センター」が今後も有効に機能していくためには、同センターの業務の効率化が求められる。地域連携が拡大する一方で、連携先ごとに内容や進め方が異なる（資料ウェブ 9-1）。有限のスタッフで多様な連携を持続的・効果的に進めていくためには、共通の実施方法や運用ルールの整備が必要である。自治体等との対話を通じて、大学、学生、地域社会の三者にとって有益となるように、事業の最適化を図る必要がある。

4. 全体のまとめ

大学には、教育・研究により「知」を創出することに加えて、その「知」を社会に還元・実装することを通じて、社会の課題を解決していくことも求められる。このことを踏まえ、『神山 STYLE2030』の「社会貢献・地域連携・ステークホルダー連携」の柱に掲げる方針に基づき、社会連携センター及び各学部等において、地域社会との連携、産学連携、卒業生との連携を進めている。

コロナ禍の影響により、対面型の連携の多くが停止したが、そのような中であっても、各学部においては、動画等を用いた社会と専門知をむすぶ情報の発信にも努めている。また、学外拠点「町家 学びテラス・西陣」においても、オンラインを活用し、学生のみならず社会の人々をむすぶ取組を進めている。今後は、ポストコロナを見据え、コロナ禍以前のような、学生や教員が社会に赴き、地域の人々との交流を通じて、知の社会還元・社会実装の活動を推進していく。また、多数の地方自治体との連携関係にある本学にこそ、地域と地域をむすぶハブ（中継点）となっていくことも期待される。大学像「むすんで、うみだす。」の実践として、本学ならではの社会連携を推進していく。

第10章 大学運営・財務

第1節 大学運営

1. 現状説明

(1) 大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。

【1】評価の視点：大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する方針の明示

【2】評価の視点：学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

1. 『神山 STYLE2030』を実現するための大学運営の方針の明示

第1章でも述べたとおり、2016（平成28）年度から2030（令和12）年度までの15年間にわたる中長期事業計画として『神山 STYLE2030』を定めている。

この中で、大学改革の指針となる「教育・学生支援」「研究改革」「社会貢献・地域連携・ステークホルダー連携」の3つの柱と、これらを支える基盤整備の指針となる「広報戦略」「キャンパス計画」「組織・人事戦略」「財務戦略」の4つの柱の、計7つの柱において具体的なアクションプラン（行動計画）を示している。また、財政面でも『神山 STYLE2030』のアクションプランの実施資金を確保すべく、毎年、最新情報を基に中期財政シミュレーションを更新し、財務状況を確認しながら財政運営に取り組んでいる（資料10(1)-1）。

本学では『神山 STYLE2030』に則り、学長のリーダーシップの下で、大学改革・大学運営を進めている。なお、『神山 STYLE2030』は、15年間で5年ごとに「改革期」「発展期」「充実期」の3期に分けて進行しており、2021（令和3）年度から、2期目となる「発展期」が始動している。

「発展期」においては、社会から大学に期待されることや求められる人材、本学の課題や特長を踏まえた計画に再編のうえ、7つの柱の方針も更新し、これを明示している。また、本学の原点である「建学の精神」に立ち返り、新たな『神山 STYLE2030』の下、大学像「むすんで、うみだす。」、学生像「むすぶ人」の実現に向けた大学改革を進めることを、理事長、学長の連名で明示している（資料1-10）。

2. 大学運営に関する方針の周知

『神山 STYLE2030』の趣旨が教職員で理解・共有されるよう、「発展期」計画のポイントを学長から教職員に向けて部局長会で説明のうえ、冊子にまとめて配付している（資料1-10）。加えて、職員には学長室から所属長会を通じて説明している。また、理解が進むように、解説動画を作成し、Teams上でいつでも視聴できるようにしている。

予算の策定にあたり、法人全体の基本方針とともに、これに基づき作成した予算編成方針を教職員に明示し、周知している（資料10(1)-2）。各所属は、これらの方針等に基づき、過年度の検証を行ったうえで、事業計画案及び予算案を策定している。

さらに大学改革・運営の方針の周知・共有を進めることとして、都度、学長からメッセージを発信することに努めている。例えば、毎年度4月には、部局長会、所属長会において、学長から『神山 STYLE2030』の趣旨を説明している。また、教職員が大学改革・運営の考えや状況についての情報に触れる機会として、2021（令和3）年度から、各部局の取

組や課題等を共有するために、部局長会による「事業報告会」を開催した。2022（令和4）年8月はこれに加えて、『神山 STYLE2030』の進捗状況や、本学を取り巻く社会動向、他大学の改革状況を共有するため、「情報共有会」を開催する予定である。いずれも、対面・オンラインを併用して実施し、その様子を録画のうえ、後日、オンデマンドで視聴できる環境を整えている。このように、学長のリーダーシップの下、「学生のため」の大学改革・運営として、教職員の意識・改革意欲の喚起にも努めている。このことが基盤となり、社会的要請の強い「数理・データサイエンス・AI教育プログラム」の開設、2023（令和5）年度の「アントレプレナー育成プログラム」の開講に向けた準備が、学部を横断して教職協働により迅速に進んでいる（資料ウェブ10(1)-3、10(1)-4）。

なお、本学の中長期事業計画の考え方や運営については、2021（令和3）年に株式会社進研アドが主催する『Between300号記念シンポジウム』において講演依頼を受けるなど、外部からも評価されている（資料1-13）。

ガバナンス強化の動きに合わせた対応としては、一般社団法人日本私立大学連盟が策定している「私立大学ガバナンス・コード【第1版】」に準拠して実施状況の点検を行い、その結果をウェブサイトで公表している（資料ウェブ2-31、10(1)-5）。

(2) 方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示しているか。また、それに基づいた適切な大学運営を行っているか。

【1】 評価の視点：適切な大学運営のための組織の整備

- ・学長の選任方法と権限の明示
- ・役職者の選任方法と権限の明示
- ・学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備
- ・教授会の役割の明確化
- ・学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化
- ・教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化
- ・学生、教職員からの意見への対応

【2】 評価の視点：適切な危機管理対策の実施

1. 適切な大学運営のための組織の整備

(1) 学長の選任方法と権限の明示

本学では、「学校法人京都産業大学組織及び職制規程」「学長選考規程」に基づいて学長を選任している（資料6-1、10(1)-6）。まず、学長候補者を現職の専任教授から選出された学長選挙候補者5名による選挙（定められた選挙人による単記・無記名投票）を「学長選考規程施行細則」に基づき実施し、決定する（資料10(1)-7）。理事会は、この学長候補者について、部局長会及び評議員会の議を経て学長を決定する。任期は就任日から4年とし、再任を妨げない。ただし、引き続き再任された場合の任期は2年とし、再任回数は2回までとしている。学長は校務をつかさどり、所属教職員を統督している。また、学則に定める部局長会を学長が招集し、学長が議長となって学則を含め大学全般及び学部又はその他の部局に共通する研究、教授に関する重要事項等について審議、決定する。

(2) 役職者の選任方法と権限の明示

副学長については、「学校法人京都産業大学組織及び職制規程」に基づき、大学の専任教授のうちから学長が任命しており、大学の教育・研究及び管理運営の効率化を図るため、学長を補佐し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠けたときは、その職務を代行することとしている。なお、副学長は、必要に応じ大学の専任事務職員のうちから学長が任命することができることとしている（資料6-1）。

学部長については、「学校法人京都産業大学組織及び職制規程」「各学部長選考規程」、各学部の学部長候補者選出に関する規程に基づき候補者を選出し、学長がその候補者のうちから1名を決定し、理事会の議を経て、学部長に任命している（資料6-1、10(1)-6、10(1)-8）。学部長は、学部に関する事項を掌理している。また、学則に定める教授会を招集し、学部長が議長となって学則及び「教授会規程」及び「各学部教授会規程」に定める審議事項について審議・決定する（資料10(1)-9、10(1)-9-1～10(1)-10）。

その他部局の長の選任についても、「学校法人京都産業大学組織及び職制規程」に基づいて任命している（資料6-1）。また、教学改革等の特定の事項について企画、立案、連絡調整等を行うものとして、学長補佐及び学長特命補佐を学長の任命により置くことができることとしている。

(3) 学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備

「部局長会規程」に基づき、教学面の最高審議機関として部局長会を設置し、ここで、教育・研究に関する重要事項について審議のうえ決定している（資料2-1）。部局長会は、学長を議長とし、副学長、大学院長、学長補佐、各研究科長、各学部長、共通教育推進機構長、図書館長、教学センター長、学生部長、入学センター長、進路・就職支援センター長、研究機構長、教育支援研究開発センター長、国際交流センター長、社会連携センター長及び事務局長で構成している。

また、部局長会の機能を強化するものとして、「教学マネジメント会議規程」に基づき、部局長会の下に教学マネジメント会議を設置している（資料2-2）。同会議は、学長を議長とし、副学長、大学院長、各研究科長、各学部長及び共通教育推進機構長、事務局長、学長室長、その他学長が必要と認めた者で構成することで、全学的見地から、教育課程に関する方針の策定、検証、評価を行い、教学の改善に関する具体的施策を検討している。検証・検討の結果は、必要に応じて部局長会で審議・報告される。

以上のとおり、学長が教学における最終責任者としての職務と権限を有し、部局長が各部局の運営責任者であることを明確にしている。

加えて、週に1度、学長、副学長、学長室長を主とするミーティングを開催している。これは、学長・副学長間で、各部局からの情報や、学長室（学事担当、戦略企画担当、IR推進室）からの企画提案、教学IR情報等も参考にしながら、本学の運営にまつわる諸事項について精細に、また多角的に意見交換する場である。意見交換の結果、全学的な情報共有や意思決定が必要となったものについては、適宜、部局長会で審議・共有することや、教学マネジメント会議で検討することとし、大学運営が独断化・密室化しないことにも留意している。これにより、学長のリーダーシップの下で、迅速かつ円滑に大学運営・改革が進む体制としている。

(4) 教授会の役割の明確化

教授会の役割は、学部においては「教授会規程」において、審議事項として第 4 条に「学則第 12 条第 2 項に定める事項」「その他当該部局の運営に必要な事項」と定め、「学則第 12 条第 2 項に定める事項」には、「学則及び教育、研究に係る諸規程に関する事項」「研究及び教授に関する事項」等、全 9 項目が記載されている（資料ウェブ 1-6、資料 10(1)-9）。研究科においては「大学院研究科会議規程」において、審議事項として第 4 条に「会議は、大学院学則第 8 条第 5 項に規定する事項を審議する。」と定め、「大学院学則第 8 条第 5 項」には、「大学院教員の人事に関する事項」「学生の入学、休学、復学、退学など身分に関する事項」等、全 8 項目が記載されている（資料ウェブ 1-7、資料 10(1)-10）。各学部・研究科の教授会及び研究科会議の運営・審議事項等に関しては、各学部・研究科の教授会規程及び研究科会議規程で定めており、教授会及び研究科会議の役割を明確化している（資料 6-4-4、10(1)-9-1～10(1)-9-10、10(1)-10-1～10(1)-10-10）。

(5) 学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化

2015（平成 27）年度の学校教育法一部改正に伴い、学長による意思決定や教授会の役割の明確化について、「学則第 12 条第 3 項第 3 号及び大学院学則第 8 条第 6 項第 3 号に規定する『学長が定めるもの』」に、学則第 12 条第 3 項第 3 号に規定する「教育研究に関する重要な事項で、教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定めるもの」及び大学院学則第 8 条第 6 項第 3 号に規定する「教育研究に関する重要な事項で、研究科会議の意見を聴くことが必要なものとして学長が定めるもの」と定めており、教授会及び研究科委員会は学長の諮問機関であることを規定している（資料ウェブ 1-6、1-7）。また、各学部・研究科等の教授会及び研究科会議等の審議事項等に関しては、教授会及び研究科会議等が終了次第、学長へ報告することで、適切な大学運営を図っている。

(6) 教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化

教学面の意思決定については、学則及び大学院学則、「教授会規程」「各学部教授会規程」「大学院研究科会議規程」「各研究科会議規程」に基づき、各学部及び各研究科に教授会、研究科会議を置き、各学部、各研究科の運営に関する事項について、それぞれにおいて審議のうえで決定している（資料 6-4-4、10(1)-9、10(1)-9-1～10(1)-9-10、10(1)-10、10(1)-10-1～10(1)-10-10）。

最終的な意思決定にあたっては「学校法人京都産業大学寄附行為」「学校法人京都産業大学理事会運営規程」に基づき、毎月 1 回開催する理事会で決定しているが、意思決定の迅速化を図るため、理事会から包括的授権を受けている審議事項については、「学校法人京都産業大学常任理事会規程」に基づき、毎週 1 回開催する常任理事会にて決定している（資料 10(1)-11～10(1)-13）。

(7) 学生及び教職員からの意見への対応

学生からの意見・要望は、学生の代表である自治会組織の「志学会執行委員会」を通して受け取っている（資料ウェブ 7-46、資料 7-47）。この意見・要望には、各担当部局からの回答を取りまとめるうえ、直接説明する機会を設けるなど、学生の大学運営に対する理

解を深める対応を行っている。

教員からの意見・要望は、8月を除き毎月開催の教授会で取りまとめのうえ、学部長から学長への教授会報告・意見交換の際に併せて言及される。

職員からは、人事制度による期首・期末及び、年度中間における所属長との面談や、総務部へ直接提出する「自己申告シート」を通して意見の集約に努めている。

2. 適切な危機管理対策の実施

2015（平成27）年4月に総務部に法務担当を設置し、「学校法人京都産業大学危機管理規則」を制定した（資料10(1)-14）。危機管理最高責任者を理事長として、学長を危機管理責任者としている。大規模災害等の有事の際には、法人をあげて迅速かつ的確に対応し、本法人の円滑な運営や構成員の安全確保等を図るとともに、教育・研究活動を早期に再開することで、本法人の社会的責任を果たしていくこととしている。なお、この規則は、災害等ハード面のみならず、訴訟等のソフト面におけるリスクにも対応できる内容としている。また、定期的に防災対応訓練を実施するなど、災害等に備えた対応も行っている。

個人情報の保護に関しては、個人情報保護委員会を設置し、「学校法人京都産業大学個人情報保護委員会規程」を定めている（資料10(1)-15）。委員会は、理事のうちから、理事長が指名する者が議長となり、学長が指名する副学長、大学院長、教学センター長等で構成され、個人情報保護に関する全学的な施策を審議するほか、個人情報の適正な取り扱いを確保するための研修などの企画・実施を行っている。

(3) 予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

【1】評価の視点：予算執行プロセスの明確性及び透明性

- ・内部統制等
- ・予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

1. 予算編成の適切性及び執行ルールの明確性と内部統制

予算編成にあたっては、各所属に対して次年度の事業計画事前調査を実施し、次年度の事業計画の規模や取組の概要を事前に把握し、支出規模を把握する。法人全体の基本方針に基づき、資金配分が効果的にできるように予算編成方針を作成する。基本方針及び予算編成方針は、常任理事会で承認を得た後、部局長会、事務部長会、所属長会において報告を行い、教職員への周知を徹底している。各所属においては、基本方針及び予算編成方針に基づき事業計画案と予算案を策定しており、ここ数年の予算編成方針は、「選択」と「集中」を基軸としたものとなっている。事業計画の採否については、管理部門の課長を中心に組織している事業計画事務局によるヒアリング、常任理事、事務部長に対するプレゼンテーションを実施の後、事務部長会の議を経て、常任理事会で決議する。採択された事業計画が予算案に反映され、「評議員会」の議を経て理事会での承認を得て、当該年度の事業計画、予算が確定する。

予算執行にあたっては、「学校法人京都産業大学経理規程」「学校法人京都産業大学職務権限規程」に基づき、起案決裁等の所要の手続を行うことで、内部統制と予算の適正な執行を担保している（資料10(1)-16、10(1)-17）。また、予算に計上していなかった事業が

期中に発生する場合は、「予算の科目間流用」「予備費の使用」を検討し、これを超える場合は「学校法人京都産業大学補正予算編成取扱要領」に基づき補正予算案を策定し、常任理事会、評議員会の議を経て理事会での承認を得ることとしている。

2020（令和2）年度には、新型コロナウイルス感染症の影響により、キャンパス内への入構禁止や遠隔授業の実施などの対応に迫られた。これらを円滑に遂行するため、在学生に対して、学外から遠隔授業を受けるために必要な環境を整備する一助となる修学支援金を支給した。本事業の実施にあたっては、上述のとおり、期中に補正予算案を策定し、常任理事会、評議員会の議を経て、理事会の承認を受け予算措置を行っている。

資金運用については、「学校法人京都産業大学資金運用管理規程」及び「学校法人京都産業大学資金運用管理基準」に基づき、計画と執行を行っている（資料10(1)-18、10(1)-19）。毎年度の資金運用方針の策定については、理事、事務局長、職員役職者、金融分野を専門とする教員等で構成される資金運用管理委員会で審議する（資料10(1)-20）。その審議結果は、常任理事会及び理事会で審議、承認され、当該年度の予算案に反映している。従って、担当部局である経理部単独の所管業務の執行ではなく、合議体を経由させて資金運用に当たっている。また、預金の預入、債券の購入に際しても「学校法人京都産業大学資金運用管理基準」に基づく手続を経たうえで執行している（資料10(1)-19）。さらに、資金運用と資金管理の実務面については、経理部内で資金運用執行担当者と運用事務管理担当者を明確に区分し、担当者を分離することにより、相互けん制が機能するように配慮している。また、運用債券のモニタリングを実施しており、四半期ごとの資金運用の状況や保有債券の格付状況は資金運用管理委員会、常任理事会、理事会にて報告を行っている。

2. 予算執行に伴う効果を分析・検証する仕組みの確立

各年度の予算執行に伴う効果の分析・検証については、年度終了後、各所属において、効果、実績等、具体的な数値を含めて検証し、その結果を事業報告書として作成し、ウェブサイト等に公開している。また、2021（令和3）年度から部局長会による事業報告会を開催して学部等の事業進捗の総括及びビジョンの共有を行っている。

次年度の事業計画・予算の策定時には、全所属に対して前年度の検証を行ったうえでの事業計画案、予算案の策定を徹底しており、各所属で検証した結果に基づき業務の継続、縮小・廃止、充実等が検討される。さらに、事業計画案、予算案の提出後に実施する事業計画事務局によるヒアリング、常任理事、事務部長に対するプレゼンテーションにおいて前年度の効果等についても確認を行っており、予算措置に対し、効果の伴っていない事業については見直しを図り、次年度以降、縮小または廃止を求めていくことを基本としている。

資金運用については、上述のとおり毎年度の資金運用方針に基づき執行を行っており、資金運用管理委員会、常任理事会、理事会への四半期ごとの資金運用状況について、債券等の購入・償還などの運用資産の推移、保有債券等の概要や格付状況等の報告を行い適正性の確認をしている。

(4) 法人及び大学運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務

組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。

【1】 評価の視点：大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置

- ・ 職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況
- ・ 業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備
- ・ 教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働）
- ・ 人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

1. 職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況

職員の昇格・昇級及び役職任免の人事に関して審議し、常任理事会に提案することを目的として事務職員人事委員会を設置し、「事務職員人事委員会規程」を定めている（資料 10(1)-21）。

職員の採用については、毎年、同委員会にて人員計画を立案し、常任理事会での決定に基づき採用選考を行っている。職員の昇格については、2003（平成 15）年 10 月に事務職員トータル人事制度を導入し、「学校法人京都産業大学事務職員人事規程」等に基づき、同委員会が昇格試験を実施している（資料 10(1)-22）。

以上のとおり、職員の採用及び昇格に関して、諸規程を整備し、適切に運用している。

2. 業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備

大学運営に関するマネジメント業務全般については専任職員が担い、定型業務については専任職員の指示の下、特定職員が担っている。2015（平成 27）年から、専任職員の新たな形態として専任専門員を新設し、専任職員の担う業務のうち、留学支援や情報部門等の専門的な業務を担っている。また、専任専門員制度の導入とともに、有期労働契約である特定職員の無期雇用登用制度を導入し、新たな雇用形態である特定専門員を制定した。事務組織は専任職員 199 名、専任専門員 6 名、特定専門員 46 名、特定職員 252 名（2022（令和 4）年 5 月 1 日現在）の合計 503 名体制で運営している。

今後の課題として、業務内容の多様化、専門化により、特定職員（有期労働者）の確保が困難になりつつある。また、URA（University Research Administrator）や教育支援業務、IR 推進等、従来の教員・職員の区分を超えた役割が求められており、人材の確保が困難である。対策の一つとして、特定職員の確保については、すでに特定専門員制度により、有期労働契約から無期労働契約への転換を行っている。また、特定職員から、特定専門員を経て専任専門員に登用する等の取組を今後も継続していく。

3. 教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働）

2016（平成 28）年度に、教員である各学部長等を職員である事務長が支援する体制を再整備した。従来、教授会において、事務長は意見を述べることをない書記としての役割であったが、再整備後はオブザーバーとして意見を述べるのが可能となった。

本学では、各所属に設置する委員会のうち全学に係るものは、各学部等から選出又は指名された教員が委員を担っている。これらの委員会においては、主管する所属の職員と委員（教員）が協働する体制で活動を進めている。

4. 人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

職員の育成を目的として、毎年度、期首に所属長との面談で当該年度の目標を設定し、日々の業務遂行状況や育成課題を確認しながら、期末に目標の達成状況を評価する人事考課制度を設けている。また、前年度の人事考課における育成課題等は、翌年の目標設定時に反映している。この一連のPDCAサイクルを通じて、人材育成を行っている。

人事考課の結果が給与制度に直接反映される制度設計は行っていないが、考課結果は昇格・昇級に影響を与え、昇格・昇給によって定期昇給よりも基本給が上がる仕組みであるため、間接的に処遇に反映されている。なお、人事考課の運用マニュアルはPOSTを通して職員全員に周知している。

(5) 大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。

【1】評価の視点：大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント（SD）の組織的な実施

教職員のスタッフ・ディベロップメント（SD）として、2011（平成23）年度より、教育支援研究開発センターの主導による、全学FD/SD研修会を実施している（資料ウェブ6-12）。例えば、講師を招聘して「教育のマネジメントと質保証」や「教育の質保証のための学修成果の評価～カリキュラムマップ・カリキュラムツリーの作成・活用を中心に～」をテーマにした講演会等を開催することで、本学の教育の質保証に向けた課題共有を行っている（資料ウェブ10(1)-23）。その他、ダイバーシティ推進室が主催するトップセミナーの開催などを実施している。

事務職員の資質向上を図るため、「事務職員研修規程」を制定し、SDの組織的な事業として、総合的な研修計画を策定している（資料10(1)-24）。なお、研修内容については毎年、人材育成委員会にて検証を行っている（資料10(1)-25）。具体例として、職員海外研修においては、語学向上のために、タイ・チェンマイ大学と提携し、本学独自のプログラムで語学教育を行っていたが、これに加えて、2017（平成29）年度には、語学向上のみならず大学教育に関する海外調査を目的とする、研修者自らの計画によるマイプラン研修を設置した。なお、研修受講者には、高等教育に関する先進的実践事例や研究を学内外に報告・共有することを目的とする紀要『高等教育フォーラム』への執筆を課している（資料ウェブ10(1)-26）。

(6) 大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

【1】評価の視点：適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価
 【2】評価の視点：監査プロセスの適切性
 【3】評価の視点：点検・評価結果に基づく改善・向上

1. 適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価

毎年9月から、次年度に向けた事業計画の策定を開始する。この策定は、理事長による

「基本方針」、経理部長による「予算編成方針」と『神山 STYLE2030』を踏まえ、各所属で当年度の事業計画の点検・評価を行ったうえで、次年度の事業計画策定を進める（資料10(1)-2）。

(1) 『神山 STYLE2030』の進捗検証結果の反映

『神山 STYLE2030』の進捗管理として、アクションプランに基づき主管部署により進められている具体的な行動計画について、毎年度の終了後に、各部署にその行動計画の進捗状況の報告を求めている。この報告にあたっては、所定のフォーマットにより、本学独自の「達成度指標」に照らした達成度評価と端的なコメントを、事務局である学長室に提出することとしている。各部署からの報告を学長室で進捗状況一覧としてまとめ、神山 STYLE2030 検証会議で確認の上、必要な改善等の指示を、学長室を通じて各部署に伝達している。各部署は、このフィードバックに基づき行動計画を修正のうえ、次年度の事業計画にも反映する。

なお、進捗状況は、部局長会、常任理事会で報告し、教職員が参照できるよう、POST で共有している。

(2) 各部署における事業計画の策定

各部署では、各種の方針や『神山 STYLE2030』、神山 STYLE2030 検証会議からのフィードバック内容、当年度の予算執行状況を踏まえて事業計画の策定を進める。2022（令和4）年度から、『神山 STYLE2030』の進捗状況のほか、政府方針や文教政策、社会ニーズ、各種ランキングから見える本学の位置を全学で共有することとして、事業計画策定の前の8月に、部局長会構成員を主対象に、その他教職員もオンラインで参加可能な「情報共有会」を開催することとしている。

各部署では、これらの情報を基に、進行中の事業計画を点検・評価し、翌年度の事業計画を策定する。

(3) 事業計画の精査体制

事業計画の妥当性を精査する体制として、管理部門の課長を中心に組織している事業計画事務局を形成している。毎年、事業計画策定が始まるまでに、事務局において、前年度の事業計画策定における課題等を整理のうえ、必要な改善を実施する。2023（令和5）年度事業計画においては、『神山 STYLE2030』の推進が各部署により一層意識されるよう、また、事業計画の中で各部署が特に注力する計画が際立つよう、フォーマットを改善することとしている。

各部署により事業計画案が提出された後、この事務局及び事務部長会で、計画の妥当性を詳細に確認する。検証内容が不明確など、不明な点は、事務局によりヒアリングを実施する。また、計画の採否について特段の説明が必要なものについては、プレゼンテーションを実施する。これらの情報を踏まえて、採択案を常任理事会で審議し、採否が確定する。その後、部局長会で報告する。

(4) 事業計画書及び事業報告書の作成・公開

確定した事業計画については、ステークホルダーが理解できるように要点を端的にまとめ、『事業計画書』として毎年公開している。事業終了後は、事業計画の内容を点検・評価し、同じく要点を端的にまとめ、『事業報告書』として公開している（資料ウェブ10(1)-27）。

2. 監査プロセスの適切性

大学運営の適切性を担保するものとして、監査制度がある。学校法人の監査について、私立学校法において、監事が『監査報告書』を作成して理事会及び評議員会に提出する旨、私立学校振興助成法において、文部科学省に届ける財務計算に関する書類に監査法人の『監査報告書』を添付する旨がそれぞれ定められている。本法人では、監査は、私立学校法第37条第3項に基づく監事による監査、私立学校振興助成法第14条第3項に基づく監査法人による監査、学内規程に基づく監査室による内部監査の三者があり、それぞれ異なる立場及び観点で独立した監査を行っている。

(1) 監事による監査

期中監査では月に1回程度、経理部からの月次試算表報告の際に、予算の執行管理をはじめとしたヒアリングが実施されている。期末監査では、監査報告会の際に、『監査報告書』や財務計算に関する書類等の書面審査とあわせて、監査法人や本法人出席者へのヒアリングが実施される。併せて、本法人の施設・設備の实地監査も実施される（資料10(1)-28）。

(2) 監査法人による監査

期中監査では、年に3回、日々の会計処理が学校法人会計基準に準拠しているかの妥当性の検証を中心に、期中の各種取引記録の監査、内部統制の整備・運用状況の評価等の往査が実施される。期末監査では決算監査、年度末時点では期末の金融資産の残高確認がそれぞれ実施される。

また、期中においても、必要に応じて経理処理の妥当性について確認を行うなど、適宜、アドバイスも受けている（資料10(1)-29）。

(3) 内部監査

本法人は、上記の(1) 監事による監査、(2) 監査法人による監査に加えて、理事長直轄の組織として監査室を設置し、内部監査を実施している。法的（公的研究費）監査、通常監査、テーマ監査に加えて、フォロー監査を実施している（資料10(1)-30）。

以上の三者は毎年10月と3月に三様監査連絡会を開催することで連携し、監査全体の質的向上と監査機能の強化・充実を図っている。具体的には、監査計画、期中監査実施状況及び監査結果の内容について情報共有し、意見交換を行っている。監査結果は、それぞれの根拠法令に従って『監査報告書』に取りまとめられ、学内外の関係機関へ報告書の提出を行っている。

3. 点検・評価結果に基づく改善・向上

事業計画に関する点検・評価結果は、教育活動、研究活動、社会貢献・地域連携・ステークホルダー連携活動、学生生活支援活動、進路・就職支援、学生募集、施設設備、管理運営の8項目に関する、実施・検証・分析結果等を『事業報告書』に掲載し、ウェブサイトでも公表している（資料ウェブ10(1)-27）。

『神山 STYLE2030』については、発展期に移行して1年が経過したところであり、今後、改善・向上の具体的事例をとりまとめる予定である。

監査の効果に関しては、以上の4点があげられる。

①財務情報の信頼性の向上、ガバナンスの強化、これによる社会的信頼性の向上

内部だけでなく外部からの監査を受けることで、財務情報の信頼性が向上し、法令順守の仕組みの整備や確実な運用を推進することに繋がり、本法人の社会的な信頼性が高まる。

②信頼性の高い財務情報を適時に把握できる意思決定体制の整備

適正な計算書類が作成されるプロセスを整備することにより、経営判断に必要な本法人の財政状態が信頼性をもって適時に把握できることで、適切な意思決定が可能となる。

③不正の早期発見や抑制効果の向上

監査の主目的ではないが、不正の早期発見や抑制効果の向上に寄与する。不正は一度発生すると、その後の処理に相当のコストを要するが、早期発見によってその回避につながる。

④業務プロセスの見える化により効率的な組織運営を実現

監査への対応や監査時の助言等によって、業務の効率化が図られ、保存文書の整理や規程等の整備及び定着が進むことになる。さらに業務手順書・フローチャートなど、業務フローに関する文書の見直しや充実にもつながる。これらの整備が進むことは、業務の透明性が向上するほか、法人の組織的な運営や責任者・担当者の育成、円滑な引継ぎにも役立つものとなる。

2. 長所・特色

学長のリーダーシップの下、部局長をはじめとする教職員の協働・連携により、建学の精神、教学の理念、大学像、学生像に基づく大学改革を進め、成果を挙げている。

これは、『神山 STYLE2030』の実効性の高さと、大学改革の推進主体である教職員の改善・改革意欲の喚起につながる情報共有にある（資料1-10）。

『神山 STYLE2030』については、第1期「改革期」の取組の検証を経て、第2期「発展期」の計画には、多くの改善を行っている。まず、「改革期」に数多くあったアクションプランを、建学の精神、今後の社会動向、学外有識者の意見、本学の課題や特長等を踏まえ、特に集中すべきアクションプランに統合・再編して絞り込んだ。また、本学の取組をSociety 5.0時代の大学に期待される事項に照らして客観的に点検・評価していくため、私立大学等経常費補助金等で問われる質問項目も踏まえたものとした。その他、教職員の

計画への理解が進むよう、アクションプランの目的や必要性、達成目標を明確かつ端的に示すことにした。

次に、学長から大学改革の目的・必要性、本学がおかれている状況の随時のメッセージの発信に加え、部局長が互いの事業について集中して情報共有・意見交換する機会を創出した。また、より多くの教職員が『神山 STYLE2030』にまつわる情報を獲得できる機会として、全学的な情報共有会を開催することとしている。

教職協働を実現するためには、大学改革の目的・必要性や実現するための計画を教職員に「わかりやすく」伝えていくことが必要である。また、取組の成果や社会的評価を共有し、教職員の改革・改善意欲の喚起、士気高揚に努め、大学改革の駆動力を高めていくことも肝要である。

こういったことが相乗して、全学的な内部質保証体制の強化、学部等を横断する文理融合型教育プログラム開設などを迅速に実現している。また、内部質保証体制の強化が、学部等における教育課程の見直しの機運を高めるなど、次の改革に向けた自律的・連鎖的な動きにつながっている。

3. 問題点

業務内容の多様化、専門化に伴い、専任職員を支える特定職員（有期労働者）の確保が困難になりつつある。また、URA（University Research Administrator）や教育支援業務、IR 推進等、従来の教員・職員の区別を超えた役割が求められる人材も必要となっており、この確保の困難性が増している。対策の一つとして、特定職員の確保については、すでに特定専門員制度により、有期労働契約から無期労働契約への転換を行っている。また、特定職員から、特定専門員を経て専任専門員に登用する等、長期にわたって優秀な人材を確保する取組を継続していく。

4. 全体のまとめ

建学の精神に基づき、学長のリーダーシップの下、『神山 STYLE2030』に掲げる方針・指針に則り、大学改革・大学運営を進めている。

大学運営については、必要な規程・手続を整備し、計画的な事業計画の策定プロセスも確立し、透明性も確保している。また、『神山 STYLE2030』の実体化に必要な予算確保にも努めている。

大学の永続・発展を支える大学運営を担う人材を育成するための事務職員トータル人事制度を導入し、職員育成、資質向上に努めている。業務内容の多様化・専門化により、専任職員をサポートする特定職員の確保が困難となりつつあるが、この点については、各種の登用制度により、長期にわたって優秀な人材を確保する取組を継続していく。

創設者が「むすわざ」に込めた想い、大学像「むすんで、うみだす。」の方針に則り、「将来の社会を担って立つ人材の育成」の目的に向かい、学長のリーダーシップの下、教員と職員が協働・連携する、「学生の成長」のための大学づくりを推し進めていく。

第 2 節 財務

1. 現状説明

(1) 教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。

- 【1】評価の視点：大学の将来を見据えた中・長期の計画等に則した中・長期の財政計画の策定
- 【2】評価の視点：当該大学の財務関係比率に関する指標又は目標の設定

教育・研究活動の維持・発展のために、収入を安定的に確保する必要がある。そのために、学生生徒等納付金のみならず、寄付金、補助金、資産運用収入なども含めた収入の多様化を目指すとともに、財政基盤の安定・強化を図り、後述の目標とする財務比率達成に向けて取り組んでいる。

本学では、2016（平成 28）年から 2030（令和 12）年までの中長期事業計画『神山 STYLE2030』を策定している（資料 1-10）。この 15 年間を 5 年ごとに「改革期」「発展期」「充実期」の 3 期に分け、具体的行動プラン（アクションプラン）の見直しを行いながら、時代の要請に対応した改革を進めている。2021（令和 3）年からの 5 年間は、『神山 STYLE2030』の「発展期」として、教育・研究をはじめ社会の多様な課題と向き合うために、達成目標・行動計画等を見直し、さらなる改革を進めていく。財政面でも、アクションプランに基づき、改革のための財源を確保し、重点的に資金配分を行っていく（資料 1-10）。

また、『神山 STYLE2030』発展期において掲げた目標の実現に向けた取組を推進するとともに、教育・研究環境のさらなる向上を目指すために、中期財政シミュレーションを行い、安定的な財政計画を策定することとしている（資料 10(1)-1）。

本学では、中期の財政シミュレーションにおける財務関係比率の指標として、以下の目標値を目指している（資料 10(1)-1）。事業活動収支計算書関連では、人件費比率を 50% 未満、教育研究経費比率を 35%、管理経費比率を 5% 以内とすることで、事業活動収支差額比率を 10% 以上確保することを目標としている。これにより、基本金組入後の収支均衡を図ることを一つの目的としている。貸借対照表関連の総負債比率及び負債比率は、日本私立学校振興・共済事業団『令和 2 年度版 今日の私学財政』における 2020（令和 2）年度財務比率表（学生数 10 千人以上大学法人）の全国平均値を上回っていないものの、負債関連比率を高めないように維持していく。また、2020（令和 2）年度の流動比率 291.7% は、借入金や前受金の減少に加えて、土地の売却による収入という特殊要因もあって全国平均値 225.0% と比べ一時的に高くなっている。今後は、新たな借入金の抑制による負債関連比率のさらなる改善や金融資産全体（引当特定資産・現金預金）の保有状況（積立率）を考慮しながら必要な資金を確保し、安定的な財政運営を目指し取り組んでいく。

(2) 教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。

- 【1】評価の視点：大学の理念・目的及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現する

ために必要な財務基盤（又は予算配分）

【2】評価の視点：教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み

【3】評価の視点：外部資金（文部科学省科学研究費補助金、寄付金、受託研究費、共同研究費等）の獲得状況、資産運用等

1. 財政状況及び財政基盤

事業活動収支計算書に関する事業活動収支差額比率は、事業活動全体に対するもので、法人全体の財務状況を把握する指標として用いられている（資料 10(2)-1）。財政運営上の基本的な指針として、法人全体で同比率 10%以上を目標に掲げている。これは将来の計画のために資金を留保し、基本金組入後の収支均衡を図るとともに安定した財政基盤の確保に向けた指標と捉えている。2009（平成 21）年度までは、毎年、事業活動収支差額比率（2014（平成 26）年度以前は帰属収支差額比率）10%以上を確保できていたが、2010（平成 22）年度以降は 10%を下回り、2016（平成 28）年度においては、3%台になった。2017（平成 29）年度以降は、学部・研究科の設置・再編及び収容定員増等により、徐々に改善し、6.7%から 10.0%の間で推移している。なお、2020（令和 2）年度の事業活動収支差額比率は 18.2%であるが、これは土地の売却による収入（資産売却差額 23 億 4,700 万円）があったためで、この特殊要因を除くと同比率は 10.0%となる。今後も安定的に 10%以上を確保するためには、さらなる収支改善を前提とした財政運営を行っていかねばならない。一方で、多様な学習ニーズに応えるための教育環境の整備や新たな施策への取組に資金投下をしていく必要があり、中期財政シミュレーションを行いながら、計画的な財政運営を行うことで、安定的に事業活動収支差額比率 10%以上を維持していくことを目指す（資料 10(1)-1）。

次に人件費比率については、2009（平成 21）年度までは 50%を下回っていたが、様々な教育・研究施策を実施するために教職員数が増加したことなどの理由で、2010（平成 22）年度から 2018（平成 30）年度まで 9 年間連続で 50%を上回った。しかし、2019（令和元）年度から 2020（令和 2）年度は、50%を下回っている。2020（令和 2）年度の学生数 10 千人以上大学法人における人件費比率では全国平均値が 47.5%であり、今後も 50%未満にとどめるように努めていく。

さらに、将来に向けての資金源泉を確保し、財政基盤を確立する方策の一つとして、2013（平成 25）年度から第 2 号基本金を「大学施設・設備整備資金」として計画的に毎年 20 億円の組入れを行い、建設計画の資金に充当している。また、第 3 号基本金については、研究基金（期末残高 8 億円）、教育研究設備整備基金（同 22.5 億円）、課外活動援助基金（同 14.5 億円）、奨学基金（同 50 億円）を保有しているが、現状の基金の状況を点検しながら、その構成等について検討していく。収入面の増収については困難が見込まれる中、基金の運用果実により恒常的な支出の一部を賄う必要性、重要性は今後、ますます高まっていくものと認識している。また、このほか、財政運営に大きく関わる施策のうち、（1）施設・設備整備計画、（2）寄付金事業、（3）資金運用の状況について説明を行う（資料 10(2)-1）。

（1）施設・設備整備計画

本学のキャンパス整備については、開学時より第4期施設整備計画を終えて、現在、2008（平成20）年度から2023（令和5）年度にかけての第5期施設整備計画が進行中である（資料ウェブ8-1）。このうち、2018（平成30）年度からはサードステージが始まり、同年度には、将来の課外活動施設として遠望館が竣工し、2019（令和元）年度には、旧7号館跡地及び旧3号館跡地に、法学部、国際関係学部の教室や新たな学生食堂を併設した真理館が竣工した。また、教員の研究拠点となる第6研究室棟も竣工した。さらに、経年劣化の著しい旧1号館についても半棟ずつ取り壊しながら天地館西棟が完成した。2021（令和3）年度には天地館東棟も完成し、大教室や厚生施設も入る天地館として竣工した。

また、老朽化した学生寮の建替地として取得した本山第二敷地に、新たな教育寮を建設する計画に着手しており、2023（令和5）年度に竣工予定である。

さらに、学生等の安心・安全を確保する取組として、2023（令和5）年度末までに既設建物の耐震化率100%を達成するための耐震改修工事（上賀茂総合研究館、神山研修室棟、総合グラウンド厩舎、追分寮、スポーツ指導員研究室棟）を実施中であり、2021（令和3）年度には上賀茂総合研究館、神山研修室棟、追分寮の耐震改修工事が完了した。2022（令和4）年度中には、耐震化率100%を達成する。

これらの建設工事に係る資金計画については、自己資金と一部借入による外部資金調達を基本原資としている。施設・設備の整備計画は中長期にわたる計画でもあることから、毎年度の執行を検証しながら、将来にわたっての資金計画を策定し、安定した財政運営が維持できるように取り組んでいる。

（2）寄付金事業

2011（平成23）年度から2015（平成27）年度まで「学校法人京都産業大学創立50周年記念事業募金」の募集活動を行い、在学（校）生、保証人、卒業生、教職員、企業・団体等本法人に関わる全てのステークホルダーとの絆を強めるべく取組を進めてきた（資料ウェブ10(2)-2）。寄付金総額7億6,050万円を寄付金により創設した「サギタリウス基金」（取崩し型）へ組入れ、この基金を原資とした給付奨学金制度及び卒業生顕彰制度を新設し、活用している。

「学校法人京都産業大学創立50周年記念事業募金」開始以前に募集を行っていた本学の恒常的募金事業である「京都産業大学教育振興資金」の募集活動を2016（平成28）年度から再開した。2018（平成30）年度には附属中学校・高等学校での募集を再開、また、すみれ幼稚園で新たに募集を行い、法人全体の募金事業「学校法人京都産業大学教育振興資金」として募集活動を推進している。本法人の設置する各学校の教育・研究の充実と施設・設備の整備に活用することを目的としており、毎年度の募金目標額を1億円（一口1万円）として本法人ステークホルダーに幅広く寄付を募っている。加えて大学では、新たに2018（平成30）年度から学生用図書の実用性を目的とした「古本募金」を、2019（平成31）年度から公認クラブの活動費として活用することを目的とした「KSUクラブ応援募金」の募集を開始しており、寄付金獲得に向けて募集強化を進めている（資料ウェブ10(2)-3）。

(3) 資金運用の状況

資金運用については、預金と債券を3対7の割合で運用している。運用期間については、資金需要を考慮し、毎年一定額の償還が行われるように配慮した10年間のラダー運用を基本としている。直近3年間の受取利息・配当金は、日銀のマイナス金利政策による預金金利の低下や新型コロナウイルス感染症拡大による経済活動低迷の影響などから、2018（平成30）年度4.4億円、2019（令和元）年度4.3億円、2020（令和2）年度4.1億円と微減で推移している。預金と債券を合わせた運用利率は、運用資金の約30%を占める預金の大幅な金利低下の影響を受けて、1.0%を下回る水準である。債券については、償還予定の債券の多くが利率1%を超えるものである一方、現在購入している債券の多くは、償還予定の債券の利率よりも低く、受取利息・配当金収入の総額は先細りすることが見込まれる。今後の資金運用の在り方については、安全性を担保したうえで、一定の資産運用収入が得られるように、債券以外の金融商品の運用を視野に入れた資金運用方法の多様化など、効果的かつ安定的な運用を検討する必要がある。

2. 外部資金の受入れ状況（科学研究費助成事業、受託研究費等）

代表的な外部資金である科学研究費助成事業の受入状況は、2017（平成29）年度151件（353,805千円）、2018（平成30）年度165件（365,693千円）、2019（平成31）年度159件（345,536千円）、2020（令和2）年度159件（367,363千円）、2021（令和3）年度150件（337,483千円）、となっている。1件あたりの金額が大きい研究費の受入の有無による金額変動はあるものの、受入れ件数は2018（平成30）年度を頂点として微減傾向にある。また、科学研究費助成事業への新規応募件数についても、2017（平成29）年度167件、2018（平成30）年度184件、2019（平成31）年度165件、2020（令和2）年度182件、2021（令和3）年度143件と、2020（令和2）年度は回復したものの、2021（令和3）年度は減少に転じている。

2022（令和4）年1月26日付け教育学術新聞では、科学研究費助成事業の配分を受けた全国の私立583大学・大学院の中で本学の配分額（直接経費＋間接経費）は28位となった。その他、受託研究・共同研究・研究助成金・研究助成寄付金（2021（令和3）年4月より研究寄付金に名称変更）については、2017（平成29）年度62件191,405千円、2018（平成30）年度50件173,513千円、2019（令和元）年度42件137,139千円、2020（令和2）年度32件100,465千円、2021（令和3）年度35件112,214千円となった。

科学研究費助成事業、受託研究、共同研究、研究助成金及び研究助成寄付金の間接経費については、2017（平成29）年度112,047千円、2018（平成30）年度108,115千円、2019（令和元）年度94,844千円、2020（令和2）年度127,211千円、2021（令和3）年度122,438千円を受入れている。

3. 財務関係比率

2020（令和2）年度決算において、貸借対照表関連では、退職給与引当特定資産保有率は100%となっており、学生数10千人以上大学法人の全国平均値66.4%を大きく上回っている。この点は、本学の強みといえる。また、2016（平成28）年度以降増加していた総負債比率及び負債比率は、2020（令和2）年度に減少に転じ、総負債比率11.7%、負債比

率13.3%となっており、全国平均値（総負債比率13.7%、負債比率15.8%）を下回った。今後、新たな借入金の抑制を図るとともに、計画的な返済により、さらなる比率の減少に努める。事業活動収支関連では、人件費比率47.8%は、全国平均値47.5%を上回り、教育研究経費比率37.4%と管理経費比率6.0%は、全国平均値（教育研究経費比率39.3%、管理経費比率6.2%）を下回っている。事業活動支出の約90%を占める人件費、教育研究経費、管理経費の財務比率について、全国平均値も視野に入れるとともに、目標値として掲げた水準を維持することを目指していく。また、2016（平成28）年度に3.1%であった経常収支差額比率は、2020（令和2）年度に8.6%となり、全国平均値6.8%を上回っており、今後も経常的収支を安定的に維持できるよう努めていく（資料10(2)-4）。

なお、上記財務比率については、年度ごとに同規模大学の全国平均値と比較分析し、本学の長所（強み）及び問題点（弱み）を認識し、その結果を理事会、評議員会、部局長会、事務部長会等への決算説明などを通じて報告するとともに、財務情報を共有し、良好な財政運営ができるような体制づくりを進めている。

2. 長所・特色

特定の支持母体を持たない本学にとって、大学が永続するための財政基盤の安定・強化と、発展のための『神山STYLE2030』を具現化するための財源を確保することは極めて重要であり、このための中期財政シミュレーションを行い、安定的な財政計画を策定することとしている（資料1-10、10(1)-1）。

毎年の事業計画・予算編成にあたっては、各所属が効果的な計画を立案することはもとより、この計画の妥当性を大学として客観的に精査・確認し、経営的観点から適切に資金配分を行う体制を確立している。各所属が立案した事業計画・予算案については、管理部門の課長を中心に組織している事業計画事務局及び事務部長がすべての内容を精査のうえ、事務局が全所属に対してヒアリングを実施している。このヒアリングを通じて、各事業計画及び予算案の妥当性を組織として客観的に確認している。

加えて、経営的判断が必要なものについては、対象となる所属に対して、常任理事・事務部長へのプレゼンテーションを求めている。経営職層は、社会動向や全学的な方向性、近年の財政状況を深く認識したうえで、ヒアリングやプレゼンテーションの内容を基に、費用対効果の伴っていない事業に対しては縮小や廃止を含む見直しを、さらに加速すべき事業については一層の推進を求める。これにより、中期財政シミュレーションに沿いながら、大学改革や施設・設備整備等を、経営的・戦略的観点から計画的に進めている。

3. 問題点

財務比率での事業活動収支差額比率は、安定的に10%以上を確保し、これを維持することで、永続的に基本金組入後の収支均衡を図る必要がある。そのために、収入増加の方策と支出削減の方策を検討する。まず、収入については、収入の柱である学費体系のあり方などの検討を行うとともに、学費以外の収入増の施策を検討し、収入構造の多角化を進める。支出について、人件費は、魅力ある教育施策を実行するため、今後も必要となる人件費予算を確保していく。また、人件費比率は、目標値である50%未満に抑えるため、中期財政シミュレーションを行い、関連部署とも連携しながら計画的な採用計画・予算執

行を行っていく。教育研究経費は、これを聖域とせず、全ての支出項目について費用対効果も含めて検証する。

4. 全体のまとめ

事業活動収支計算書関連では、中期の財政シミュレーションにおける財務関係比率の指標として、人件費比率を事業活動収入の50%未満、教育研究経費比率を35%、管理経費比率を5%以内とし、事業活動収支差額比率10%以上を確保することを目標としている。本学の2020（令和2）年度決算における人件費比率は47.8%、教育研究経費比率は37.4%であり、目標値に到達している。管理経費比率は、2018（平成30）年度7.4%、2019（令和元）年度7.1%、2020（令和2）年度6.0%で推移しているが、目標値とする5%以内を達成できるように支出の見直しを検討する。事業活動収支差額比率は、2018（平成30）年度6.7%、2019（令和元）年度9.3%、2020（令和2）年度10.0%（特殊要因（土地の売却による収入）を除く）で推移している。今後は、毎年度10%以上を維持できるよう、収入・支出構造の見直しを引き続き行っていく。

貸借対照表関連では、総負債比率11.7%、負債比率1.3%は、全国平均値を下回っているものの、借入金の増加の抑制を図り、総負債比率及び負債比率のさらなる改善に努めていく。

今後の財政運営の方向性としては、安定的に事業活動収支差額比率10%以上の維持を目指していく。そのために『神山STYLE2030』をはじめとしたアクションプランの実行や今後進めていく事業計画や施設・設備整備計画も含めて、より精度の高い中期財政シミュレーションを行い、収支の分析を行うとともに、安定した財政基盤の構築に取り組んでいく。

終章

大学が永続していくためには、「社会から選ばれる」ことが必要である。そのためには、大学の使命や姿勢・方針を明らかにして、社会ニーズを踏まえた特色ある教育・研究等諸活動を展開し、その成果をわかりやすく示すことを通じて、社会から「共感」と「信頼」を獲得していくことが求められる。

この認識の下、本学は、「建学の精神」に掲げる「将来の社会を担って立つ人材の育成」を使命とし、それを基に本学の姿勢・方針を「教学の理念」「大学像」「学生像」として明示し、これを学内で共有すると共に、社会に対しても広く周知している。また、これらを具現化するための計画と行動目標を、中長期事業計画『神山 STYLE2030』に定め、これに則り、社会ニーズに即応した大学改革を進め、その成果等の情報公表に努めている。

令和2(2021)年度からの『神山 STYLE2030』第2期「発展期」においては、「教育の京都産業大学の実現」の計画を最上位項目として掲げ、「学生が成長を実感」「学生の成長を最大化」できる大学づくりの根幹となる自律的な内部質保証の取組を全学で進めている。この取組は、教学マネジメント体制の強化や、ディプロマ・ポリシーに基づいて定義した「8つの資質・能力」を用いた学修成果の可視化、カリキュラムマップ、アセスメントプランの策定など、本学の教育の質保証に関する課題の抜本的な改善に結実している。今後は、学生が成長を実感できる環境づくりとして「学修ポートフォリオ」の導入を進めていく。

社会ニーズを踏まえた「Society 5.0時代の教育の実施」としては、全ての学部・研究科が「神山キャンパス」に集結している「一拠点総合大学」の特長を活かした、本学ならではの特色ある教育の展開を進めている。数理・データサイエンス・AI教育や起業家育成教育については、複数の学部教員が参画する文理融合型という特色を持ち、社会からも注目されている。引き続き、将来の社会のニーズを見据え、高度に複雑化した社会の課題を解決する能力を有する人材育成のため、分野を横断する学際的な教育を積極的に進めていく。併せて、研究力の向上と共に、分野を融合した共同研究の推進を図り、教育・研究の成果を社会に還元し、実装することにも注力していく。

大学改革を実体化させるためには、大学の執行部をはじめ、推進主体となる教職員による主体的な取組が欠かせない。そのためには、教職員個々の意識・意欲の喚起が必要である。引き続き、学長から大学改革の意義を学内に発信することの他、各部局の取組状況や、社会情勢・本学の社会的位置等を情報共有する場の創出を進める。

さらなる大学の質向上に向けて「課題」が尽きることはない。社会から選ばれ続けるためにも、自律的な内部質保証の取組を根幹に、課題を先送りすることなく、一拠点総合大学の総力を結集した取組を進めていく。また、変革の時代、「過去の延長に将来はない」ことを念頭に、学長のリーダーシップの下、教職協働により、特色ある教育・研究等諸活動を展開し、社会から共感と信頼を獲得していく。