

令和2年7月31日

2019(令和元)年度自己点検・評価報告書

京都産業大学

目次

序章	1
1 理念・目的	5
2 内部質保証	9
3 教育研究組織	20
4 教育課程・学習成果	24
5 学生の受け入れ	35
6 教員・教員組織	41
7 学生支援	49
8 教育研究等環境	63
9 社会連携・社会貢献	72
10 大学運営・財務	
第1節 大学運営	75
第2節 財務	87
終章	93

序章

1. 自己点検・評価の目的と体制

本学では、1997(平成 9)年に「自己点検・評価運営委員会規程」を制定し、大学の諸活動について、点検・評価活動を実施する「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。)を設置した。

「自己点検・評価運営委員会規程」には、その目的を「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、「全学自己点検・評価運営委員会」は、これに則り、自己点検・評価を実質的に行うことにより、本学における諸活動を分析し、必要な改善・改革を進めることで、教育・研究等の質の向上を図ることとしている。

全学自己点検・評価運営委員会委員長には、学長、副学長、各部局の長で構成される教学の最高審議機関である「部局長会」の構成員のうちから、学部長および研究科長を除き、学長が指名する者になることを規定している。また、委員には、各学部、各研究科、研究機構に置かれた「自己点検・評価委員会」(以下「各学部等自己点検・評価委員会」という。)からのそれぞれ1名を含めた、大学の全部門(教育、研究、大学、法人)からの代表者を選出することを規定し、委員長1名を含めた総勢38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」およ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、自己点検・評価を組織的に実施する体制となっている。

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「部門長等会議」を定期的に開催し、各種取組の事前調整・連絡を行うことで、効率的・有効的な「全学自己点検・評価運営委員会」の運用を行っている。

これら「全学自己点検・評価運営委員会」を中心とした自己点検・評価に関する取組は、本学の内部質保証システムの原動力となっており、「部局長会」や、理事長、学内理事で構成される法人の意思決定機関である「常任理事会」での評価を経て、認証評価機関の大学評価を受けるとともに、広くホームページ等で社会に公表し、その説明責任を果たすこととしている。

2. 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)受審に向けた自己点検・評価の実施方針

2016(平成 28)年の大学評価(認証評価)受審を経て、「全学自己点検・評価運営委員会」は、2023(令和 5)年度の大学評価(認証評価)の受審時期を目途に、本学の自己点検・評価活動の有効性を高め、教育・研究等の質の向上へと活用するため、これまでの自己点検・評価の実施方針の見直しを行った。なお、この見直しにおいては、前回の大学評価(認証評価)で、「全学自己点検・評価運営委員会」を中心とした自己点検・評価活動が高く評価されたことを踏まえ、自己点検・評価活動は、これまでのノウハウを活用し、効果的かつ機能的に実施するという観点を重視している。

2017(平成 29)年 3 月、「全学自己点検・評価運営委員会」は、「大学評価(認証評価)受審に向けた自己点検・評価の実施方針」(以下「実施方針」という。)を取りまとめ、「部局長会」の審議を経て、全学に周知した。実施方針では、「目的」「体制」「評価基準および項目」「評価方法等」「活動のサイクル」「実施計画」「公表」の 7 項目について、図式化するなどわかりやすく、簡潔に取りまとめた。

<実施方針抜粋> ※図式等は第 2 章を参照

■目的

京都産業大学は、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、本学の目的およ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および評価を行う。

■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・評価運営委員会が中心となり、各学部等の自己点検・評価委員会およ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、運営委員会の効率的且つ効果的な運営を図るため、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、部局長会および常任理事会で恒常的に審議(評価)を受ける。

■評価基準および項目

自己点検・評価を行う際の評価基準および項目は、公益財団法人大学基準協会(以下「大学基準協会」という。)の大学基準および点検・評価項目を準用する。

■評価方法等

- ①学部・研究科、部局ごとに、評価基準および項目に基づいて現状分析を行う。
- ②現状分析では、特徴(成果および課題を具体的に明示し、特徴(成果)についてはさらに伸長させる方策を、課題については改善方策を具体的に明示する。その際には「神山 STYLE2030」、事業計画書および事業報告書を踏まえる。
- ③自己点検・評価の結果は、運営委員会での学部・研究科、部局の壁を越えた多面的な審議を経て、部局長会、常任理事会で審議(評価)する。
- ④これら一連の自己点検・評価活動は、自己点検・評価システムおよび P O S T を活用し、全教職員で共有する。

■活動のサイクル

(第 2 章記載の取組図参照)

■実施計画

(第 2 章記載の取組図参照)

■公表

大学基準協会による大学評価(認証評価)結果および改善報告書検討結果、本学が作成する自己点検・評価報告書および改善報告書、その他の運営委員会の活動状況等については、本学ホームページを通じて、公表する。

(2)「全学自己点検・評価運営委員会」の取組

「全学自己点検・評価運営委員会」では、実施方針の下、自己点検・評価を全学的に推

進していくために、次の3点を重視して各種取組を展開している。

＜重視事項＞

- ①自己点検・評価の結果が、各学部等が具体的に担う教育活動の改善に繋がるよう、主体的に「各学部等自己点検・評価委員会」が自己点検・評価を実施することを重んじている。「自己点検・評価報告書」を作成する際は、独自の点検・評価項目を策定するとともに各学部等が評価の視点を新たに策定することも可能とする。
- ②各学部・研究科が互いにそれぞれの取組を知り、互いに切磋琢磨できるよう各学部・研究科の取組(記述)を基準・点検・評価項目ごとに、一覧できるよう横並びに取りまとめた「学部・研究科等の記述分一覧」を作成し、全学部・研究科に配付する。
- ③「全学自己点検・評価運営委員会」の取組は、全学的な教育の質向上に資するよう、適宜、学長・「部局長会」へ報告・意見収集を行う。また、全教職員には委員からの各所属での報告に加え、「全学自己点検・評価運営委員会」の会議資料・議事録をすべて公表し、教職員が閲覧できる電子掲示板(POST)等により、いつでも閲覧できるようにする。

3. 2023(令和5)年度大学評価(認証評価)に向けた自己点検・評価活動の活動方針

2016(平成28)年度に、大学基準協会の大学評価(認証評価)において適合の評価を受けた。また、第10章「内部質保証」では、本学の内部質保証システムの原動力である「全学自己点検・評価運営委員会」を中心とした自己点検・評価活動が高く評価されている。この評価を受け、引き続き、「全学自己点検・評価運営委員会」を中心として実施方針に沿って取り組んでいる。

自己点検・評価の実施にあたっては、これまで蓄積してきた活動ノウハウを活かし、取組の質を落とさずに作業量を減らすことで、効果的かつ機能的に取組を進める。具体的な取組は、①大学評価(認証評価)結果についての徹底した検証と対応、②工程の可視化・共有、③恒常的なデータ管理の3つの観点から展開することとしている。

①大学評価(認証評価)結果についての徹底した検証と対応

大学評価(認証評価)結果をもとに、指摘事項(努力課題)や総評、概評に記載された今後期待する点や検討点を抽出し、それぞれの対応状況について一覧化した「大学評価(認証評価)結果に対する対応(改善)状況一覧」を作成し、全学的に共有している。これを定期的に更新し、改善報告書や「自己点検・評価報告書」を取りまとめる際の根拠資料とする。

②工程の可視化・共有

実施方針の「実施計画」のうち、最初の3年間の取組をまとめた工程表を作成している。本紙は、「全学自己点検・評価運営委員会」の委員のみならず、全教職員に公表しており、大学全体で自己点検・評価活動の取組工程を共有している。なお、作成にあたり、自己点検・評価活動を効果的かつ機能的に進めるため、本学の学年暦に鑑みて各種取組の実施時期を決定している。

③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、Webシステムを用いて教育業績および研究業績の更新作業を定期的に行っている。

「自己点検・評価報告書」を作成する際には、これらのデータを活用し、本学独自に開発した自己点検・評価システム(データベース)を利用して作成する。本システムは、各学部等が随時、「自己点検・評価報告書」を更新・共有することを可能としており、必要なデータを恒常的に収集できるほか、印刷用紙の使用量の減少にもつながっており、効果的かつ機能的な自己点検・評価活動を実現している。

以上の取組は適宜、委員長から学長・「部局長会」へ報告・意見収集を行い、また、全教職員には各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・議事録をすべて公表し周知している。このことを通し、効果的かつ機能的に大学全体の教育の質向上につなげている。

<全学自己点検・評価運営委員会の取組状況報告 ～学長への報告・意見収集記録～(前回大学評価以降分を抜粋)>

■平成 28 年度大学評価(認証評価)結果の報告

大学評価(認証評価)結果は適合。認定期間は平成 29 年 4 月 1 日から令和 6 年 3 月 31 日まで。長所として特記すべき事項 3 件、努力課題 5 件、改善勧告 0 件、<概評>の文中における「今後期待する点」「検討点」など 40 件

■「大学評価(認証評価)に向けた自己点検・評価の実施方針」の策定

次回の大学評価(認証評価)受審に向け、7 項目(「目的」「体制」「評価基準および項目」「評価方法等」「活動のサイクル」「実施計画」「公表」)を定めた方針を策定

■自己点検・評価運営委員会取組工程表 [平成 29 年度～令和元年度] の作成

自己点検・評価活動としての平成 29 年度～令和元年度(3 年間)の具体的な取組事項とスケジュールを作成

■対応(改善)状況一覧および大学基礎データ、基礎要件確認シートの作成

前回の大学評価(認証評価)結果における努力課題や「今後期待する点」「検討点」に対し、平成 30 年 2 月 7 日時点での取組状況およびその内容について取りまとめ、対応(改善)状況一覧を作成。大学基準協会指定の様式を用いて「大学基礎データ」「基礎要件確認シート」を作成

■自己点検・評価運営委員会規程の改正

大学基準協会による第 3 サイクルの大学評価(認証評価)が平成 30 年度より開始され、実施方法等が変更される。これに伴い、自己点検・評価運営委員会規程を平成 30 年 4 月 1 日付で改正

現在は、自己点検・評価システム(データベース)を活用し、次期の大学評価(認証評価)受審に向け、「全学自己点検・評価運営委員会」が中心となり、各学部等の「自己点検・評価委員会」および各部局と連携を図り、「自己点検・評価報告書」「改善報告書」の作成や、「大学基礎データ」「基礎要件確認シート」の作成、教育業績および研究業績の更新等の活動を進めている。

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。

- | |
|---|
| <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設定とその内容</p> <p>【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</p> |
|---|

本学は、1965(昭和40)年に創設者(学祖)荒木俊馬により、経済学部、理学部の2学部で開学した。荒木俊馬は「建学の精神」に、「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」ことを掲げ、第1回入学式告辞では、「現実の産業界と密接な連繋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。」と建学の強い想いを明確にした。

これは、本学の使命が、混迷の時代にあっても揺るぎなき信念と、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、この精神を引き継ぎ、それに抛りながら、さらに新しい時代の動きに即応した教育理念を表す「教学の理念」を確立し、将来の社会を担って立つ人材の育成に努めている。

現在、「教学の理念」では、人材の育成について、「自らを厳しく律しつつ、創造力に富み、社会的な義務を怠ることなく、国内外を問わず活躍できる人材の育成である。そのためには、日本固有の文化の特質や歴史的な意義を深く理解するのみならず、世界各国の文化や文明に通暁し、世界で通用し得る見識と国際感覚を身につける必要がある」としている。そして、この理念の実現のため、「急速に進展する国際化、情報化社会において、本学は、時代のスピードに乗り遅れることなく、常に国際社会の動向に注視しながら、豊かな国際感覚と世界に雄飛する行動力のある人材育成のためのカリキュラム編成とその充実に取り組む。特に、科学技術の進展や文化・文明が作り出した地球規模の課題解決が急務の現代社会に対応するために、本学は、一拠点総合大学の利点を最大限に生かし、体系化された教養教育と専門教育、さらには学部間の壁を取り払ったカリキュラム編成と、特色のある大学院の専門教育のカリキュラムの充実に意欲的に取り組む」ことを謳っている。

従前より、この本学の理念・目的を踏まえて、各学部・研究科は教育・研究上の目的を定めている。2017(平成29)年度には、本学の理念・目的と各学部・研究科の目的、3つのポリシーとの連関性をさらに高めることを目指して、全学としての3つのポリシーを改定し、それを踏まえる形で各学部・研究科の教育・研究上の目的および3つのポリシーを見直した。

(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。

【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

【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

「京都産業大学学則」第1条においても本学の目的が人材の育成にあることを次のように規定している。

「京都産業大学(以下「本学」という。)は、教育基本法および学校教育法により、国家の要請に応じて、広く知識を授けるとともに、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。」

また、大学院の各課程の目的については、「京都産業大学大学院学則」第2条に次のように規定している。

「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。」

「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。」

「専門職学位課程は、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識および卓越した能力を養うものとする。」

これらをもとに、各学部・学科の目的については「京都産業大学学則」第2条の2に、各研究科の目的については、「京都産業大学大学院学則」第4条の2に規定している。

本学の「建学の精神」「教学の理念」はホームページを通じて公開し、学内の構成員はもとより、社会に広く公表している。さらに、教職員に対しては、「部局長会」「所属長会」および学内広報誌『むすびわざ』を通して、理事長、学長からのメッセージとしても周知している。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』を配付している。また、学生自治会である「京都産業大学志学会執行委員会」が発行する『雄飛』においても、「建学の精神」「教学の理念」を巻頭に掲載している。在学生保証人に対しては、「教育懇談会」での案内を通じて、周知している。

さらに、「建学の精神」は、教職員、学生および来訪者などに向けて、キャンパス内の各建物、事務室および学生寮などにパネルとして掲げている。

自校科目として「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。「大学の歴史と京都産業大学」では、世界の大学の歴史を学ぶことを通して、日本における大学教育の現状と課題をさぐりつつ、その中で本学がどのような存在であるのかを明らかにすることで、「京都産業大学で学ぶ意義」を認識し、本学での学生生活の目標を早期に考えさせることを目的としている。講義は、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担当し、内外から多角的に熱く「京都産業大学論」を講じている。「熊本・山鹿フィールド」では、荒木俊馬の生誕地である熊本県山鹿市(地域)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」の一層の理解と体現を促し、本学での学生生活充実の基盤を創り上げることを目的としている。

本学では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理念を確認してきた。年史は図書館へ蔵書し教職員および学生への閲覧に供している。大学沿革史を編纂する部署として、2004(平成16)年より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

2015(平成27)年11月に、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、学内外に公表した。「神山STYLE2030」は、本学の「建学の精神」「教学の理念」のもと、時代の変化や社会の要請に的確かつ柔軟に対応する形で、検討委員会で議論を重ね、広く教職員から意見を聴取しながら完成したものである。その内容は、「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」を3つの柱として7つの大項目で構成しており、特に人材育成の目的実現に向けて、中長期での取組を進めている。

「神山STYLE2030」には、全体で89のアクションプランを定めており、その取組の進捗は、毎年開く「神山STYLE2030検証会議」「神山STYLE2030検証会議小委員会」で検証している。その検証結果は、「常任理事会」「部局長会」「所属長会」で報告し、進捗一覧の詳細は教職員が閲覧できる電子掲示板(ポータルサイト「POST」)で共有している。また、最初の5年を「改革期」、次の5年を「発展期」、最後の5年を「充実期」と位置づけており、各期(5年間)における全体の進捗検証と見直しを図る計画となっている。

2. 長所・特色

本学の理念・目的等を周知するため、「建学の精神」「教学の理念」を中心に、単なるホームページ上の公開だけでなく、機会あるごとに、理事長あるいは学長から直接、メッセージとして伝えてきた。この結果、着実に学生および教職員に理念・目的等が浸透している。「建学の精神」「教学の理念」を具現化した本学の着実な取組が、2017(平成29)年度の私立大学等改革総合支援事業において、本学が申請できる全タイプで選定される結果につながったといえる。

学生の行動にも変化が見られ、障害をもつ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活動を行う「障害学生支援サポーター」、グローバルコモンズでの学習支援の活動など、学生の主体的な活動が生まれ、育っている。

「神山STYLE2030」に則って、社会的ニーズと環境変化に対応した専門教育の領域拡大に向けた取組が、開学から50年が経過した校舎の建替とシナジーを持って進めることができ、中長期計画が全学横断的な取組の加速にむすびついている。

3. 問題点

本学教職員および学生や保護者、社会に対する周知活動について、従前の取組に加えて、より多面的な活動を進めていく必要がある。

4. 全体のまとめ

「建学の精神」に基づき、理念・目的を設定している。これらの理念・目的は、「京都産業大学学則」「京都産業大学大学院学則」にも規定し、ホームページ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。

理念・目的に基づき、15カ年の計画となる「神山 STYLE2030」を策定しており、この内容を冊子化して教職員に配付・周知するとともに、この計画を踏まえて各施策を推進している。各施策の進捗状況については、「神山 STYLE2030 検証会議」「神山 STYLE2030 検証会議小委員会」を設置して、毎年検証するとともに、5年ごとに「改革期」「発展期」「充実期」と位置づけ、各期における全体の進捗検証と見直しを図る計画となっている。

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)

■自己点検・評価の実施方針

2017(平成29)年3月、本学の内部質保証システムの原動力である「全学自己点検・評価運営委員会」は、2023(令和5)年度の大学評価(認証評価)を受審する時期を目的に、本学の自己点検・評価活動の有効性を高め、自己点検・評価の結果を全学的な教育の質向上に結びつけるために、「大学評価(認証評価)受審に向けた自己点検・評価の実施方針」を取りまとめた。その後、内部質保証の推進に責任を負う「部局長会」の審議を経て、内部質保証に関する大学の基本的な考え方として全学に周知した。前回の大学評価(認証評価)においては、「全学自己点検・評価運営委員会」を中心とした自己点検・評価活動が高く評価された。これを踏まえ、実施方針は、これまでの活動ノウハウを活用し、自己点検・評価活動のスリム化を極力はかることで、効果的かつ機能的に実施するという観点を重視して作成している。

実施方針の項目は、「目的」「体制」「評価基準および項目」「評価方法等」「活動のサイクル」「実施計画」「公表」の7項目について簡潔に取りまとめ、全学的な組織の権限と役割や学部等の組織との役割分担、PDCAサイクルのプロセス等を明確にしている。

実施方針の内容は次のとおりである。

【大学評価(認証評価)受審に向けた自己点検・評価の実施方針】

<実施方針抜粋>

◆目的

京都産業大学は大学、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、本学の目的およ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および評価を行う。

◆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・評価運営委員会が中心となり、各学部等の自己点検・評価委員会および各部局と連携を図り、活動を進める。

また、運営委員長は効率的且つ効果的な自己点検・評価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(自己点検・評価運営小委員会の各部門委員長、部門委員長代理で構成)で事前に意見交換や調整等を行う。さらに、全学自己点検・評価運営委員会で審議した事項については、適宜、部局長会および常任理事会での審議(評価)を受ける。

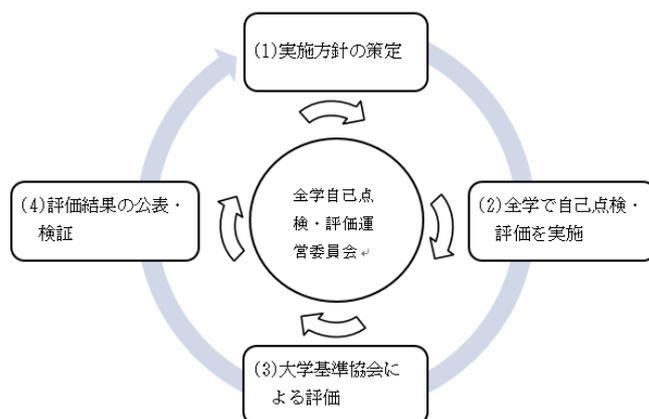
◆評価基準および項目

自己点検・評価を行う際の評価基準および項目は、公益財団法人大学基準協会の大学基準および点検・評価項目を準用する。

◆評価方法等

- ①学部・研究科、部局ごとに、評価基準および項目に基づいて現状分析を行う。
- ②現状分析では、特徴(成果)および課題を具体的に明示し、特徴(成果)についてはさらに伸長させる方策を、課題については改善方策を具体的に明示する。その際には「神山STYLE2030」、事業計画書および事業報告書を踏まえる。
- ③自己点検・評価の結果は、運営委員会での学部・研究科、部局の壁を越えた多面的な審議を経て、部局長会、常任理事会で審議(評価)する。
- ④これら一連の自己点検・評価活動は、自己点検・評価システムおよびPOSTを活用し、全教職員で共有する。

◆活動のサイクル



◆実施計画

※(1)～(4)の番号は上記の図の番号と対応。報告書は自己点検・評価報告書の略。

年度	取組	年度	取組
H28年度	(4) 認証評価結果(大学基準協会による)の公表・検証 ↓ (1) 自己点検・評価の実施方針の策定	R2年度 R4年度	(4) 改善報告書検討結果(大学基準協会による)の公表・検証 ↓ (1) 自己点検・評価の実施方針の見直し
H29年度 R元年度	(2) 3年間の取組工程表を策定 ↓ (2) 認証評価結果への対応(改善)状況一覧の作成 ↓ (2) H30年度報告書(ラフ案)の作成 ↓ (2) R元年度報告書(正式版)、R元年度改善報告書の作成 ↓ (3) R元年度報告書(正式版)、R元年度改善報告書を大学基準協会へ提出		(2) 3年間の取組工程表を策定 ↓ (2) R元年度報告書への対応(改善)状況一覧の作成 ↓ (2) ・R3年度報告書(ラフ案)の作成 ・改善報告書検討結果への対応(改善)状況一覧の作成 ↓ (2) R4年度報告書(正式版)の作成 ↓ (3) R4年度報告書(正式版)を大学基準協会へ提出

◆公表

大学基準協会による大学評価(認証評価)結果および改善報告書検討結果、本学が作成する自己点検・評価報告書および改善報告書、その他の運営委員会の活動状況等については、本学ホームページを通じて、公表する。

【全学自己点検・評価運営委員会による実施・運用方針】

「全学自己点検・評価運営委員会」では、実施方針の下、自己点検・評価を全学的に推進することをより強く打ち出すため、次の3点を取り決めている。

<実施・運用方針>

- ①自己点検・評価の結果が、各学部等が具体的に担う教育活動の改善に繋がるよう、主体的に「各学部等自己点検・評価委員会」が自己点検・評価を実施することを重んじている。「自己点検・評価報告書」を作成する際は、独自の点検・評価項目を策定するとともに各学部等が評価の視点を新たに策定することも可能とする。
- ②各学部・研究科が、それぞれの取組を共有し、互いに切磋琢磨できるよう各学部・研究科の取組(記述)を基準および点検・評価項目ごとに、一覧できるよう横並びに取りまとめた「学部・研究科等の記述分一覧」を作成し、全学部・研究科で共有する。
- ③「全学自己点検・評価運営委員会」の取組は、全学的な教育の質向上に資するよう適宜、委員長から学長・「部局長会」へ報告・意見収集を行い、大学全体の教育改革や改善へと結びつける。また、全教職員には委員からの各所属での報告に加え、「全学自己点検・評価運営委員会」の会議資料・議事録をすべて公表し、教職員が閲覧できる電子掲示板(POST)等により、いつでも閲覧できるようにする。

■具体的な行動計画

自己点検・評価結果等を踏まえ、継続的に教育の充実と学習成果の向上を図るために、大学全体、各部局の目標を実現するための単年度の具体的な行動を示す計画として、毎年度、事業計画を策定している。事業計画策定にあたっては、全学的な方針を毎年度策定する事業計画の中で明示するとともに、適宜、部局長会(教授会含む)・事務部長会(所属長会含む)等を通じて徹底を図っている。また、関係官庁等から発出される通知・通達等についても、その都度、関係部局と共有を図りながら、必要に応じて推進組織(新組織、プロジェクトチーム等)を立ち上げて対応している。特に教育の質向上については全学を挙げて取り組んでおり、事業計画策定前に全部局に対して通知する「事業計画策定にあたって(基本方針)」の中で重点施策に掲げて取り組んでいる。

(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：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の整備

【2】 評価の視点：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織のメンバー構成

本学の自己点検・評価活動を中心とする内部質保証システムは、学長の下、大学(法人)の全部門の代表者で構成される「全学自己点検・評価運営委員会」を原動力として進めている。この「全学自己点検・評価運営委員会」で決定される方針・方向性の下、各学部・研究科、各部局等において、自己点検・評価活動を実施し、その結果が全学的な教育の質向上に活用される仕組みを整備している。

一方で、ある目的に特化して主体的に点検・評価活動を行う仕組みも機能させている。具体的には、教員の研究・教育活動の活性化を目的とした「京都産業大学教員評価委員会」、個人情報 の適正な取り扱いを目的とした「学校法人京都産業大学個人情報保護委員会」の機能がある。

最終的な自己点検・評価活動の評価は、学長、副学長、各部局の長で構成される教学の最高審議機関である「部局長会」で行い、「部局長会」が大学全体としての内部質保証の推進に責任を負っている。法人としての内部質保証の推進に関しては、理事長、学内理事で構成される法人の意思決定機関である「常任理事会」がその役割を担っている。

■ 「部局長会」

「京都産業大学部局長会規程」には、学則に定められた「大学全般およ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」等を審議すると規定し、教学の最高審議機関として位置づけている。学長が議長となり、副学長、各部局の長で構成され、本学の教育改善・改革を推進している。

■ 「全学自己点検・評価運営委員会」

「京都産業大学自己点検・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、本学の目的およ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および評価を行う。」と規定し、これに則り、本学における諸活動を分析し、必要な改善・改革を進めることで、大学の質向上を図ることとしている。

全学自己点検・評価運営委員会委員長には、学長が指名した者が委員長となることを規定している。また、委員には、「各学部等自己点検・評価委員会」からのそれぞれ1名を含めた、大学の全部門(教育、研究、大学、法人)からの代表者を選出することを規定し、委員長1名を含めた総勢38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」およ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。

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、委員長代理による部門長等会議を定期的に行い、各種取組の事前調整・連絡・チェックを行い、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。

■「教員評価委員会」

2004(平成16)年に「京都産業大学全学教員評価委員会規程」を制定し、「教育職員の研究・教育活動の一層の活性化を図ることによって、本学の建学の精神と教学の理念を実現し、本学に託された社会的使命を果たすため、本学専任教育職員の教育領域、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、評価を行う」ことを目的とする「全学教員評価委員会」を設置した。委員長には副学長を充て、委員には各学部長・教学センター長・共通教育推進機構長、その他学長が特に必要と認めた者を充て、全専任教員の所属長を構成員とする委員会となっている。さらに各学部等に教員評価委員会を設置し、「全学教員評価委員会」で決定した方針に基づいて、実際の教員評価活動を実施している。

■「個人情報保護委員会」

個人情報の保護に関しては、「個人情報保護委員会」を設置している。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。

■監査室

法令、各種規程に則り、「法的(公的研究費)監査」「通常監査」「テーマ監査」「フォロー監査」を行っている。法的(公的研究費)監査では科学研究費補助金等を対象とし、それらが適正に執行されているかを、通常監査では、業務計画(達成状況)や資産管理、労務管理、事務管理および課題を監査視点とし、管理運営が適正に行われているかを、テーマ監査では、特定のテーマに沿って大学横断的に監査している。フォロー監査では、未改善指摘事項の進捗状況を把握し、早期改善につなげることとしている。

また、監事、監査法人と監査室は連携を図り、情報の共有や、それぞれの監査が円滑に行われるよう「三様監査連絡会」を年3回行っている。

(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：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織による学部・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
- [3] 評価の視点：大学全体における点検・評価の定期的な実施
- [4] 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
- [5] 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
- [6] 評価の視点：点検・評価における客観性、妥当性の確保

本学では、理念・目的に基づき、従前から大学全体、各学部・研究科での3つのポリシーを策定し、公表してきた。

2016(平成 28)年3月に「学校教育法施行規則の一部を改正する省令」において、3つのポリシーが「質保証を図るうえで必要なもの」と位置づけられた。これを受けて、本学では、3つのポリシーの策定のための基本的な考え方として、「京都産業大学3つのポリシー 改定のポイント」を作成し、その内容を踏まえて大学全体および各学部等の3つのポリシーを改定した。大学全体の3つのポリシーについて、2017(平成 29)年6月に「部局長会」での議を経て改定し、同年7月に各学部等の教員および関連部署の職員を対象に3つのポリシーの見直しに向けた研修会を実施した。これらをもとに各学部等の3つのポリシーを見直したうえで、公表している。

各学部・研究科および共通教育推進機構においては、新たな3つのポリシー等に基づき、共通教育推進機構においては、教学の理念に基づき、教育活動を展開している。教育活動の適切性については、恒常的に検証作業を行うことで、教育の質向上に努めている。検証作業は、授業レベルでの検証については各教員が主体となり行い、プログラムレベルでの検証については、学部ごとに「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」等が主体となり行っている。さらに、大学レベルでは、「全学自己点検・評価運営委員会」が検証を行い、それぞれが連携することで、全学的な規模で検証結果に基づく改善・向上を図っている。また、全教職員には「全学自己点検・評価運営委員会」の各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・議事録をすべて公表し周知することで、点検・評価における客観性、妥当性の確保を担保している。一方で、外部の評価者による評価手法の導入については、本学の体制に適した方策を検討している段階にある。

■ 定期的な自己点検・評価活動に基づいた改善・向上

全学的なPDCAサイクルの適切性、有効性を高めるため、「全学自己点検・評価運営委員会」を中心に、各学部等のレベルの「自己点検・評価委員会」が相互に連携するとともに、実施方針に沿って、定期的に点検・評価を行っている。

自己点検・評価の実施にあたっては、これまで蓄積してきた活動ノウハウを活かし、取組の質を落とさずに作業量を減らすことで、効果的かつ機能的に取り組むことを重視している。具体的には、①大学評価(認証評価)結果についての徹底した検証と対応、②工程の可視化・共有、③恒常的なデータ管理の3つの観点から展開することとしている。

① 大学評価(認証評価)結果についての徹底した検証と対応

大学評価(認証評価)結果をもとに、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まで抽出し、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」を作成し、全学的に共有している。これを定期的に更新し、「全学自己点検・評価運営委員会」で点検・評価することで、組織的に取組の改善・向上に努めている。

② 工程の可視化・共有

実施方針の「実施計画」のうち、最初の3年間の取組をまとめた工程表を作成している。本紙は、「全学自己点検・評価運営委員会」の委員のみならず、全教職員に公表しており、大学全体で自己点検・評価活動の取組工程を共有している。なお、作成にあたり、自己点検・評価活動を効果的かつ機能的に進めるため、本学の学年暦に鑑みて各種取組の実施時期を

決定している。

③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、Webシステムを用いて教育業績および研究業績の更新作業を定期的に行っている。

「自己点検・評価報告書」を作成する際には、これらのデータを活用し、本学独自に開発した自己点検・評価システム(データベース)を利用して作成する。本システムは、各学部等が随時、「自己点検・評価報告書」を更新・共有することを可能としており、必要なデータの恒常的な収集のほか、印刷用紙の使用量の減少にもつなげており、効果的かつ機能的な自己点検・評価活動を実現している。

以上の取組は適宜、委員長から学長・「部局長会」へ報告・意見収集を行い、また、全教職員には各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・議事録をすべて公表し周知している。

なお、新学部等の設置にあたり、文部科学省より付された附帯事項に関しては、適切に対応のうえ、設置計画履行状況等調査において報告しており、その調査結果においても指摘事項は付されていない。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、2020(令和 2)年度に大学基準協会へ提出する。

(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> |
|--|

■自己点検・評価の実施と結果の公表

本学は1997(平成9)年に、「京都産業大学自己点検・評価運営委員会規程」「京都産業大学自己点検・評価運営小委員会規程」を制定し、大学の諸活動について全学的に点検・評価活動を推進する「全学自己点検・評価運営委員会」を設置した。

これまでに、「全学自己点検・評価運営委員会」が中心となり、各学部、各研究科、研究機構に置かれた「各学部等自己点検・評価委員会」および各部局とが連携し、自己点検・評価活動の結果として、1998(平成10)年、2000(平成12)年、2004(平成16)年、2008(平成20)年、2012(平成24)年、2015(平成27)年に自己点検・評価報告書を取りまとめ、ホームページを通じて広く公表してきた。また、2001(平成13)年度、2009(平成21)年度、2016(平成28)年度には大学基準協会の大学評価(認証評価)を受け、その結果として受けた「京都産業大学に対する大学評価(認証評価)結果」、これに対する「改善報告書(2012(平成24)年度)」、改善報告書検討結果(大学基準協会)についてもホームページに公表してきた。

■情報公開の内容・方法および情報公開請求への対応

本学では、学生やその保証人、社会に対して、大学の教育研究活動を積極的に公表するという方針の下、学校教育法施行規則第172条の2に基づく項目はもとより、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の情報の公表を適切に行っている。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については、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ついては注釈を付したり、各種データについてはグラフ化したりするなど、より“伝わる”ことを意識した情報発信を心掛けている。

なお、発信する情報の正確性を担保するため、文部科学省等に提供している調査データを基にして情報発信するよう努めている。

具体的には、本学ホームページのトップページに教育情報というバナーを設けて公表し、個人情報取り扱いや正確性にも留意し、定期的に更新している。

<情報公開項目>

①大学の教育研究上の目的に関すること

【学部・学科の目的／大学院研究科・専攻の目的／京都産業大学の3つのポリシー／各学部・研究科の3つのポリシー】

②教育研究上の基本組織に関すること

【学部・学科の名称／大学院(研究科・専攻)の名称】

③教員組織、教員の数並びに各教員が有する学位および業績に関すること

【教員数／専任教員一覧／専任教員数(年齢別、専任教員一人当たりの在学生数)／専任教員と非常勤教員の比率／外国人教員数／教員の業績／外部資金等導入の状況】

④入学者の数、収容定員および在学する学生の数、卒業又は修了した者の数並びに進学者数および就職者数その他進学および就職等の状況に関すること【入学者数／入学者推移／収容定員・在学生数／在籍者数(出身高校都道府県別)／社会人学生数／卒業生数(学位授与数)／卒業後の進路(進学者数・就職者数)／卒業率(修業年限期間)／中途退学者数・除籍者数／留年者数】

⑤授業科目、授業の方法および内容並びに年間の授業の計画に関すること

【講義要項(シラバス検索)／授業時間割／京都産業大学における教育の質保証に向けた取組(授業アンケート、公開授業&ワークショップ)／履修者数規模別授業数／海外研修情報／インターンシップ】

⑥学修の成果に係る評価および卒業又は修了の認定にあたっての基準に関すること

【学修成果に係る評価／修業年限および修了に必要な単位数／取得可能な学位】

⑦校地・校舎等の施設および設備その他の学生の教育研究環境に関すること

【所在地・交通手段／キャンパス概要／施設／教室情報／課外活動】

⑧授業料、入学料その他の大学が徴収する費用に関すること

【学費／その他費用(寮・施設利用)】

⑨大学が行う学生の修学、進路選択および心身の健康等に係る支援に関すること

【大学が行う学生支援(教学センター、留学・国際交流、キャリア教育・就職、ボランティアセンター〔ボランティア活動支援〕、障害学生教育支援センター、学生相談室)／奨学金】

⑩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

【京都産業大学に対する大学評価(認証評価)結果／自己点検・評価報告書／設置認可申請

書／設置届出書／設置計画履行状況等報告書／財務情報／事業計画書／事業報告書／研究者データベース（本学の教員の研究内容を取りまとめたデータベース）／産官学連携研究・技術シーズ集】

さらに、財務情報にあっては、毎年の予算・決算について、学生および保護者向けのキャンパス・マガジン『サギタリウス』にわかりやすく解説を加えて掲載し、配付している。個人情報取り扱い等についても、窓口、連絡先を本学ホームページに掲載している。

(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。

- 【1】評価の視点：全学的なP D C Aサイクルの適切性、有効性
- 【2】評価の視点：適切な根拠(資料、情報)に基づく内部質保証システムの点検・評価
- 【3】評価の視点：点検・評価結果に基づく改善・向上

現在、実施方針の「実施計画」のうち、最初の3年間にあたる2017(平成29)年度から2019(令和元)年度の「全学自己点検・評価運営委員会」の取組を工程表にまとめ、これに沿って全学的なP D C Aサイクルを回し、教育の向上に取り組んでいる。また、各種取組を通して、客観的根拠に基づく評価を実施するためのデータ収集を恒常的に行い、根拠に基づく点検・評価を実施している。

本学の教育改善を図るためのP D C Aサイクルの適切性および有効性については、定期的に「全学自己点検・評価運営委員会」を中心に点検・評価を行っており、2年後の2020(令和2)年度には、収集したデータを踏まえて実施方針の見直しを行うことを予定している。なお、新たな実施方針は、「全学自己点検・評価運営委員会」での審議を経て、点検・評価結果の最終的な責任を負う「部局長会」において決定した後、全教職員に周知される。

「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、大学全体、各学部・研究科、その他の組織におけるP D C Aサイクルをより効果的かつ機能的なものとなるよう内部質保証システムの適切性について検証を行い、学長のリーダーシップに基づいた教育の一層の改善・向上へと結びつけている。

理事会(常任理事会)は、この2つの会議体が効果的に機能するよう「部局長会」においては理事である学長、副学長、事務局長がメンバーとして名を連ね、「事務部長会」においては事務局長(理事)が議長として関与することで、内部質保証の点検・評価・改善・向上につなげている。

2. 長所・特色

全学レベルと各学部等のレベルの「自己点検・評価委員会」が相互に連携し、大学改革を担う組織のひとつとして有効に機能している実績を踏まえ、そのノウハウを活用しながら、効果的かつ機能的に自己点検・評価を行っている。

情報の公表については、学校教育施行規則等により義務化された項目に留まらず、財務・

経営情報、国際競争力強化のための国際通用性のある情報、学部等設置認可申請・届出書、設置計画履行状況等報告書、大学評価(認証評価)結果、自己点検・評価報告書、改善報告書、改善報告書検討結果などの公表を積極的に行っている。

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、意思決定のスピード化を図るため、「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」にて決定しており、全学を挙げて取り組んでいる内部質保証の推進についても、時宜に適った対応がとれている。

3. 問題点

「全学自己点検・評価運営委員会」の機能向上と「部局長会」による内部質保証の推進力を高めるため、外部の評価者による評価の導入について、検討課題としている。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。」とあることから、導入に向けて他大学調査等、本学独自の内部質保証システムに適した方策を継続的に検討している。

自己点検・評価活動が一層効果的かつ機能的なものとなるよう、各部局の事業計画書および事業報告書と連動するような取組について検討を進める。情報の公表については、積極的に対応できているが、これまで以上に詳細な情報や本学独自の教育活動の特色や強みを、わかりやすく公表する。

最終的な意思決定については、「常任理事会」で審議する事項が多く、重要議案を審議する時間を確保するため、議案の整理が必要である。この問題点を改善する試みとして事務局長(理事)が議案の整理を行うよう変更し、一定の効果を上げているが、「教授会」「部局長会」の議を経て、「常任理事会」で決定する事項については、それぞれの会議体の開催日程の関係から、意思決定に時間を要することがあるため、一層のスピード化を図る必要がある。

4. 全体のまとめ

内部質保証推進のための全学的な方針および手続きを明示し、大学の諸活動については、「京都産業大学自己点検・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」が中心となり点検・評価活動を行っている。また、教員の研究・教育活動の一層の活性化を図るため、「全学教員評価委員会」を組織し、教員評価を展開している。

最終的な自己点検・評価活動の結果は、「部局長会」が評価を行い、大学全体としての内部質保証の推進に責任を負っている。併せて、学校教育法施行規則によるもの、財務関連書類、その他の教学情報を積極的に公表し、情報公開請求にも対応し、社会に対する説明責任を果たしている。本学が取り組んでいる各種施策については、すべて常任理事会(理事会)にて共有し、法人として大きな方向性等を決定する必要がある場合は、常任理事会(理事会)の審議を経て意思決定している。

一方で、外部評価の導入の検討などの課題があるため、内部質保証システムの適切性を一層高めていくための取組を行っていく。

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(学科または課程)構成及び研究科(研究科または専攻)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

大学の理念・目的を実現するため12学部30学科、11研究科15専攻、共通教育推進機構として4つのセンター、研究機構として6つの研究所並びに神山天文台を設けている。

学部・学科・研究科・専攻においては、それぞれの専門性を生かした教育活動を行い、共通教育推進機構には、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」を設置し、全学的に共通教育(教養教育、キャリア教育)および学部の壁を越えた融合教育を展開して、専門教育と有機的に結びついたより体系的なカリキュラム編成を進めている。

研究面に関しては、研究機構のもとに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、総合学術研究所および社会安全・警察学研究所)、並びに神山天文台の2つの組織を設置している。各研究所および組織は、地域社会および産業界からの要請に応え、大学の知的資源を広く社会に還元することに力を入れている。先端科学技術研究所では、広く“感染症”に関する寄生虫、細菌、真菌、ウイルス等の病原体を対象として、感染症を分子レベルで研究することで、予防と治療法開発につながる基礎研究を進めていく感染症分子研究センター、オルガネラゲノム(葉緑体とミトコンドリア)の遺伝子組換えにより、植物が本来持っているすぐれた能力をさらに高めたり、これまでの植物では持ちえない全く新しい機能を付与したりすることを目的に研究活動を進めていく植物ゲノム科学研究センターを置いている。附置する施設としては、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。

教育研究組織の適切性、教育研究組織の新設や再編、廃止については、「理事会」「常任理事会」「部局長会」を中心に、確認・検討している。(2)の項目で示すとおり、「建学の精神」および教育目的に基づき、大学に対する、ますます強まる社会の負託や要請、取り巻く国際的な環境に応じて、質の高い教育研究活動が行えるよう、これまでに学部・学科、研究科・専攻、教育研究組織の再編等を実施している。

これらの取組の結果は、2019(令和元)年度入試の志願者数が本学としては過去最高の69,344人となったことに表れているとおり、社会から高い評価を獲得するに至っている。

(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)に基づく点検・評価

【2】評価の視点：点検・評価結果に基づく改善・向上

主な組織改編時期にあたる3月(4月1日付の改編)・9月(10月1日付の改編)での「理事会」「常任理事会」「部局長会」を中心に、教育研究組織の適切性、教育研究組織の新設や再編、廃止について、ますます強まる社会の負託や要請、内閣府の「Society 5.0」という未来社会の姿、文部科学省の「第3期教育振興基本計画」の教育政策、取り巻く国際的な環境等を踏まえて確認・検討している。

近年、自然科学系学部の専門領域を拡大する学部の改組・改編を皮切りに、人文科学系学部の再編・新学科の設置を中心に実施し、大学院研究科についても、これに合わせ、再編を行ってきた。現在は、人文科学系学部や社会科学系学部のさらなる改革に着手し、現代社会学研究科の設置等、社会のニーズに一層幅広く対応した教育研究組織の整備に取り組んでいる。

〈これまでの主な設置等〉

■学部・学科

・2010(平成22)年度

工学部生物工学科を改組し、総合生命科学部生命システム学科、生命資源環境学科、動物生命医科学科を設置。それに伴い、工学部生物工学科の学生募集を停止(2015(平成27)年度に廃止)

・2014(平成26)年度

外国語学部の学科を再編し、英語学科、ヨーロッパ言語学科、アジア言語学科を設置。それに伴い、英米語学科、ドイツ語学科、フランス語学科、中国語学科、言語学科の学生募集を停止(2018(平成30)年度にドイツ語学科、フランス語学科、中国語学科を廃止)

・2015(平成27)年度

文化学部の学科を再編し、京都文化学科を設置

・2016(平成28)年度

理学部の学科を再編し、宇宙物理・気象学科を設置

・2017(平成29)年度

現代社会学部を新設し、現代社会学科、現代スポーツ社会学科を設置

・2018(平成30)年度

コンピュータ理工学部を改組し、情報理工学部情報理工学科を設置。それに伴い、コンピュータ理工学部コンピュータサイエンス学科、ネットワークメディア学科、インテリジェントシステム学科の学生募集を停止

・2019(令和元)年度

経営学部の学科を再編し、マネジメント学科を設置。それに伴い、経営学科、ソーシャル・マネジメント学科、会計ファイナンス学科の学生募集を停止。外国語学部国際関係学科を改組し、国際関係学部国際関係学科を設置。それに伴い、外国語学部国際関係学科の

学生募集を停止。総合生命科学部を改組し、生命科学部先端生命科学科、産業生命科学科を設置。それに伴い、総合生命科学部生命システム学科、生命資源環境学科、動物生命医科学科の学生募集を停止

■研究科・専攻

・2011(平成23)年度

工学研究科(情報通信工学専攻)博士前期課程を改組し、先端情報学研究科(先端情報学専攻)修士課程を設置。それに伴い、工学研究科(情報通信工学専攻)博士前期課程の学生募集を停止(2012(平成24)年度に廃止)

・2013(平成25)年度

工学研究科(情報通信工学専攻)博士後期課程を改組し、先端情報学研究科(先端情報学専攻)に博士課程を設置。それに伴い、工学研究科(情報通信工学専攻)博士後期課程の学生募集を停止(2013(平成25)年度に廃止)

・2013(平成25)年度

法学研究科(法政策学専攻)修士課程を設置

・2014(平成26)年度

工学研究科(生物工学専攻)博士前期課程を改組し、生命科学研究科(生命科学専攻)修士課程を設置。それに伴い、工学研究科(生物工学専攻)博士前期課程の学生募集を停止(2014(平成26)年度に廃止)

・2015(平成27)年度

法学研究科(法政策学専攻)に博士課程を設置

・2016(平成28)年度

工学研究科(生物工学専攻)博士課程を改組し、生命科学研究科(生命科学専攻)に博士課程を設置。それに伴い、工学研究科(生物工学専攻)博士後期課程の学生募集を停止

・2019(令和元)年度

京都文化科学研究科(通信教育課程)(京都文化学専攻)修士課程を設置

■教育研究組織

・2012(平成24)年度

共通教育推進機構および研究機構を設置(再編)

・2013(平成25)年度

社会安全・警察学研究所を設置

・2016(平成28)年度

タンパク質動態研究所を設置

・2018(平成30)年度

初年次教育センターを設置

2. 長所・特色

2012(平成24)年度に共通教育推進機構と研究機構の2つの機構を設置(再編)し、より共通教育と研究の充実・強化を図るための全学的な推進体制を整えた。これにより、全学的な共通教育改革の推進力が増し、新たな共通教育カリキュラムを開始することができた。具体的には、教養教育の充実を図るため、英語教育科目では全学で英語の必修化を行い、TOEIC®を中心とした教育を実施し、学習成果が測れるような仕組みを導入し、さらに、2014(平成26)年度からは共通教育科目の体系化をより進め、卒業に必要な最低修得単位数を設定した。その後、体系化した共通教育科目の履修状況等を検証し、一部改善を加えた。

研究面においては、2016(平成28)年に開設した「タンパク質動態研究所」を例にとると、文部科学省私立大学研究ブランディング事業に採択され、「“生命活動の根幹”をなすタンパク質研究の世界的拠点の形成と推進」をテーマに、世界水準での研究の推進に加えて、高校生や保護者を対象としたイベントにおいて、タンパク質研究の意義を共有する等、特徴的な研究所を設置している。

3. 問題点

激動する現代社会で高等教育を担う大学には、複眼的な視点により従来と異なる発想・手法・技術を用いたアプローチで教育・研究を行うことが求められている。そのことに加えて、社会的な要請や大学を取り巻く環境などを踏まえながら、現在の教育研究組織の適切性について、引き続き定期的に検証を進める必要がある。

4. 全体のまとめ

理念・目的を実現するため、大学に対して、ますます強まる社会の負託・要請に応じて、質の高い教育研究活動が行えるよう定期的に検証を行い、全学的な教養教育を担う共通教育推進機構や研究活動を推進する研究機構の設置(再編)、学部・学科、研究科・専攻の再編や、新たな研究所の設置など、教育研究組織の充実を図っている。

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及び公表

本学の建学の精神および学長の示す教学の理念並びに学則に定める教育目標の下、全学的なディプロマ・ポリシーを明示している。

大学のディプロマ・ポリシーは以下のとおりである。

(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

この大学のディプロマ・ポリシーを踏まえ、各学部・学科、各研究科・専攻では、それぞれの学位課程に応じて、ディプロマ・ポリシーを定めている。

ディプロマ・ポリシーの策定にあたっては、全学のポリシーとの関係性、学位ごとの3つのポリシーの一貫性を各学部等自身で確認している。また、策定を通して、学生が学修を通じて得られる成果を具体的に示し、学生に修得することが求められている知識、技能、態度等を明示している。

このディプロマ・ポリシーは、学部履修要項に記載するとともに、ガイダンス等を通じて学生に周知している。併せて、本学のホームページに、カリキュラム・ポリシーやアドミッション・ポリシーと共に掲載し、学生に周知するとともに、保護者や社会等に対し、広く公表している。

大学院のディプロマ・ポリシーについても、学部と同様、本学の建学の精神および学長の示す教学の理念並びに大学院学則に定める教育目標の下、研究科・専攻ごとに明示している。公表方法としては、本学のホームページや大学院履修要項等に掲載し、学内外を問わず公表している。

(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

ディプロマ・ポリシーと同様に、建学の精神および教学の理念並びに学則に定める教育目的の下、大学としてのカリキュラム・ポリシーを明示している。このカリキュラム・ポリシーについては、ディプロマ・ポリシーとの一体性・整合性をわかりやすく明記している。

各学部・学科、各研究科・専攻では、大学としてのカリキュラム・ポリシーに基づき、全学のポリシーとの関係性、学位ごとの3つのポリシーの一貫性を確認したうえで具体的に学部・学科、研究科・専攻のカリキュラム・ポリシーへと反映させている。教育課程については、科目区分、必修・選択の別、単位数等を設定し、科目ナンバリングの設定を行うことなどにより、体系的なカリキュラムを編成している。また、講義、演習、実験、実習、実技等の授業形態にあわせ、双方向型授業やアクティブ・ラーニング等を取り入れた授業形態にも配慮し、カリキュラム編成を行っている。

大学のカリキュラム・ポリシーは以下のとおりである。

(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、以下のように入定めます。

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。

カリキュラム・ポリシーは、学部履修要項に記載するとともに、ガイダンス等を通じて学生に周知している。併せて、本学のホームページに、ディプロマ・ポリシーやアドミッション・ポリシーと共に掲載し、学生に周知するとともに、保護者や社会等に対し、広く公表している。

大学院のカリキュラム・ポリシーについても、建学の精神および教学の理念並びに大学院学則の教育目標の下、研究科・専攻ごとにカリキュラム・ポリシーを作成のうえ、本学のホームページや大学院履修要項等に掲載し、学内外を問わず公表している。

(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
- (＜学士課程＞初年次教育、高大接続への配慮、教養教育と専門教育の適切な配置等
＜修士課程、博士課程＞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)
- 【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

本学の教育理念を表す「教学の理念」において、「一拠点総合大学の利点を最大限に生かし、体系化された教養教育と専門教育、さらには学部間の壁を取り払ったカリキュラム編成と、特色のある大学院の専門教育のカリキュラムの充実に意欲的に取り組む」と明示している。これを受け、各学部・研究科において、学生が順次的、体系的な履修を行い、かつ主体的に学修できるよう、カリキュラム・ポリシーとの整合性を図りながら、教育課程を体系的に編成している。

学部の授業科目は、大きく共通教育科目(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)、専門教育科目に区分している。

人間科学教育では、基本科目と展開科目による構成とし、基本科目でその学問分野の大まかな全体像を得て基本的な考え方をつかみ、そこで興味を得た内容を展開科目でさらに深く学ぶという編成方法としている。

また、言語教育は、実用的な英語能力の向上に向け、TOEIC®対応の学修内容を授業に組み込み、英語以外の言語については、9言語を開講し、初級から中級・上級へと体系的に学修できるよう編成し、体育教育は、知識と体力の増進が図れるよう実習科目と講義科目を開講、キャリア形成支援教育では、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。

さらに、キャリア形成支援教育では、学生の社会的および職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育として、大学での学びと、実社会での実践を積み重ねる学習プログラムを展開し、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」の育成に取り組んでいる。中でもインターンシッププログラムには、注力して取り組んでいる。

科目の編成にあたっては、単位制度の趣旨に沿い、授業時間内の時間数のみではなく、事前・事後学習等教室外での自主学習も含めて、科目を修得するために必要な学修量を十分に勘案して単位を設定している。また、個々の授業内容については、カリキュラム・ポリシーやディプロマ・ポリシーを踏まえたものとなるよう組み立て、体系性や順次性にも

配慮し、必修、選択等の科目の位置付けを行っている。

近年は、初年次教育に注力し、各学部では初年次の春学期に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、専門教育への導入などに取り組んでいる。また、高校から大学の「学びの転換期」にあたる新入生に対する導入・接続教育のさらなる充実を図るため、2018(平成30)年4月、「初年次教育センター」を新設し、初年次教育の一層の充実に取り組んでいる。

修士課程・博士課程教育においては、すでに募集停止をした工学研究科を除くすべての研究科において、コースワークとリサーチワークとを適切に組み合わせた科目編成を行っている。学生は、必修科目や選択科目等、複数の科目等を通し、その専攻又はコースで定められた体系的なカリキュラムを履修のうえ規定の単位を修める一方、研究指導教員の研究指導のもと、自身の研究論文作成に向けた研究活動に取り組んでいる。

(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(授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示)及び実施(授業内容とシラバスとの整合性の確保等)
- ・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

<学士課程>

- ・授業形態に配慮した1授業あたりの学生数
- ・適切な履修指導の実施

<修士課程、博士課程>

- ・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

学部教育における単位の実質化を図るため、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。具体的には、学部によって異なるが1学期(semester)で22単位~24単位としている。また、学生に1単位の修得に必要な学習時間を認識させるため、シラバスに、学生が自主学習に十分に取り組めるよう事前・事後学習を詳細に記載するとともに、必要な学習時間(目安)を授業回ごとに記載するよう教員に促している。併せて、学年暦については、全学部共通とし、休日開講や曜日振替開講を組み入れながら、授業15回実施としており、休講の場合は、補講を行うことを周知・徹底している。

シラバスは、「授業方法」、「授業概要」、「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」および「教材」等の項目を設け、学生が自主的に学修できるような手引書となることを前提として記載している。特に、個別の授業における「授業の到達目標」は、ディプロマ・ポリシーと密接

な関係にあることを教員に理解を促し、シラバスに反映するよう周知している。

授業方法は、「講義」、「演習」、「実験」、「実習」とし、専門分野のより深い知識の修得や学生の自発性の涵養、学生の主体的な学びの促進などを目的とする学生の主体的参加を促す授業形態を取り入れている。具体的には、伝統的な講義形式に加え、フィールド・ワークやPBL(Project Based Learning)、アクティブ・ラーニングなどによる授業を積極的に取り込み、また、双方向型授業、講義と演習を組み合わせたハイブリッド型授業などの増加にも取り組んでいる。制度面では、学外での活動に要する交通費を一定額支給する「ゼミ活動支援制度」を導入している。

1 授業あたりの学生数は、授業方法に配慮しているが、例えば、共通教育の人間科学教育科目の講義では、履修者数を上限300名に設定していることや履修者数が多い科目は、複数クラスの設定や履修登録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。

このような教育を実現し、学生の主体的な学びを促進できるようにするために、ラーニングコモンズ、グローバルコモンズ、ナレッジコモンズ、スチューデントコモンズの4つの異なる機能を持ったコモンズを設けている。

学生への履修指導としては、新入生に対しては、入学直後に学部ごとにオリエンテーションを行い、大学での学びについて説明したうえで、カリキュラム・マップや履修モデル等を提示しながら、履修指導を行っている。在学生に対しては、主に低学年次生を対象に、学期初めにガイダンスを行い、履修指導を行っている。この他、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(学生)による相談会を実施している。また、個々の学部において、セメスターごとに最低限の修得を求める単位数の基準を設けているが、この基準を下回る学生(低単位数学生)に対して、個別面談を実施し、修学指導を行っている。

修士課程・博士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もと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。また、この研究指導計画書には、専攻分野を超えた組織的な教育・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ている。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。

(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
- ・ 既修得単位の適切な認定
- ・ 成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置
- ・ 卒業・修了要件の明示

【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
- ・ 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

単位制度については、大学設置基準に則り規定しており、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。成績評価基準については、各シラバスに明記し、学生に周知している。共通教育の言語教育等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ないよう、当該教育委員会等が成績評価基準を定めている。

また、成績評価の結果に基づき、GPAを算出し、成績表に表記している。成績評価の適切性については、学部等で開講しているすべての科目の成績評価分布を作成し、そのデータをもとにして、成績評価が適切に行われているかどうかを全学の教務委員会で確認するとともに、学部においても教授会等で検証し、厳格な成績評価に結び付けている。このデータは学生にも閲覧可能としている。さらに、GPAについては、本学の成績評価の信頼性を高める意味からも履修指導基準に用いるなどその活用を進めている。

成績の結果については、学期ごとに学生(専用Webシステム)および保護者(郵送)に通知している。成績評価に対する疑義については、学生本人が成績調査願を提出することにより、担当教員に説明を求める仕組みを用意している。

卒業要件については、各学部・学科ごとに定め、これを履修要項において学生に明示している。学位授与にあたっては、まずは学部ごとに学部卒業判定会議により、卒業要件を満たしているか否かの審議を行い、学部レベルでの学位授与(卒業)者を決定している。その後、学長を委員長とし、各学部長等を委員とする全学卒業判定会議において、規程に則り、全学的見地で審議したうえで、最終的には、学長が学位授与(卒業)者を決定している。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付けている。

大学院における学位審査については、研究科ごとにディプロマ・ポリシーのもと、学位審査基準として、学位論文の審査の評価基準および特定の課題についての研究の成果の審査の評価基準を大学院履修要項において明示し、学生に対し周知している。

学位審査の修了認定の客観性、厳格性の確保については、各研究科での学位論文の公聴会等の開催や、審査にあたっては、主査・副査による論文審査を行っている。また、学位授与の認定にあたっては、研究科会議において審議した後、大学院長を委員長とする大学院委員会での審議を踏まえ、教学の最高審議機関である部局長会(学長が議長)において審

議し、最終的には学長が決定している。以上の過程を経ることで、適切な学位を授与している。

既修得単位の認定について、他大学等における授業科目の履修等の認定は、大学設置基準等に基づき、「京都産業大学学則」および「京都産業大学大学院学則」並びに『履修要項』において取り扱いを明示し、学生に周知している。また、入学前の既修得単位についても「京都産業大学学則」および「京都産業大学大学院学則」に明示し、学生に周知している。

(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。

- | |
|---|
| <p>【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</p> <p>【2】 評価の視点：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》</p> <ul style="list-style-type: none">・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 |
|---|

学習成果を把握、評価するために、卒業時のアンケートを実施し、ディプロマ・ポリシーの各項目での変化や達成度をはかっている。学生にとっても自身の成長を振り返る機会となるよう取り組んでいる。その他にも、GPAの数値をもとに、学修成果の把握に活用している。また、学期ごとに学習成果実感調査(授業アンケート)を実施し、アンケートを通じて、学生が自身の成長の実感に関する自己評価ができるようになっている。調査結果については、学部ごとに集計、分析したレポートを学部の教育目標の成果検証として活用している。

2019(平成31)年度より新入生に対し入学直後および2年次進級時に、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「GPS-Academic」と呼ばれるアセスメントを実施している。学生に気づきを与え、自己を客観的に把握させ、今後の大学生活や進路の目標設定の一助となるよう結果をフィードバックする。これを次の年次以降にも導入し、学習成果を把握する指標として活用すべく、現在、取組を進めている。

2019(平成31)年3月には、学長のもとに、アセスメント・ポリシーを策定すべく、副学長を議長とするアセスメント検討会議を設置した。中央教育審議会大学分科会の教学マネジメント特別委員会における議論を踏まえながら、全7回にわたる会議で検討を重ね「京都産業大学アセスメント・ポリシー」を策定し、2019(令和元)年9月末までに公表する予定である。公表後も各指標をより有効的、効果的に運用することの検討、また、新たな指標の開発の検討等に取り組む。推進にあたっては、パイロットケースとして特定の学部と事務局(学長室 IR 推進室、教育支援研究開発センター、教学センター)とで、まずは取組を開始し、その後、全学的に展開を進める計画である。

大学院生については、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ている。また、修了生には学位記授与時にアンケート調査を実施し、この結果は各研究科へフィードバックし、点検を行っている。

(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。

【1】評価の視点：適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価

・学習成果の測定結果の適切な活用

【2】評価の視点：点検・評価結果に基づく改善・向上

ディプロマ・ポリシーの実現を目指して、教育課程の編成を行い、個々の正課授業を展開している。シラバスには、授業の到達目標や社会で生き抜く力(社会人基礎力)を意識した「身に付く力」などを明示し、学生が授業を通じてどのように成長すべきか理解できるようにしている。

教育課程およびその内容、方法を点検・評価するために、学生アンケートを実施している。在学中には、毎学期、授業方法やクラス運営方法等の見直しに活用する「対話シート」「学習成果実感調査」を実施し、「対話シート」の結果は、アンケートを実施した翌週の授業で、担当教員から学生にフィードバックしている。また、教員からその結果の報告をまとめ、教育支援研究開発センター運営委員会(各学部の副学長クラスで構成)で提示し、毎学期、授業方法やクラス運営方法の見直しに役立てている。「学習成果実感調査」は、その結果を学部長の責任において各学部で分析し、学部のカリキュラム改善、重点プログラムの検討、授業改善、学部での独自のファカルティ・ディベロップメント(FD)活動に活用している。これら結果の分析および改善結果は、学生はもちろんのこと、学外に向けてもホームページを通して公開している。また、全学FD/SD研修会等による授業や教育の改善に向けた取組の推進、新任教員研修会等の大学全体の取組に活用し、改善に努めている。

卒業時には、ディプロマ・ポリシーの各項目での変化や達成度を参考に、カリキュラムを見直しに活用する「卒業時調査」を実施している。その他にも、学籍統計、進路統計などを活用して、適応状況、満足度などの視点からカリキュラム等の見直しに活用している。

また、「京都産業大学アセスメント・ポリシー」を策定し、2019(平成 31)年9月末までに公表する予定である。公表後も各指標をより有効的、効果的に運用することの検討、また、新たな指標の開発の検討等に取り組む。

大学院生については、当該年度の修了生にアンケート調査を実施しており、教育・研究環境満足度や講義科目の授業内容や進め方、研究指導方法や体制に係る満足度調査を実施している。この結果は、各研究科へフィードバックし、教育課程に係る適切性について点検を行っている。

2. 長所・特色

2019(平成31)年3月には、学長のもとに、アセスメント・ポリシーを策定すべく、副学長を議長とするアセスメント検討会議を設置した。全7回にわたる会議で検討を重ね「京都産業大学アセスメント・ポリシー」を策定し、2019(令和元)年9月末までに公表する予定である。

京都産業大学アセスメント・ポリシーは、恒常的な教育活動の改善に取り組むために、評価の方針と指標(アセスメント・ポリシー)を設定し、それらに基づき学生の学習成果を測定・評価する。測定・評価は、学生の入学から卒業までを視野に入れ、機関レベル・教育課程レベル・科目レベルの観点で多面的に行うこととしている。

現在では7つの指標を設定しているが、これにより完結するものではなく、今後の運用を通し、より適切なものにすべく、適宜、見直しを図る仕組みにしている。すでにパイロットケースとして文化学部、生命科学部と事務局(学長室 IR 推進室、教育支援研究開発センター、教学センター)とで、各指標をより有効的、効果的に運用することの検討、また、新たな指標の開発の検討等に取り組む体制が整っている。このように恒常的に、継続的に更新されるアセスメント・ポリシーとなっている。

各学部から提出される授業改善に関する年間報告書には、学習成果実感調査の分析をもとに、学部のカリキュラムにおける課題の検討や改善点、「公開授業」、「ワークショップ」の実施状況がまとめられている。授業改善のために、これを組織的に活用している。

3. 問題点

学習成果の測定方法の1つとして、ルーブリックの開発なども一部科目では活用し始めている。しかしながら、全学的な広がりとは言い難く、今後の課題である。

また、シラバスの充実、成績評価の厳格化、科目の体系化など、種々の取組を行い、単位の実質化に向けた環境整備は着実に進めてきた。それらの実効性を検証し、学習成果をどのように測定するか、さらにはそれらの結果として、単位制度をいかに実質化するかということが課題である。

このような課題の解決に向けて今後取り組んでいく。

4. 全体のまとめ

建学の精神および教学の理念並びに学則に定める教育目的の下、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーを定め、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、体系的に編成している。また、学生の学習を活性化し、効果的に教育を行う工夫にも積極的に取り組んでいる。具体的には、教養教育と専門教育を適切に配置し、科目ナンバリング、履修モデルやカリキュラム・マップ、コース設定やプログラムの導入など学生が順次的、体系的に履修できるようにしている。各科目の授業は、伝統的な講義形式に加え、フィールドワーク、PBL、アクティブ・ラーニングなどによる授業を積極的に取り入れ、その詳細な内容は、シラバスに明記し、学生が自主的に学習できるような手引書となることを前提として作成している。成績評価は、シラバスに明示した評価方法に従い単位認定し、教授会

等での審議を経て、最終的には学長が学位授与を決定する。

ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーについては、これまでもアンケート調査等の各指標に基づき点検・評価を行ってきたが、これをより明確にすべくアセスメント・ポリシーを策定し、より恒常的に、継続的に点検・評価を行い、改善を図る体制を構築した。教育改善については、「学習成果実感調査」、「教員 - 学生間の授業に関する対話シート」は2011(平成23)年度から実施し、各学部においても活用されてきた。今後は、各指標の充実・開発に注力し、これまで以上に学習成果の可視化に取り組む。

大学院では、ディプロマ・ポリシーやカリキュラム・ポリシーを明示しており、しかも課程制大学院制度の趣旨に添って、コースワークとリサーチワークを組み合わせたカリキュラム体制を整備してきた。また、学生と研究指導教員との間で研究指導計画書を取り交わす等して、1年間の指導内容と方法を説明したうえ、学生自身の研究活動の指針に供している。さらに、学位論文審査基準も明らかにしており、学位授与にあたっての審査体制についても、主査・副査を設け、研究科会議、大学院委員会、部局長会議を経て、最終的には学長の決裁により修了認定を行う等、客観性と厳格性を担保している。

学部・大学院ともに個々の課題はあるとしても、教育課程の編成・実施および学習成果の把握・評価は、全体を通して適切に行っていると評価している。

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

アドミッション・ポリシーは、ディプロマ・ポリシーおよびカリキュラム・ポリシーを踏まえ、大学全体、学部・研究科ごとに適切に設定し、大学ホームページ等を通じて公表している。さらに受験生に対しては、『入学試験要項』に掲載し、配付している。

大学のアドミッション・ポリシーは以下のとおりである。

(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もっていること
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。

対応表は大学ホームページ参照(<https://www.kyoto-su.ac.jp/about/info/3policy.html>)

編・転入学については、本学アドミッション・ポリシーに加え、学部ごとに必要な出願資格を定め、入学試験要項に記載するとともに、大学ホームページに掲載し、受験生、保護者、社会に対して、広く公表している。障害等のある方への受験上の配慮として、受験配慮だけでなく、入学後の修学についての配慮を必要とする可能性がある場合の修学相談を、出願前に相談できるよう支援体制を整え、同様に公表している。

大学院については、研究科・課程ごとにアドミッション・ポリシーを定め、学生募集要項に記載するとともに、大学ホームページに掲載し、受験生、保護者、社会に対して、広く公表している。

(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。

- 【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
- 【2】 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
- 【3】 評価の視点：公正な入学者選抜の実施
- 【4】 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

■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、質の高い学生とともに、多様な学生を確保するという観点から、『入学試験要項』に出願資格などを記載するとともに本学ホームページにも掲出し、公正かつ適切な学生募集および入学者選抜を行っている。

入学者選抜試験については、「京都産業大学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とし、副学長およ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、試験場の設定および設置、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。

入学者選抜の透明性を確保するという観点では、特に受験生に対して、可能な限りわかりやすくなるように、出願から合否判定方法に至る一連の流れを『入学試験要項』に記載し、公表している。

また、通常の受験が困難な受験生(障害のある学生等)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している。

■編・転入学

編・転入学については、「京都産業大学編・転入学規程」、「京都産業大学入学試験委員会規程」に基づき、各教授会および入学試験委員会の審議を経て学長が決定している。

■大学院

大学院では、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、外国人留学生入試の各種入学試験制度を設け、公正な入学者選抜を実施している。

大学院入学者選抜試験の実施体制については、京都産業大学大学院委員会規程に基づき、大学院長を中心する「大学院委員会」のもと、教学センター(大学院担当)を主体として、各研究科と連携しながら実施している。

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、そのもとで、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、試験場の設定および設置、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、ホームページ上で公表している。

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、教学の最高審議機関である部局長会で審議、決定している。

(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

＜学士課程＞

- ・ 入学定員に対する入学者数比率
- ・ 編入学定員に対する編入学生数比率
- ・ 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

＜修士課程、博士課程＞

- ・ 収容定員に対する在籍学生数比率

■ 学部

大学全体の過去5年間の入学定員計(16,175名)に対する入学者数(16,283名)の比率は1.01倍、2019(令和元)年5月1日現在の収容定員(13,365名)に対する在籍学生数(13,591名)の比率は1.01倍となっている。なお、一部単年度での学部単位における入学定員に対する入学者の割合が1.15倍を超えるケースがあるが、あくまでも単年度でのケースであり、それが継続的な比率となるものではない。

■ 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1.01倍、2019(平成31)年度の収容定員に対する在籍学生数の比率は1.02倍となっている。また、大学全体の編入学定員と編入学生数の比率は0.56倍となっている。編入学生数の比率については全体的に低いため、課題として認識していることから、編入学指定校からの推薦者増へと結び付けられるよう定員充足に向けて改善に努めている。

■ 大学院

2019(平成31)年度の大学院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0.66倍、博士後期課程では0.33倍となっており、大学院の充足率については、総じて低い値となっている。大学院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ような取組を行い、充足率を高めるべく努力している。

さらに、2019(平成31)年度より、経済学研究科では、博士前期課程の入学定員を10名から5名に、また、博士後期課程は5名から3名に定員を変更した。他の研究科においても、入学定員、収容定員の見直しが検討されようとしており、収容定員に基づいた適正な

管理に取り組んでいるところである。

(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、各種の規程、それに基づく委員会を設け、年度ごとに検証を行い、適切に実施している。

■学部

入学者選抜の結果と妥当性については、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、年度初めに行う「入学試験委員会」において全学部で審議の上、次年度以降の選抜方法を検討するシステムを整えている。次年度以降の入学試験日程や入学者選抜制度ごとの募集人員等については、その検討結果を踏まえ、最高審議機関である部局長会での議を経て常任理事会、理事会において審議・決定を行っている。近年では、マネジメント力選抜入試の新設や次世代型リーダー選抜入試の出願要件等を見直した。

■編・転入学

入学者選抜の結果と妥当性については、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」において審議し、そのうえで最高審議機関である部局長会で審議・決定を行っている。

■大学院

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、大学院委員会では入試日程および入試概要の検討を行っている。その検討結果を踏まえ、最高審議機関である部局長会で審議・決定を行っている。

2019(平成31)開催の大学院委員会では、博士後期課程一般入試(秋入学)の出願資格について疑義が出され、大学院担当で文部科学省の入学資格基準を見直した結果、大学院学則および大学院募集要項の出願資格を改定する等、点検・評価の機能が働いている。

2. 長所・特色

■学部

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、総合評価型では、調査書をはじめ高等学

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、高等学校側の評価も高い制度であり、基礎学力の担保を含め、現状において適切に機能している。

■大学院

本学の大学院入試は、一般入試の他、学内推薦入試、社会人入試(一般・推薦)、外国人留学生入試など多様な入試制度を設けており、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、幅広い人材の確保を目指した入試制度を設けている。中でも、生命科学研究所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)やジョイント・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)などは、本学大学院入試の特徴と言える。また、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、2019(令和元)年度には京都文化科学研究科(通信教育課程)を開設する等、社会人の再学習や高度な専門職業人の育成を目指している。

入学試験の実施は、秋学期入学にも対応できるよう3月下旬と7月中旬に、4月入学を対象として、9月上旬、12月および2月の時期とし、より多くの人に受験の機会が与えられ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・後期課程とも12月中旬に大学院入試を実施している。

加えて、大学院生の授業料に対する支援を目的とした奨学金制度を導入しており、これにより一定の大学院生の確保に努めている。

3. 問題点

■編・転入学

定員管理の適切性について、編入学の入学定員および収容定員に対する学生数の充足数や比率が低く、課題である。今後、定員の充足に向けて、適切な管理ができるよう検討する。

■大学院

大学院の定員管理については、自然科学系の研究科と通信教育課程では、一定の充足率は見られるが、社会科学系や人文科学系の研究科での充足率は慢性的に低いと言わざるを得ない。一部の研究科では定員枠の見直しが行われようとしており、社会のニーズに則した研究科のあり方なども検討しつつ、定員の充足が達成できるよう、内部進学者増への働き掛けやホームページ等での受験生への周知を引き続き行っていく予定である。

4. 全体のまとめ

全学の3つのポリシー(ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー)の改定を踏まえ、学位ごとのポリシーは、全学のポリシーとの関係性、学位の3つのポリシーの一貫性を軸に構成し、各学部自身でその関係性や一貫性を確認して、改定を行っている。高校生にもわかりやすい表現を使い、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)と評価方法を示し、ホームページや大学(院)案内、入学試

験要項において公表している。

■学部

一部の学部のみで実施しているものも含め、細かく分けると31種類の入学者選抜制度で学生を受け入れている。これは多様な選考方法により、様々な能力を持つ学生を受け入れるための施策であり、これらの学生が、単一キャンパスで互いに刺激し合いながら学生生活を送ることによる相乗効果を狙ったものである。

文部科学省が推し進める高大接続改革や高等学校の学習指導要領の改訂に対応していくとともに、建学の精神の具現化へつながる学生を今後も受け入れ続けられるよう、入学試験制度の点検と整備に今後も努めていく。

■編・転入学

本学では、アドミッション・ポリシーを学部、大学院ともに定め、大学ホームページや大学(院)案内、入学試験要項において公表している。

学生募集および入学者選抜の制度や運営体制については、各種規程に基づき、公正なる入学者選抜を実施している。

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等して、入学定員の確保に努めているものの、改善には至っていない。障害のある受験生への対応については、『入学試験要項』に明示し、合理的な配慮に基づいた公平な入学者選抜試験を実施している。

■大学院

本学では、大学院教育の活性化が課題となっている。学生を指導する教員は、他大学に臆することがない研究力を有しているという認識であり、教育力も他と遜色がないと考えている。しかしながら、特に文系での定員充足率は慢性的に低く、大きな課題である。これまで、教員の研究力や教育力に関する社会へのアピール、学生に対する経済的支援や研究活動に対する支援策の充実、学生への進路・就職支援のサポートなど、種々取り組んできているが、その成果が表れているとは言い難い。今後も、学内推薦入学者を確保しつつ定員の充足に努める。

学生の受け入れにあたっては、編入学と一部、大学院研究科の定員未充足という課題を抱えているものの、公平なる入学選抜試験のもと、入学定員の確保に努めているものと評価している。

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。

- 【1】評価の視点：大学として求める教員像の設定
・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
- 【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
(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

「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および職制規程」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。また、教員の採用および編制にあたっては、「常任理事会」での了承の下、学長を議長とし、全学部長等を構成員とする教学の最高審議機関である「部局長会」において、学長から全学として本学が求める教員像の方針が明確に示されている。2019(令和元)年度の方針については、次のとおりである。

- ①本学の建学の精神をわきまえる人物であること。
- ②学部等における教育目的、3つのポリシー等に基づき、カリキュラムの体系化等を行った上で、必要とする科目、分野について、必要とする教員計画を立てること。
- 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女性活躍推進法および本学男女共同参画推進の第二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、研究業績のみに留まることなく、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。)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年齢構成等に十分配慮すること。

なお、採用を要望する場合は、要望書の他、カリキュラムマップ又はカリキュラムの体系図等の提出を併せて求めている。

各学部・研究科の教員組織は、規程およ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および各委員会等で共有している。ただし、これらの編制方針については、明文化するまでには至っていないため、明文化し、併せて公表していくことを検討している。

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、本学教員に求める能力・資質、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、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と学部の専門教育を組み合わせた効果的な教育を実践することで「教学の理念」を具現化している。

(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。

- | |
|--|
| <p>【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</p> <p>【2】評価の視点：適切な教員組織編制のための措置</p> <ul style="list-style-type: none">・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、准教授又は助教）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・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）・教員の授業担当負担への適切な配慮・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置 <p>【3】評価の視点：学士課程における教養教育の運営体制</p> |
|--|

大学全体および学部、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。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したがって、設置基準以上に確保している。この教員の確保にあたっては、前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。この際、教員組織の年齢バランスや、グローバル化への対応、女性研究者の積極採用にも配慮している。また、本学を卒業・修了した若手の研究者を採用し、教員・研究者の育成に携わる傍ら、学部・学科、研究科・専攻の教育・研究活動の活性化にもつなげている。

学部における教員配置については、全学の方針および各学部の教員組織の編制方針にしたがって、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。特に、教育上主要な科目については、「大学設置基準」にも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鑑みたくうえで適切に配置している。

研究科における教員配置については、全学の方針および各研究科の教員組織の編制方針にしたがって、学部同様に各研究科の教育目的、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。なお、研究科では「人事委員会規程」或いは「昇任人事基準」により担当教員の資格を明確化したうえで、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上、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。

なお、いくつかの学部・研究科における教員配置に関して、2016(平成28)年度大学評価

(認証評価)において特定の年齢に偏りが見受けられるという指摘を受けたことについては、教育の質保証と大学運営のバランスを総合的に勘案しながら、全学的観点から段階的に改善に向けた取組を進めているところである。

教員の授業担当負担については、特定の教員の負担が過度とならないように、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。

学部教育における教養教育の実施については、本学では、幅広い教養を体系的に修得するための「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。この「共通教育科目」の諸科目は、全学で運営する趣旨から、各学部の教員による兼担を主としているが、特に専門性が必要な英語、体育、キャリア教育科目の一部の科目に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> |
|--|

教員の採用・昇格については、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・昇格の審査を行ったうえで、学長に意見等の報告を行い、学長および「常任理事会」で決定している。

この採用・昇格にあたっては、これら学部等で採用・昇任に関する規程をそれぞれ定め、各職位に求められる要件も併せて明文化している。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。

これらの規程および学長から示されている全学の方針に基づき、学部等では、教授会等の下に、学部等の特性に合わせて人事委員会等を設置し、そこで規程に則って、厳格に募集、採用・昇格についての審査を行なっている。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。

教員の採用事務手続きについてもフローを定め、①各学部からの人事要望、②学長および「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きを明確にし、全学的に統一して実施している。これにより、事務手続きにおいても、適切性・透明性を保っている。

(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。

- | |
|--|
| 【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 |
| 【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 |

■教員の資質向上

教育の質向上に関する全学的な方針およ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」を設置している。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繋ぎ、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。

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。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」、「教員-学生間の授業に関する対話シート」、公開授業、その他学部で行う独自のファカルティ・ディベロップメント(FD)活動について、年間計画をもとに実施し、その結果を分析して報告するという枠組みを、運営委員会が主導して機能させている。

新規採用教員については、教員としての資質の向上、教育の質保証のため、「新任教員研修会」を開催している。「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、教育の理念、建学の精神の説明を行うほか、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。

これらの他、科学研究費執行等説明会、人権研修会、個人情報保護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。

このような全学で行うファカルティ・ディベロップメント(FD)の他にも、各学部・研究科でセミナー等の開催を行っている。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」が行われており、総合生命科学部では、学外講演者を招いてのセミナーや、1年間の研究活動をまとめた「年報」を作成するなど、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・研究科においても積極的に実施している。

■教員の研究・教育活動の活性化

教員の研究・教育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)年に設置している。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教員評価委員会(以下「学部等教員評価委員会」という。)を設置している。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、毎年度の全専任教員の活動を組織的・全学的に点検・評価することを通して、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もと、毎年度、専任教員を対象に教員評価調

査(自己評価)を行う。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、適切な指導および助言を組織として行い、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総括の結果報告書を、全学的な見地から教員評価実施結果報告書として取りまとめ、学長に報告し、「部局長会」を通じて全学で共有する。この全学的な教員評価の仕組みにより、各学部・共通教育推進機構・法務研究科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。

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、2011(平成23)年度、2014(平成26)、2017(平成29)年度に実施してきており、次期のサイクルにあたる2018(平成30)年度からの3年の取組についても始めている。

他にも、教員の研究・教育活動の活性化につながるものとして、①授業運営に関するグループ・ワーク等を行う「新任教員研修会」、②他大学の先進事例や、本学における教育実践、調査・研究結果の報告を通じて意見交換を行う「全学FD/S D研修会」、③高等教育に関する調査・研究を発信する紀要の発行を行っている。これらは「教育支援研究開発センター運営委員会」のもとで、全学的な取組として展開している。さらに、教育支援研究開発センターでは、「学習成果実感調査(授業アンケート)」や公開授業など、授業改善に向けた取組も行っている。

(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

教員の採用の際の全学方針において、「学部等における教育目的、3つのポリシー等に基づき、カリキュラムの体系化等を行った上で、必要とする科目、分野について、必要とする教員計画を立てること。」としており、各学部等は、これを踏まえた教員組織を編制している。

この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の編成時等に教授会・研究科会議等で定期的に検証している。この際、設置基準の充足は無論、教育の質保証のための最適な教員数、年齢構成、教員の専門性と授業科目の相当性や、特定の教員に過度な授業負担が生じていないことについても確認している。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、次年度の教員配置につい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が行われるほか、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、学部等の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。

カリキュラムの適切性ととも教員組織がカリキュラムに合致していることが、定期的に各学部等の教授会、研究科会議で検証され、その情報が共有されることで、いずれの学部等においても、組織的に教員組織の改善・向上が行われている。また、学部等の教員組織の編制状況は、定期的な各学部長等から学長への報告や意見交換の際に学長と共有されており、学長は全学としての状況を把握できる体制となっている。これにより、全学の方針に則って、全学的な視点からも必要に応じた改善・向上が行われている。

2. 長所・特色

教員の新規採用および編成にあたり、学長から全学としての方針が示されており、各学部等から採用を要望する場合は、要望書の他に、カリキュラムマップやカリキュラムの体系図の提出が求められることで、教育の質保証が強く意識された採用・教員組織の編成が行われている。教員の募集・採用・昇任については、各学部等で規程を制定し、その中に職位に求められる要件を記載したうえで明示し、手続きについてもフローを定め、適切性・透明性を保っている。

この教員組織の編成に関連することとして、本学は2014(平成26)年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業(一般型)」の採択を受け、男女共同参画を一層するための諸々の支援策を推進してきており、補助事業期間の事後評価で高い評価(S評価)を受けるに至っている。また、2015(平成27)年3月には「男女共同参画宣言」を表明し、補助事業での実績も踏まえ、男女共同参画およびダイバーシティ(多様性)の実現に向けて取り組み続けている。このことについては、中長期計画「神山 STYLE2030」の中においても基本的理念とし、2017(平成29)年度からの「京都産業大学 男女共同参画推進の基本方針と行動計画(第二期)」の中で、具体的に、女性研究者の採用比率を30%とすること、女性専任教員の在籍比率を少なくとも20%以上の水準にすることなど、達成すべき数値も周知している。この達成状況は、ダイバーシティ推進委員会で定期的に全学的視点から検証され、活力ある教員組織の実現にも全学を挙げて積極的に取り組んでいる。

教育の質保証・向上のための取組としては、教員評価制度を導入している。これにより、定期的かつ組織的に教員の教育、研究、学内・社会貢献等の諸活動が点検・評価され、改善を要する教員に対しては、適切な指導および助言が組織的に行われることで、本学としてあるべき教育・研究の水準が保たれている。この他にも、授業アンケートや公開授業といった授業運営に関わることや、セミナー・説明会を開催するなど、多様なファカルティ・ディベロップメント(FD)活動を全学として展開している。このファカルティ・ディベロップメント(FD)活動については、主管する全学委員会および事務組織を設け、組織的に実施し、検証・改善ができる体制としている。

「新任教員研修会」では、学生と教員が授業方法について対話を促進する「教員-学生間の授業に関する対話シート」を研修材料として利用している。所属学部等以外の先輩教員とのディスカッションの場を設け、所属の垣根を越えた意見交換等ができる機会となっている。

このような全学的な取組に加え、学部等において、それぞれの特性に合わせたセミナー

等が独自にも開催され、教育の基盤となる研究の活性化が、多様な方法で積極的に行われている。

3. 問題点

教員組織の編制に関して、各学部等における編制方針については明文化し、公表するには至っていない。

また、認証評価結果で指摘のあった、いくつかの学部等で特定の年齢に偏りが見受けられる点や、経済学部、経営学部、法学部における専任教員1人あたりの学生数については、この解消のみにとらわれることなく、男女の比率や外国人教員の採用にも配慮しながら、教育の質保証・向上のための学部等の改革とあわせた計画の中で、具体的な教育内容に照らして最適なものとなるように、引き続き、大学全体として計画的・段階的に取り組む必要がある。

本学を卒業・修了した若手の研究者を任用し、教育者や研究者として育成する特約講師制度については、この制度が若手育成と本学の教育研究活動の活性化にさらに貢献するように、任用要件等の見直し等を検討する必要がある。

ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動については、学びのあり方が変わっていくなかで、多様な授業形態に合わせたものや教員の教育技量に合ったファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の推進と、研修会等への参加の促進を図る必要がある。

4. 全体のまとめ

本学は、教員組織の編成に必要な諸規程を整備し、また、学長の教学改革を推進し、各学部等の教育目的を達成していくための編成方針を定めている。教員組織は、これらに基づいて、教育の質保証を強く意識した編成としている。また、中長期計画「神山 STYLE2030」にも基づき、男女共同参画およびダイバーシティの観点からも、全学として、教員組織の活性化に向けた編成を進めている。

教員組織の適切性については、各学部等において、教育目的や編成方針に合致していることを定期的に検証し、これを踏まえた組織的な改善を行っている。さらに、この編成状況については、学長も把握できる体制としており、全学的な視点からも必要に応じた改善・向上を図っている。

全体としては透明性も担保できており、学部等のみならず、全学的な視点からも教員組織の編成状況が把握・検証されていることから、教員組織の編成については概ね適切と言えるが、編制方針の明文化とその公表、教員組織における年齢構成、専任教員1人あたりの学生数には検討の余地があるため、教育の質保証・向上の観点から最適となるように、さらなる改善に向けた取組が求められる。

教育の質保証・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、個別の専任教員の諸活動に焦点する教員評価制度のほか、全学として取り組む授業アンケートや公開授業といった授業運営に関わることや学部等でも独自に各種のセミナーが開催されるなど、多様なファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を展開している。ま

た、教育支援研究開発センターが行う教育改善等の取組は、各学部等から選出された「教育支援研究開発センター運営委員会」委員により、各所属部署において共有されている。これにより、全学的な取組が一層推進される体制となっている。

これらのファカルティ・ディベロップメント（FD）活動については、主管する全学委員会および事務組織を設け、組織的に実施し、検証・改善ができる体制としており、内部質保証の仕組みとして適切である。こういった全学的な取組の他にも、学部等において独自のファカルティ・ディベロップメント（FD）が展開されており、全学的に教育の質保証・向上への積極的な取組が行われていることは本学の特長であり、今後も推奨、伸長すべき点である。

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

■学生支援（修学支援、生活支援、進路支援、その他支援）に関する方針

本学中長期計画「神山 STYLE2030」のもと、「教育・学生支援」の項目を設け、修学支援・生活支援、進路支援等に対する中長期的な方針を定めている。それらの方針、具体的な取組の概要およ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。その中には、学びの質保証やICT機器を用いた授業の推進など学修環境の整備・充実、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の支援、障がいのある学生への教育・学習環境支援など、多様な学生へのきめ細かな取組を全学体制で実施することを明確に示している。

(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

【3】評価の視点：学生の生活に関する適切な支援の実施

- ・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

【4】評価の視点：学生の進路に関する適切な支援の実施

- ・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

【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

【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

「神山 STYLE2030」において明示している学生支援の方針に沿って、学びの質保証や学

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の支援など、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。そのための組織として、各学部等事務室の他、修学に関する支援を行う教学センター、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、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。

■修学支援

本学中長期計画「神山 STYLE2030」のもと、修学支援の点検・見直しを順次、進めているところである。本学アドミッション・ポリシーに基づき、能力・意欲・適性などを多面的・総合的に評価する大学入学者の選抜方法を実施しており、多様な背景をもった学生が入学する。この多様な学生に対して、学びの質保証の観点から、学びのポートフォリオと学生への修学指導、障害のある学生に対する修学支援、学生の能力に応じた入学前教育・リメディアル教育などを展開している。

・学びのポートフォリオと学生への修学指導

「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すべて記録し、継続した修学支援はもとより、就職支援時においても活用しており、教職員の閲覧を可能とし、学生と相談する際に、活用できるようにしている。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。

修学指導には、現在、注力して取り組んでおり、履修計画・相談体制の強化など、きめ細かな仕組みと、GPA等を活用した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た。その他にも保護者に対しては、本学・地方での教育懇談会を開催し、履修相談を実施している。

・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、これに添って、各学部および障害学生教育支援センターを中心に、障害のある学生の修学支援を実施している。

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職員を専門スタッフとして常時、配置し、支援を必要とする学生との面談を実施するなど、学部事務室スタッフや担当教員の修学支援をサポートする。その他にも、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。サポーターは、研修や養成講座の受講により恒常的にスキル、技術の向上を図っている。

・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。

また、必要に応じてリメディアル教育も実施している。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「GPS-Academic」と呼ばれるアセスメントを実施し、学生に気づきを与え、自己を客観的に把握させ、今後の大学生活や進路の目標設定の一助となるよう結果をフィードバックしている。

・留学生に対する修学支援

入学した外国人留学生が勉学に励むことができるように履修に必要な説明会を入学前に開催している。生活面においては「外国人留学生生活の手引き」を作成し、入学前に配付し説明を行っている。経済面では不安なく勉学に励むことができるよう、授業料を40%減免する私費外国人留学生授業料減免制度を設けている。減免には一定の条件があるものの、最長4年間制度を継続することが可能で、修学、生活、経済面においてサポートできる環境となっている。

・学生に対する経済的支援

本学独自に「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①むすびわざ支援奨学金(新規・継続)、②応急育英給付奨学金、③教育ローン利子給付奨学金、④課外活動優秀者学費減免、⑤京のまち下宿支援奨学金、⑥災害給付奨学金、「貸与型」は①貸与奨学金、②特別貸与奨学金、③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。

■生活支援

・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ている。現在の人員構成は、室長(教員)、カウンセラー3名(常勤、臨床心理士) および事務職員2名、非常勤医師1名(精神科医で月に4回)体制で、週5日相談活動を行っている。

学生に向けての広報活動としては、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、学生対象セミナー(年数回)、各学部事務室の窓口・学生寮・バス停・学生ラウンジなどにおけるポスター掲示と学生相談室案内リーフレットの設置をし、周知している。心理教育・予防教育としてメンタルヘルスに関する内容の『相談室ちゃんねる』を年間3～4回発行しているほか、心の健康保持に役立つ知識や情報について、毎月新しいポスターを作成し掲示している。

・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と検証を行っている。ハラスメントについては、各学部等に窓口相談員を置くとともに、

人権センターに大学とは独立した対応ができる外部の専門相談員を配置するなどの体制を整備している。

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、人権侵害防止に向けた啓発活動を行っている。その他にも、教育実習生、インターンシップ生、博物館実習生および学生寮入寮者を対象としたハラスメントの防止について研修、新入生への各学部における人権委員(教員)からのハラスメント防止の体制説明、教職員新規採用者を対象とした人権研修などを適宜、実施している。

・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ている。同センターでは、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し、健康の保持・増進に努めている。同センターに保健診療所を併設し、常時医師2名、看護師4名体制で週5日間の保健診療を行っている。また、健康被害の観点から、禁煙支援(禁煙外来)など学生の健康づくりも支援している。

■進路支援

・学生の進路選択に対する支援

学生の進路・就職支援を担う組織として進路・就職支援センターを設置しており、Face to Faceによる面談に注力している。併せて、学生の就職希望に応えるために、斡旋型の就職支援も遂行している。学生(大学)と企業の関係強化を推し進め、学生のニーズを把握するとともに学生一人一人の個性を生かすために個別面談を強化し、企業とのマッチングを図っている。

進路・就職支援センターでは、8つの担当制(ガイダンス、グローバル、理工系、女性支援、公務員、金融、地元密着、大学院)を敷くとともに、同センター運営委員として各学部から2名の教員を選出し、運営委員としての活動とともにそれぞれの学部担当に割り当てられた同センター専任事務職員と教職協働の体制強化を図っている。

支援行事としては、3年次生の4月より「就職ガイダンス」を実施しており、2018(平成30)年度においては毎回テーマを設けて計7回の就職ガイダンスを実施した。

・学生のキャリアに対する支援

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たキャリア形成支援教育を行っている。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。2018(平成30)年度には、共通教育推進機構に初年次教育センターを設置した。併せて、同機構に設置しているキャリア教育研究開発センターの名称をキャリア教育センターに改称した。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。2019(令和元)年度は、導入・接続教

育科目群を2科目、産学協働教育科目群を17科目(3つの系統〔キャリアデザイン系(2科目)、PBL系(4科目)、インターンシップ系(11科目)〕)を開講している。

■その他支援

・学生の正課外活動(部活動等)に対する支援

毎年、学生自治会と学生部が連携(共催)し、公認・未公認クラブ150団体の新主将(主幹)および新幹部全員を集めてクラブリーダーとしての自覚や役割等を醸成する研修を、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。

学内外の体育会クラブの指導者においても毎年、課外活動中の事故防止、セクハラ・パワハラ、食事の重要性などをテーマにした研修会を行っている。

部活動等を充実させるための経済的支援としては、公認クラブ88団体(委員会・独立団・体育会系・文化系)に対して、毎年活動費として1億円を超える支援(クラブ配付予算、激励金および特別援助金)を行っている。

・留学を希望する学生に対する支援

各学部に留学アドバイザー(専任教員)を設置し、海外留学を考える学生を対象にあらゆる相談に対応できる指導体制を構築している。また、留学経験者の先輩によるアドバイス、進路センターによる留学中の就職活動の相談対応、「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、より現場に則した支援を行っている。

在学留学にこだわらない学生に対しては、ワーキングホリディや国際ボランティアなど学生の興味関心に応じた留学説明会や講演会を実施している。

在学留学を希望する学生全員が対象となる外国留学支援金制度を設け、幅広く経済的支援を行なっている。さらに、国際通用性の向上に資する人材を育成することを目的に、厳格な選考を経て、海外留学特別奨学金を給付している。

・学生の要望に対応した学生支援

大学側の取組とは別に学生自治会から毎年、学生の要望をまとめた志学会任期末要望書が大学に提出され、大学側の担当部署が回答を作成している。この要望書の内容および回答は、学生部での取りまとめを経て部局長会や事務部長会で報告され、教職員は電子掲示板(POST)で閲覧できる。また、学生自治会は独自に発行する会報およびホームページで要望書の内容・回答を公開し学生に周知している。

(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

全部署が当該年度の所属の業務を業務ごとに「目的」「見直しのポイント」「予算」について、「神山STYLE2030」のアクションプランの方向性等に基づき検証を行っている。法人

全体での方針を踏まえ、その検証を基に改善・向上に向けて取り組むべき事柄を翌年度の事業計画書(業務ごとに「目的」「見直しのポイント」「予算」等が記載されたもの)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。

■修学支援

・学びのポートフォリオと学生への修学指援

学生の修学支援にかかる適切性の検証について、教学センターにて「基礎データ集」を作成しており、このデータに基づいて、全学の教務委員会で検証と点検を行い、その結果やデータを各学部の教授会にフィードバックし、教授会においても検証し、学部における修学支援の施策の検証と改善・充実を行っている。なお、基礎データ集は、学内専用の電子掲示板(P O S T)にて、教職員に公表している。この基礎データ集による成績不振の学生や留年者、休学者および退学希望者等に対する状況把握やこれまでの修学指導実績により、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年次生を重点的に、修学指導の仕組みを新たに構築した。それは、履修計画・相談体制の強化など、きめ細かな仕組みと、G P A等を活用した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となっている。2019(令和元)年9月には履修一般規程を改正し、運用を始める。

・障害のある学生に対する修学支援

聴覚に障害をもつ学生へのフィールドワーク等の教室外での教育に対する対応として、最新支援機器の導入などテクノロジーを活用した支援について検討を進めている。

・学生の能力に応じた入学前教育・リメディアル教育

現状の取り纏めに着手した段階であり、今後、検証を順次、進める予定としている。

・留学生に対する修学支援

国際教育の促進、国際交流の推進を目的に、中長期計画の企画および立案をおこなう「国際交流委員会」を設置し、経済支援や教育支援などの現状把握と評価、並びに改善・向上を継続的に行っている。

・学生に対する経済的支援

「奨学生選考委員会」を開催して各種の奨学金制度の出願・採否を諮っている。その委員会で、出願状況・採否結果等から改善が必要な奨学金制度や新たに必要とする奨学金制度について検証している。2018(平成30)年度においては、8月に災害給付奨学金制度を改正している。

■生活支援

・学生に対する相談支援

学生相談室では毎月定期的にミーティングを行い、カウンセラーが取り組んだ相談事例

報告等を通して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とるようにしている。ミーティングにおいては、学生相談室長(担当教授)・学生相談室事務長も参加し、より適切な対応に向け検証を行っている。

悩みを持ちながら相談に来られない学生への働きかけとしてポスターや発行物による活発な広報活動を行っており、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。

・ハラスメントの未然防止

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。

・学生の心身の健康等への配慮

保健管理センターでは、学生の健康管理を行ううえで、毎年「保健管理センター年報」を作成し状況を把握し検証している。

学生定期健康診断の受診率については、1年次生以外の学生についても受診率の向上を図る必要がある。履修ガイダンス・電子掲示板(POST)等で継続的に健康診断の受診義務を明確に学生に伝え、受診率向上に努める。

禁煙支援においては、①禁煙外来・禁煙相談 ②喫煙率動向 ③禁煙啓発活動の状況を把握し、次年度に向けた事業活動計画に反映させている。

学生の喫煙率は、2015(平成27)年度8.4%、2018(平成30)年度7.3%と減少傾向にあり、禁煙啓発の効果が現れている。

■進路支援

・学生の進路選択に対する支援

進路・就職支援センターでは、1年間の支援行事を振り返り、次年度の改善策を検討するため、年に1回「支援総括会議」を開催している。ここでは、1年間のすべての支援事業を実施報告書としてまとめた資料を作成し、センター長を議長としてセンタースタッフが一堂に会しての意見交換を通じて、各種支援行事について点検を行い改善に役立てている。また、各学部との連携強化およ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回実施している。ここでは、学長を始めとして各学部より学部長、センター運営委員、学部事務長とセンタースタッフが参集し、教職協働による情報交換と学部別支援策の提案等を行い、低年次生からの就職支援策や就職活動中の学生支援について意見交換を行っている。

・学生のキャリアに対する支援

キャリア形成支援教育の適切性の点検・評価については、「キャリア教育センター運営委員会」で行っている。同委員会では、毎年、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いる。近年では、キャリア教育カリキュラムの改革を推進すべく検討を重ね、この結果を、「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』

を産み出すために一」として取りまとめ、2018(平成30)年度にカリキュラム体系の見直しを具体化している。2019(令和元)年度は、インターンシップ系科目を中心に、その見直しを進めている。

■その他支援

- ・学生の正課外活動(部活動等)に対する支援

課外活動団体の支援については、「学生部委員会」で支援策を審議している。2012(平成24)年度には、公認クラブ部員の試合遠征経費の自己負担が大きいことから、激励金および特別援助金規程を改正している。また、2016(平成28)年度から、世界大会等に出場する学生については、公認クラブ以外でも激励金を支給できるよう改正している。

- ・留学を希望する学生に対する支援

学生の留学に関する必要な学内審議は、「国際交流推進委員会」が担っている。本委員会は、全学部からの代表者を構成員とすることにより、全学的な規模の対応が可能となっている。

2. 長所・特色

■修学支援

- ・学びのポートフォリオと学生への修学指援

学びのポートフォリオ、基礎データ集といった学生個々および全体の統計的なデータをもとに、教職員、学生が一体となった支援体制により、「きめ細かな修学支援」を実施してきている。さらに、2018(平成30)年度からは、「厳しさのある修学支援」を加えた、「厳しくかつきめ細かな指導」とすべく検討を重ね、2019(令和元)年に新たな修学指導の仕組みを構築した。9月より履修一般規程を改正し、運用を開始する。それは、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、きめ細かな仕組みと、GPA等を活用した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となっている。まだ、これからの運用であるため、その成果はでていないが、留年率、退学率などの改善にもつながると見込んでいる。

- ・学生に対する経済的支援

本学独自の給付型の奨学金制度は、すべて単年度の採用であったことから、2015(平成27)年度に学業に優れた学生が、経済的に卒業まで安心して修学に専念できることを目的とした「むすびわざ支援奨学金(最長3年間の学費相当額を給付)」を新設した。

2017(平成29)年度には、本学創立50周年記念事業募金により創設された「サギタリウス基金」をもとに「京のまち下宿支援奨学金制度」を新設(京都市に下宿する新入生、給付額20万円、学生寮生10万円)した。

また、学生健康保険互助会制度(全国16大学)を有しており、相互扶助による医療費負担の軽減が図られている。

■生活支援

・ハラスメントの未然防止

人権センターではハラスメントの未然防止のために、各種啓発活動を展開している。教職員を対象とした全学部・所属等における人権研修は、2008(平成20)年度より10年間、100%の実施率を維持しており、最低年1回は人権に関する知識の更新に繋がっている。

■進路支援

・学生の進路選択に対する支援

就職希望者に対する就職率は、2016(平成28)年度98.4%、2017(平成29)年度98.3%、2018(平成30)年度98.7%と、高水準を維持しており、大学院進学者を除く卒業生を分母とした実就職率も、2016(平成28)年度88.9%、2017(平成29)年度90.7%、2018(平成30)年度91.6%と、過年度を上回る結果となっている。この結果は、売り手市場と呼ばれる企業の高い採用意欲も要因の一つではあるが、進路・就職支援センターが学生一人一人に合わせた個別面談に注力し、きめ細かな支援を行っていることが大きな要因でもある。

就職意欲や意識の高い学生層に向けては、2017(平成29)年より「内定むすび塾」という個別指導プログラムをスタートさせた。これは、就職活動において最も重要な「自己分析」並びに「業界・企業研究」を中心とした支援を、3年次生の10月中旬から1月下旬まで、担当の相談員を定めて個別指導を行うものである。2018(平成30)年度の卒業生である第1期生の就職状況は、実就職率で96.6%と、全体の91.6%を上回る結果となり、上場企業や大手企業への就職率も全体を上回る結果となった。

近年では発達障害等の精神疾患を持つ学生も増えてきており、臨床心理士、産業カウンセラーといった資格を持つ専門のスタッフが対応を行っている。身体障害を持つ学生は企業の受入状況も整ってきているが、精神系の障害を持つ学生は支援にも時間がかかるのが現状である。学生相談室、障害学生教育支援センター等、学内の関係部署と連携を密に取りながら、一人一人丁寧な対応を心掛けた支援を行っている。

・学生のキャリアに対する支援

直接的な就職対策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」として重視し、取り組んできた点を大きな特徴としており、2018(平成30)年度は21科目開講、全学生の3割弱の3,648名が受講している。

中でも、1年次生を対象とした「自己発見と大学生活」は受講対象年次生(1年次生)の6割弱が受講しているのは特徴的である。

産学協働教育について学部専門教育との連動を図るため、2015(平成27)年度から「理工系コーオプ教育プログラム」を展開している。

■その他支援

・学生の正課外活動(部活動等)に対する支援

公認クラブに配付する予算については、毎年、学生自治会(執行委員会、体育会本部、文化団体連盟)が当該クラブから前年度の予算執行状況、部費の徴収額、部員数等をヒアリングして各クラブに配付する予算金額を定め、学生議会に諮り決定する。学生部は、クラブ

活性化を観点としてヒアリングにアドバイザーとして参加している。この予算の中には、体育会や文化団体連盟が傘下クラブを集め独自に開催する研修会経費も含まれている。海外に遠征する際に支援する激励金については、2016(平成28)年度に改正、本学の公認クラブに属していない学生にも支援できるよう規程改正を行っている。

2013(平成25)年度に学外グラウンドの使用料を支援、2015(平成27)年度には学外の体育館使用料の支援を行っている。文化系クラブについては、2006(平成18)年度に学外の定期演奏会会場・コンサート会場・展示会場の使用料の支援を既に行っている。

・留学を希望する学生に対する支援

海外に在学留学をする学生全員に外国留学支援金を支給すると共に、海外で学んだ学習成果を、学部認定により卒業単位として認定できるようになっている。留学から帰国した学生には報告書の提出が求められ、内容は公開される。それを読んだ後輩たちが刺激を受け、次は自身が留学を目指すという仕組みができています。

また、学内にいながら国際交流ができる環境も整っており、バディ、カンバセーションパートナー、ランゲージエクスチェンジなどの制度が、海外の異文化理解を深める良い機会となっている。日本人学生が自主的に留学生的な学習、生活面の支援を行うことで、お互いが刺激を受け、高め合う関係性が期待される。

3. 問題点

■修学支援

・学生の能力に応じた入学前教育・リメディアル教育

入学前教育・リメディアル教育については、ますます多様化が進む学生の受け入れの中で、学生の能力に応じた取組となっているのか、検証し、見直す段階に来ていると考えている。今後、検証を進める予定である。

■生活支援

・ハラスメントの未然防止

人権教育啓発講演会については、大学教職員、学生への周知を行っているが、参加者数は2桁程度に留まることが多い。大学教員については教授会、大学職員については所属長会、学生には電子掲示板(POST)および学内掲示による周知を行っているが、参加人数の増加には繋がらない。実施時期、曜日、時限等を見直し参加者の増加を図りたい。

■進路支援

・学生の進路選択に対する支援

近年、就職活動に臨む学生の傾向として、学生の個性やニーズ、キャリアプランはますます多様化しているため、全ての学生に同じプログラムで対応することが難しくなりつつある。このことを踏まえ、マス型支援からターゲット別支援(ボトム、ミドル、トップ等)への支援策を検討・展開を図る必要がある。

低年次からの支援については、少なくとも学部教育の中で知力を鍛えつつ、将来の社会

的・職業的自立に向けた意識を早期から高める対策を学部との連携強化およびキャリア教育センターとの連携強化の中で見出していく必要がある。特に、キャリア教育センターから提供される情報(キャリア形成支援科目受講生)を十分に学生支援に活用できていないため、相互の情報共有を一層図ることができるように協業体制を整備する必要がある。

公務員志望者への支援プログラムも整理されていない点があり、これから志願者および合格者を拡充していくためには、低年次から一本筋の通った支援プログラムの整備が必要である。

進路・就職支援においては、対策と結果の因果関係がはっきりしない点が多く、そのため様々な支援プログラムが年々増加傾向になる。スタッフの人数も限りがあるため、現行プログラムをスクラップ&ビルドの視点で見直していく必要がある。

・学生のキャリアに対する支援

キャリア形成支援教育科目においては、個々の科目では、その改善・質向上を図るべくアンケートや学生からの評価を受ける仕組みを活用している。しかしながら、当該科目を受講した学生自身が自己の成長を客観的に認識できる環境はなく、その仕組づくりが課題である。そのため、本学独自のインターンシップにて、学生自身が自己の成長を評価できる仕組みの構築に取り組み、その成果を以て他科目への展開を検討する計画である。

近年、3年次生の夏のインターンシップが就職活動の始まりとする認識が広がりつつあり、就職活動開始時期が早期化の傾向にあることから、単位認定型のインターンシップ科目の実施に影響を及ぼす可能性があるため、社会の動向に注目しつつ現在開講するインターンシップ系科目の体系の見直しを進めている。併せて、学生が職業観を持った就職活動につながるよう進路・就職支援センターとの協働を充実することも課題である。

■その他支援

・学生の正課外活動(部活動等)に対する支援

体育会クラブ48団体1,787名が加入(2018年8月現在)していることから、練習場所(体育館・グラウンド)が不足しているが、財政面また近隣の用地確保からすぐに解決するものではなく、学外グラウンドや学外体育館の使用料を各クラブに支援している。

・留学を希望する学生に対する支援

これまでの実績をみると、留学を希望する学生および実際に留学する学生は外国語学部生に偏りがみられる。理系学部生、あるいは外国語学部内でも教職課程履修者などは、実験・実習科目や教職科目の多さから、なかなか長期留学に踏み切れないのが現状である。

4. 全体のまとめ

学生支援に関する方針については、2030(令和12)年までの本学の歩むべき方向性・行動計画を示した「神山 STYLE2030」で定め、教職員に冊子として配付し周知している。修学支援、生活支援、進路支援、生活支援においては、それぞれ専属の所属および規程に定めた各種委員会を設置し適宜検証を行っている。学生相談カウンセラー(常勤、臨床心理士)、

障がい学生支援カウンセラー(常勤、カウンセラー)、人権専門員を配置し多様な学生支援を行い、また、キャリア教育の展開から就職まで一貫した支援を行うなど各種の取組を実施、検証を行っていることから、基準を十分満たしている。

■修学支援

- ・学びのポートフォリオと学生への修学指援助
- ・障害のある学生に対する修学支援
- ・学生の能力に応じた入学前教育・リメディアル教育
- ・留学生に対する修学支援

本学中長期計画「神山 STYLE2030」のもと、学びの質保証の観点から、学びのポートフォリオと学生への修学指導、障害のある学生に対する修学支援、学生の能力に応じた入学前教育・リメディアル教育、留学生に対する修学支援などを展開している。組織としては、各学部、教学センター、障害学生教育支援センター、国際交流センターを中心に、教職員、学生が一体となって支援体制を構築している。取組としては、近年、修学指導について、注力して取り組んでおり、「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、きめ細かな仕組みと、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た。今後は、障害のある学生に対する修学支援として、聴覚に障害をもつ学生への最新支援機器の導入などテクノロジーを活用した支援について検討を進め、入学前教育・リメディアル教育として、学生の能力に応じた取組が実施できているのか、検証し、見直しを進める。留学生に対する修学支援として、教育支援などの現状把握と評価、並びに改善・向上を継続的に行っている。

- ・学生に対する経済的支援

2015(平成27)年度に複数年にわたって受給可能な給付型の奨学金を新設、今後、学部採用定員を満たしていない学部もあることから、出願資格や審査基準、採用実績を検証し、より効果的な制度となるよう検討する。また、本学独自の給付型の奨学金制度全体の適切性(目的・出願資格・採用枠等)を検証、学生にとってより有益となる制度となるよう検討する。

■生活支援

- ・学生に対する相談支援

学生相談室が2013(平成25)年度に雄飛館に移動し、保健管理センターと隣接して設置されたことにより利便性・機能性の向上が図られた。

相談体制としては、2006(平成18)年度以降、常勤カウンセラーを配置し、現在は3名の常勤カウンセラーが学生相談に応じている。

近年、学生の相談内容の多様化により、大学関係部局と連携した対応が必要となるケースが増加している。学生相談室と学部事務室、進路・就職支援センター、教学センター(障害学生教育支援担当)、保健管理センター等が情報を共有し合い、対応に努めているところである。また、それに伴う個人情報の取り扱いに関しては、さらに教職員の理解を深める

ことが重要である。

学生相談室としては、今後も学生・教職員に対し、心理教育・予防教育としてのメンタルヘルスに関する知識・情報を定期的に提供し、いっそう心の健康保持に努めていく。

・ハラスメントの未然防止

組織体制および点検・評価等、運営状況に大きな課題は見受けられない。今後も社会情勢の変化に継続して対応していく。

・学生の心身の健康等への配慮

保健管理センターでは、学生の健康管理を行ううえで毎年作成する「保健管理センター年報」を基に、定期健康診断・禁煙支援の現状分析・検証を行い、次年度に向けた事業計画を行っている。

また、学生支援に関わる間接的な支援強化体制については、①健康管理システム構築による学生の健康管理の充実、②医師・看護師・事務職員の研修会への参加による資質向上、③他大学とのネットワークの構築、④地域の医療機関との連携等を行っている。

今後は、教職員への理解をさらに深め、関係部局との連携をより密にして学生支援の充実に努めていく。

■進路支援

・学生の進路選択に対する支援

進路・就職支援センターでは、学生一人一人のキャリアを実現するために、個別面談を積極的に実施し「Face to Face」の密なサポート体制を維持することで、学生の満足度が高い支援を行っている。また、担当制の個別指導の充実を図ることで学生のトップアップ・ミドルアップの支援を強化していく。これまで以上に各学部の教員と職員が連携し、進路・就職先の充実に向けた取組を行うとともに、公務員志願者および合格者の拡充と選考対策についても学部独自の支援施策を立案し、展開を図っていく。

低年次に対しては、「学生生活の充実」とともに、将来の社会的・職業的自立に向けた意識を早期から高めることを目指すために、キャリア教育センターとの連携をさらに強化し本学のキャリア教育から就職に対する意識醸成に繋げていきたい。

そして、就職活動が本格化する3年次生からは「就職ガイダンス」を柱に、就職活動における基礎的な知識の修得や職業観の育成、自分に合った企業探し等を目的として、本学独自の体系的支援プログラムを展開していくことで、学生の満足あるいは納得のいく進路決定に繋がるよう支援していきたい。

・学生のキャリアに対する支援

学生のキャリア形成支援を早期から「教育」を重視した取組を進めてきており、文部科学省や経済産業省から複数の補助事業に採択されるなど、企業をはじめ、国や学外の教育機関から高い評価を受けている点からも十分な取組と言える。

今後は、大学全体のカリキュラム・ポリシーに沿って、「神山 STYLE2030」でかかげる「むすぶひと」の育成が実効性のあるものとなるように、キャリア形成支援教育科目を着実に

実施・検証を行い、学生が将来にわたって大学での学びを社会の中で活かす力を養えるよう、社会の動向を踏まえつつ、さらなる教育内容の充実に取り組む。

■その他支援

・学生の正課外活動(部活動等)に対する支援

2019(令和元)年度のクラブ加入率(7月)は、66.5%(8,974名加入、公認クラブ3,603名、未公認クラブ5,371名)と高く、学内活性化を図る意味からも学生自治会と連携してクラブ加入者の維持、向上に努める。体育会クラブの練習場所(グラウンド・体育館)が不足しており、練習施設の確保を検討する。また、体育会クラブは、日々の活動経費(ユニフォーム・個人装備品など)はもとより、試合の遠征費・合宿費等に相当な経費がかかっており、自己負担金が多い。試合の遠征費(交通費・宿泊費)を支援する特別援助金については、2012(平成24)年度に改訂(全日本大会交通費の個人負担金50%から80%等)し、さらに2019(令和元)年度から、一大会あたりの援助限度額を撤廃した。今後も学生の課外活動の状況に応じた効果的な支援ができるように検討する。

・留学を希望する学生に対する支援

本学で開講している語学科目に対応する全ての言語圏に協定校をもっており、学生にとっては留学しやすい環境であるといえる。また、バディ制度など、キャンパスに居ながらにして、異文化交流ができる環境が整っており、留学生と交流を深めることで、留学への意識を高めることが期待できる。

ただ、留学実績をみると在学留学生のほとんどは外国語学部生に偏っているのが現状である。これを解消するために経済・経営・法学部学生を対象にした「E B Jプログラム」を実施しているものの、近年の希望者は減少している。留学先、プログラムの内容、費用面において改善を進める。

また、理系学部生、教職課程履修者の留学を促進するための施策の検討が必要となる。

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

教育研究等環境の整備については、大学の理念・目的および各学部・研究科の目的等に基づき策定した中長期計画「神山 STYLE 2030」、毎年の理事長からの基本方針に基づき「常任理事会」主導の下、策定した事業計画・予算編成方針をもとに実施している。さらに、施設整備については施設整備計画（現在は第5期施設整備計画）、大型の機器・備品については教育研究設備整備計画制度、また、研究環境については、学術研究推進支援制度を構築し実施している。

■教育環境の整備

「神山 STYLE 2030」において明示されている「学生個々がICT機器を持ち込んだBYOD (Bring Your Own Device) による教育への転換」の実施に向け、副学長(1名)を委員長とし全学部および共通教育推進機構から選出された委員(各1名)等で構成される「情報基盤運営委員会」における議論と決定に基づき、BYODに対応した新しい情報基盤環境の整備を推し進めるとともに、移行期における従来型情報基盤環境の維持および運用を検討している。

この本学の教育の情報化に対する考え方については、大学ホームページ「情報システム」に公表している。

図書館の整備については、「建学の精神」に謳われている人材育成に寄与することを大前提として、「京都産業大学図書館規程」並びに「京都産業大学図書館資料収集規程」等の諸規程に基づき図書館運営並びに図書館資料の収集を行っている。さらには毎年策定する「事業計画」において、次年度の運営方針、主として取り組むべき事業を策定のうえ明示、それに基づいた運営がなされている。近年は大学図書館の使命である「学修支援活動の充実・強化」と「図書館の役割・機能の充実と効率的・合理化が図れる運営体制の検討」および図書館運営の根幹であるとともに法人の基本財産である「図書館蔵書の適切管理」に重きを置き策定している。また、組織面では既述の「京都産業大学図書館規程」に基づき、図書館長を委員長として各学部および共通教育推進機構の教員1名ずつが委員として組織される「図書館委員会」を設置し、諸規程および事業計画に基づき、かつ全学的な視野に立った適切な図書館運営を行っている。

当委員会では、各学部等教員の研究活動に必要となる研究用資料および学生用の教育用資料をはじめとする図書館資料費予算の編成や選書のほか、図書館が注力する学修支援活動についても、各委員と連携のうえその効果がより発揮されるよう協議している。

■研究環境の整備

研究環境については、第1次～第3次として行った総合研究支援制度(2007～2015年度)

での成果・課題を踏まえ、さらなる研究力向上を目指して、新たな研究支援制度「学術研究推進支援制度(第I期:2016~2020年度)」を構築し、全教員に明示している。具体的には、「科学研究費助成事業(科学研究費補助金)採択数拡大」「戦略的領域の創発」「既存制度の総合的再構築」をテーマに掲げて研究支援の充実に取り組んでいる。

(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
- ・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

本学は、校地面積 369,440 m²(うち運動場 104,413 m²)、校舎面積 129,157 m²を有し、大小合わせて 96 棟の建物・体育館・厚生施設、緑地等を含む。大学設置基準は言うまでもなく、理念・目的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。

各校舎は主に 10Gbps の高速 LAN で接続され、教室を中心としてキャンパス内をほぼ網羅する無線 LAN 網が整備されており、来る BYOD 時代に対応した設備を備えている。また、約 30 名以上が利用する規模の教室にはほぼ全てにプロジェクター装置を設置し、教員の計画に応じてマルチメディアを利用した授業を可能としている。

ネットワーク環境や情報通信技術(ICT)等機器、備品等の整備にあたり、「情報基盤運営委員会」にて定期的(3年ごと)に審議・決定される「計算機運用中期計画」に基づき、ICT 関連業者任せではなく、委員会構成員を中心として計画的な大学内情報設備の整備運用を推進している。これにより、2019(令和元)年度現在、教育用として従来型の情報基盤環境を構築するハードウェア部分では、学部学科専用 PC 526 台、全学部共同 PC 1,173 台、自習教室用 PC 208 台、教員研究室・課外活動クラブ配備 PC 393 台、計 2,300 台を設置運用している。また主な教育用共用サーバーを集めるとともにインターネットへの出入口を設けた 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するなど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ないように努めている。

キャンパス整備については「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、順次計画的に整備を行っている。取組の一例としては、新校舎建設、新寮建設、食堂整備、第2体育館耐震工事、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)設置などがある。機器・備品は 18,343 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し整備している。

これらの施設・設備、機器・備品の維持・管理体制は、2009(平成21)年4月に法人全体

の規程として制定した「学校法人京都産業大学固定資産および物品調達規程」、「学校法人京都産業大学固定資産および物品管理規程」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。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への補修や修理等、その他施設の保全面(清掃・警備・造園)についても、管財部が統括の上、業務委託契約を締結し管理・運営を実施している。

情報倫理に関しては、学生(新入生)には、反復学習が可能なeラーニング教材を提供し教育を行うことで、また教員・職員には、毎年、知識習熟度を測るためのアンケートを実施することで、それぞれ確立に努めている。

なお、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、学外から本学サーバーへのアクセスに関し多要素認証(二要素認証)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、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

学術情報サービスの中心を担う本学図書館は、閲覧席1,383席、休憩室、パソコン室、プレゼン練習のできるグループ室、各種講演会や研修会、学会等に使用可能なホールを備え、2019(平成31)年3月現在で、約114万冊の蔵書、約12,000タイトルの雑誌を所蔵し、約50,000タイトルの電子ジャーナルを提供している。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9時までの開館延長を実施している。

管理・運用については、教員を中心とした「図書館委員会」および「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、そして、司書資格を有する専門的な職員(職員：18名中9名)を各種業務に配置している。図書館職員の人事異動がある中であっても、基本的機能とも言える閲覧、相互利用等の業務の質を安定的に担保するため、2018(平成30)年4月に利用サービス業務を業務委託化した。今後も、目録情報業務など委託化が適切と判断される業務については、業務委託化を進めることとしている。

また、学術情報へのアクセスの充実を図るため、図書館ホームページにOPAC:Online Public Access Catalog(京都産業大学蔵書目録KSU-Cat)、京都産業大学学術リポジトリ、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、また、利用者の利便性を高めるため、貸出更新・図書館相互利用(I

LL)手続きなどのWeb利用者サービスを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。

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自動書庫棟、バリアフリー化の一環としてのエレベーターおよび館内スロープ、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。

さらに、図書館内のホールについては、2013(平成25)年3月、椅子、机等の什器類を一部入れ替えるなど、ラーニングコモンズとしての使用目的にも沿うようにした。

利用者に対するソフト面の体制、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教育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およ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

研究面では、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、大学内の研究制度を充実させつつ、併せて科学研究費補助金等外部資金の導入を図る必要がある。そのため「学術研究推進支援制度」によって、大学の研究に対する基本的な考えを学内に明示している。また、学術研究支援制度では、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や採択課題の増加に繋がるような制度を設計した。

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、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、一定の条件の下、次年度の科学研究費補助金への応募を必須として、研究支援を行っている。

将来的に本学が主導権を発揮できる戦略的領域を育成するための公募研究も取り入れている。学部の垣根を超えて、多くの専門分野の研究者の知を結集し、学内選抜を行って採択を決定し、その戦略的領域を中長期的に支援することにより、本学の卓越した成果を創出できる研究領域が生まれてくることを期待した戦略的領域創発プログラムを構築している。

なお、研究成果の発信を支援するプログラム(出版助成制度、専門雑誌掲載料助成制度)、

外国の研究者との共同研究の活性化や国際学会での発表機会の増加を促進する国際共同研究推進支援プログラム(国際シンポジウム等開催支援、国際学会発表支援)を制度設定して、総合的な研究支援を行っている。

個人研究費制度については、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いる。また教員の研究機会を保障するために、学外研究員制度を制定して運用している。

(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
- ・ 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

本学は、研究倫理規程第12条第4項により研究者の研究倫理教育受講義務を規定し、第17条第2項により定期的な研究倫理教育の実施を規定している。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1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、研究者等に履修義務を課している(2015(平成27)年度および2016(平成28)年度はCITI Japan e-Learningプログラムに含まれるコンテンツの1つである「公的研究費の取り扱い」を基本プログラムとした)。併せて、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月の執行説明会および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、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収している。また、競争的資金の管理・運営に関わる事務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、誓約書を徴収している。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および法的な責任を負担すること、が明記されている。

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、大学ホームページに「通報相談窓口および告発等の窓口の仕組み」として、学内外に発信している。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、大学ホームページにより大学内外に周知している。

(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。

【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

施設整備におけるキャンパス計画に関しては、理事長の諮問機関として、常務、理事、関連事務部長を構成員とした「建設協議会」が設置され、本学の施設整備におけるマスタープランを作成、理事会に諮って施設整備計画の承認を受けて、計画を進めている。

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)に申請し、今後の本学の施設整備における計画の承認を受けたものである。

建物内のICT整備においては、副学長(1名)を委員長とし全学部および共通教育推進機構から選出された委員(各1名)等で構成される「情報基盤運営委員会」にて定期的(3年ごと)に審議・決定される「計算機運用中期計画」に基づき、ICT関連業者任せではなく、委員会構成員を中心として計画的な大学内情報設備の整備運用を推進している。

バリアフリーにおいては、近畿私立5大学においてユニバーサルデザイン標準設計書(2019(令和元)年)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大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または各委員長から適切なアドバイスを頂ける体制になっている。

図書館の整備については、図書館長、各学部等で選出された図書館委員および図書館事務部長の13名で構成され、通常年7回開催される「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、図書館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。その中でも教育用資料の選書については、図書館委員の半数と教学部門の職員4名および図書館職員で構成され、通常年3回開催される「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、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、利用者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。

なお、図書館の各種年間統計や運営結果については、翌年度上半期に図書館年報として取り纏められ、図書館ホームページで公開しているほか、図書館委員に配付のうえ周知している。

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、研究機構で点検と評価を行っている。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および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、本学の研究を活性化するとともに、研究者にとって利用しやす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され、全教員に周知されている。

2. 長所・特色

京都市内にありながら、豊かな自然に囲まれた立地を活かし、2008(平成20)年度に策定した「神山自然学園構想」に基づき、桜や落葉樹などを植栽し四季を感じるキャンパスを構築している。「地域社会との連携」の点では、京都市へ緊急時の避難施設としての総合体育館の提供や地元自治会との防災協定締結による施設の提供といった点を中心に連携を図っている。

近年ではグループワーク等アクティブ・ラーニングが行えるよう、移動しやすい机や側面のホワイトボードを備えた教室を増やしている。また、ICT設備にも注力し、小演習室などを除きほぼ全ての教室に映像音響設備を備え、教室備え付けのパソコンや持ち込みパソコン等を用いたマルチメディア授業を可能としている。情報処理教室も授業だけでなく、自習専用の情報処理教室の設置や、クラブボックスへのパソコン配備など、学生がパソコンを使いやすい教育環境を整えており、これら合計で教育用コンピュータ2,300台を備えている。

教育における将来的なICT機器のBYOD化に対応するために進めてきた、新しい情報基盤環境のハードウェア部分では、既に全校舎を覆う無線LAN接続ポイントを配備完了しており、全ての教室でネットワークを用いた授業の実施が可能である。また学内複数の休憩スペースには、学生の持ち込んだPC等と簡単な操作で接続し、プリントアウトが可能な共用プリンタ(ロビープリンタ)を設置している。なおBYOD環境の核となる全学を網羅する無線LAN環境は、一人の学生および教員が複数のPC等を持ち込むことを想定したうえで、計画的に配備してきており、2019(令和元)年度においては学生数の約3.6倍となる5万台の接続が可能である。

従来型情報基盤とBYOD対応の新しい情報基盤の両方を支えるソフトウェア部分では、学内外を意識せず、継続的に同じICT環境が提供できること、また導入実績があり、かつ信頼できる国際的企業の製品を選択することで高い安全性と稼働率が期待できるという利点等から、積極的にクラウド化を進めており、2017(平成29)年度より教育研究用メールシステムをクラウドへ移行し運用している。今後、「情報基盤運営委員会」での議論を進め、これまで学内にサーバーを設置し行っていたファイル管理などもクラウドへの移行を検討するなど、安全性を確保しつつユーザーの利便性が向上するよう、時代に対応した情報環境基盤の形成に継続的に取り組む。

学内のキャンパス整備も順調に進み、サギタリウス館横にエスカレーターおよびエレベーターを設置し、また建物の自動ドア化や建物の入口スロープ設置、点字ブロックの敷設など、学内の移動導線の向上、防災機能の向上およびバリアフリー化を図っている。

引き続き、第5期施設整備計画として、「神山自然学園構想」に基づき、教育研究施設の集約と高機能化に向けて、教育研究等環境の整備・充実を図るため、順次、着手している。

図書館の整備については、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出せないケースが増加していたことから、利用者の利便性の向上と図書館における学修支援をより強化することを目的として、2014(平成26)年10月に、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。これにより、それまで、別々に検索する必要があった所蔵資料や電子ジャーナルなどの電子資料、公開した資料などが一括して検索できるようになった。

研究環境の整備については、学術研究推進支援制度をはじめとする各種研究支援制度を構築・実施することにより、本学の研究支援制度を充実させ、研究を活性化することができる。また、科学研究費助成事業(科学研究費補助金)の申請件数を安定的に維持することや大型競争的資金・外部資金の獲得等、成果を上げている。

3. 問題点

現在進行中の第5期施設整備計画において、耐震性の低い教室棟を取り壊し、新築更新を行っている。このため一時的に教室が減っているものの、全体として教室需要は満たしており、授業に支障はない。ただ、建築工事の実施に伴い振動・騒音等が発生すること、立入禁止区域が発生すること、学内を工事車両が通行することなどにより、教育環境の一部に支障をきたす場合もあるが、振動・防音等対策の徹底と可能な限り騒音作業を授業時間帯とずらすことで対応を行っている。

ネットワーク環境や情報通信技術(ICT)等機器、備品等の整備については、本学情報処理環境のBYOD化は、本学が推し進めるアクションプラン「神山 STYLE2030」に記載の「ICT機器を用いた授業の推進」(神山 STYLE2030 1.2.6)を実現するための一要素にすぎない。このためBYOD化だけを事務部門単独で進めてしまうと、教育現場に混乱をもたらす危険性がある。よって不整合を起こさないためにも、「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン(答申)」を踏まえ、文部科学省による「第3期教育振興基本計画」による小・中・高等学校における情報教育の充実やアクティブ・ラーニングの積極的導入などを経た生徒に対応したカリキュラムの検討を行うなど教学部門(教員を含む)の役割は重要であり、教職協働による綿密な調整が必要である。

図書館の整備については、2013(平成25)年3月、ナレッジコモンズを、ラーニングコモンズとしても活用できるよう一部リニューアルした。2019(平成31)年4月の真理館チューデントコモンズ新規開設により、このナレッジコモンズを含めて、大学内に4つのコモンズが整うことになった。これを機に、4つのコモンズの機能が再定義され、学生をはじめとする利用者の認知度を高めて利活用の活性化を図る。今後、いかに他の3コモンズとの機能別分化と連携が図れるか、それをどのように学生に周知し、利用を活性化させるかが、課題であると言える。特に、豊富な図書館資料や契約しているデータベース等の情報を活用して議論を進められる学修スタイル(アクティブ・ラーニング)が、可能となるよう学生と資料・情報を結びつけるための学修支援策を検討する必要がある。

また、図書館の主要な機能の一つであるレファレンス・サービスを含めた学修支援機能について、退職や人事異動による図書館職員の入れ替わりがある中で、専任職員、特定職員の配置と適切な業務委託化により、当該機能を安定的に担保していく必要がある。

なお、2014(平成26)年10月に導入した京都産業大学ディスカバリーサービス「むずびわざサーチ」については、導入後4年を経ているが、まだ学生の利用が少ないことから、学修面での有益性を打ち出すなど、より周知を図る必要がある。

研究環境の整備については、近年、科学研究費助成事業(科学研究費補助金)の新規課題応募件数は、頭打ちとなっており、大幅な申請数の増加は見られない。また、科学研究費補助金を申請する教員の割合(応募率)が50%を切っている学部もあり、申請件数は学部

よって差が出ている。

学術研究支援制度の執行率は、各プログラムで利用状況に違いが出ており、一部のプログラムで執行状況が芳しくないプログラムがある。

4. 全体のまとめ

施設整備面では、神山自然学園構想に基づいた豊かな自然を感じられるキャンパスの創出を基軸とし、第5期施設整備計画における、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、教育研究等環境の更なる整備・充実を図っていく。

ネットワーク環境や情報通信技術(ICT)等機器、備品等の整備については、短期的には、アクションプラン「神山STYLE2030」で公表した「ICT機器を用いた授業の推進」の実現を支えるため、計画的なBYOD化を推し進めるとともに、長期的には、より多くの本学構成員がICT技術の発達による恩恵を受けられるように調査を行い、ニーズに応じた導入を続ける。

図書館の整備については、図書館資料(図書、雑誌および電子資料)の蔵書数、閲覧環境(設備、機能および運用面)および図書館利用教育の実施等全てにおいて、各学部等教員からなる図書館委員会や教員のほか教育系事務室所属職員を含めた学生用資料選択会議および図書館職員により、本学図書館として収集すべき資料(蔵書)について、定期的な点検、チェックを実施しており、図書館とし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。

今後は、本学のラーニングコモンズとしていち早く設置されたナレッジコモンズが、他の3コモンズとの連携と機能別分化を図りながら、唯一図書館内に設置されたコモンズとしての特色を出し、一層学生に活用されるよう努める必要がある。

大学改革等、図書館を取り巻く環境が大きく変化する中で、大学図書館として求められる役割が担保できるよう、施設設備、機能およびそれを支える人員体制の整備、構築を図る必要に迫られている。

研究環境の整備については、研究支援体制については、現在の制度の利用件数・実績や教員からの要望、「研究機構運営委員会」「研究機構評価委員会」での意見を踏まえながら、各プログラムの目的を達成できるよう、研究機構が中心になって、継続して点検・検証を行っていく。その結果を研究支援制度に反映させ、さらなる研究環境の充実、研究の活性化、外部資金の導入へ繋がるような制度構築を進めていく。

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

2030（令和12）年に向けて、新しい京都産業大学のあるべき姿を形作るための中長期計画「神山 STYLE2030」において「社会貢献・社会連携・ステークホルダー連携」の項目を設け、社会との連携・協力に関する方針を定め、冊子として教職員に配付している。

本学が創設以来、蓄積してきた教育・研究機能を、公共教育、共同研究、地方創生等の活動を通じて、教職員、学生を中心に、卒業生など本学を取り巻くステークホルダーとともに連携し、積極的に社会へ還元することを大きな方針としている。また、これらの活動は、社会貢献の役割を果たすだけでなく、学生がフィールドワーク、調査研究活動、ボランティア活動などの主体的な活動を行う場として位置付けている。2016（平成28）年10月、これらを推進する組織として、社会連携センターを設置した。

(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

■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する。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体育会馬術部の学生、卒業生（OB、OG）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教員、学生による健康長寿のためのジョギング講座を柱とする。その他に、地方自治体と共同で開催する「地方創生」「AI」「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、学生による教育活動報告会などを推進する予定である。

また、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名を超える参加があり、300名を超える学生がスタッフとして運営している。

■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、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。

また、研究と社会貢献を絡めた新たな活動として、現代社会学部健康スポーツ社会学科の教員が、健康増進と成人病予防に係る研究を目的に、京都市北区で中学生向けの食育、中高齢者へのインターバル速歩の実施を行っている。

■学生の主体的な活動と地域との協働支援

10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、学生クラブ団体の交流活動、地元の公共施設（京都府綾部市の天文台など）を活用した学生の実習、留学生と中学生が本学で一日英語漬けを体験する国際交流企画などがある。

包括協定を締結している地域に3つの本学学生活動拠点を設置するとともに、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。

また、学生へのきめ細かい就職支援を促進するために、18の自治体と就職支援協定を締結している。

(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ついては、年2回社会連携センターで進捗状況を確認する。さらに学長を議長とする全体的な「京都産業大学神山STYLE2030 検証会議」にて検証して、各所属に結果をフィードバックしている。

具体的な取組詳細の点検・見直しについては、恒常的に社会連携センターで行っている。近年の大きな点検・見直しとしては、生涯学習講座「むすびわざ講座」の実施方法の見直し、外部資金受入れ業務の見直しを行った。外部資金受入れ業務については、全学的な見地から意見を聞くため、副学長を委員長とする「社会連携推進委員会」を開き、規程の改正・制定、教員向け手引きの作成など抜本的な改善を進めている。今年度は、知的財産権の管理点検、外部資金受入れに係る契約書の点検を進めている。

2. 長所・特色

■大学の教育機能を生かした活動

生涯学習「むすびわざ講座（馬術・ジョギング）」や「サタデージャンボリー」など、学生の主体的な活動を前面に出した取組を特色としている。学生が活動する中で実社会との

接点を持ち、学びと気づきを得る場となりつつ、教職員や卒業生が支援する形の中で、地域への社会貢献に繋がっている。

■大学の研究機能を生かした活動

外部資金の受入形態等が多様化する中、教員の学内申請手続きを整理・明確化するとともに、申請書類や工程を簡略化することで、教員が研究に集中する環境を整えている。

■学生の主体的な活動と地域との協働支援

包括協定を締結している自治体と協働し、学生によるフィールドワーク等の主体的な活動を支援する学生活動拠点を設置し、学生の活動に係る経済支援を獲得して、継続的な事業を展開している。

3. 問題点

地域連携は、相手先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課題となっている。これまでは、各連携活動を広げることを第一にして個々に対応を進めてきたが、今後は次のステップとして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、自治体と共に効果を検証し、事業の最適化を図る必要がある。

4. 全体のまとめ

「神山 STYLE2030」において、本学が創設以来、蓄積してきた教育・研究機能を、公共教育、共同研究、地方創生等の活動を通じて、教職員、学生を中心に、卒業生など本学を取り巻くステークホルダーとともに連携し、積極的に社会へ還元することを方針として定め、明示している。

学生を前面に出した生涯学習やイベント等の教育活動の実施、教員の研究に係る事務手続きの簡略化やコンプライアンス管理の強化、学生の主体的な活動を支援する各種環境の整備、などを通じて、地域社会に継続的に還元することができている。

社会連携センターはもとより必要に応じて「京都産業大学神山 STYLE2030 検証会議」や「社会連携推進委員会」による点検・評価を通して、業務の見直しを継続的に図っている。

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

■ 大学運営の方針と学内構成員への周知

本学は、創立50周年に目指すべき本学の全体像を描いた中・長期計画「グランドデザイン」を2005(平成17)年4月に策定した。これを基に、組織的にアクションプランの実行に取り組み、その成果は、学部改革、教学組織の改編、研究支援環境の整備など、本学の今日の盤石な基盤を支える具体的な大学改革につながった。

本学は2015(平成27)年に創立50周年を迎え、この大きな節目の年をこれからの50年を見据えたさらなる飛躍への契機と位置づけた。2030(令和12)年の本学があるべき姿を描き、我々が目指す大学像を現実のものとするため、学長のリーダーシップのもと、新グランドデザイン「神山STYLE2030」を策定し、2015(平成27)年11月に挙行了した創立50周年記念式典で発表した。この時、在職していた教職員に冊子を配付し、本学の向かうべき方向を周知・共有した。また、その後の新規採用教職員には、採用時研修等の折に配付・説明を行い周知・共有している。さらに、このダイジェスト版をホームページにも掲載し、学生や保護者を含め社会に向けても発信し周知している。

この「神山STYLE2030」では、質の高い教育の実施、これを支える高度な研究推進、そしてこれらの成果を社会に還元することとして、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という3領域において、具体的な計画をまとめている。また、この計画を後押しするため、組織・人事、財務、広報およびキャンパス計画も改革の視点で見据えたものとしている。なお、「神山STYLE2030」は、本学教職員からの数々の意見提案と新グランドデザイン検討委員会・同作業部会による数十回にもおよぶ議論の積み重ねによって策定されたものであり、まさに本学教職員の叡智が集約されたものとなっている。

「神山STYLE2030」は、あるべき大学像を示すことのみならず、その具現に向けて、全学的に検討していく施策や、具体的な実施計画であるアクションプランを示している。アクションプランにおいては、達成期限、実施責任者、主管部署、定量・定性的な指標を示し、方向性や計画を「見える化」している。また、アクションプランは、各部局における毎年度の予算・決算および事業計画・報告と連動させることで、「神山STYLE2030」の実現に向けて、教職協働により取り組んでいる。

法人においても、「神山STYLE2030 検証会議」を理事会のもとに設置し、各部局の進捗状況を検証するとともに、その結果を各部局にフィードバックしている。また、中間的検証として、5年ごとに包括的な進捗状況の検証も行っており、社会の実勢や動向にあわせた柔軟性も備えている。

「神山 STYLE2030」は、毎年度における大学の事業計画と密接なものとなっており、各部署における毎年度のPDCAサイクルを回す中で着実に計画が進行する体制となっている。毎年度の事業計画、予算の策定においては、大学を取り巻く環境に対する対応や大学の理念・目的など将来を見据えた今後の方向性などについての法人全体の基本方針が明示され、それに基づき予算編成方針を作成し、教職員に周知している。これを受けて各所属においては、過年度の検証を行ったうえで、その周知された方針等に基づいて、事業計画および予算が策定される。このように、「神山 STYLE2030」と毎年度における事業計画、予算策定が一定程度連動していることで、学内構成員に「神山 STYLE2030」とそこに記されているアクションプランに対する意識と完遂に向けての意欲が醸成され、また、教職員の一体感も産み出している。

(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

■ 学長および要職の選任方法と権限

本学では、「学校法人京都産業大学組織及び職制規程」「京都産業大学学長選考規程」に基づいて学長を選任している。学長は、現職の専任教授から選出された学長候補者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「京都産業大学学長選考規程施行細則」に基づき実施し、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、「京都産業大学学則」に定める「部局長会」を学長が召集し、学長が議長となって学則を含め大学全般および学部又はその他の部署に共通する研究、教授に関する重要事項等について審議、決定する。

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・研究およ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。

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」「京都産業大学各学部長選考規程」、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。学部長は、

学部に関する事項を掌理している。また、「京都産業大学学則」に定める教授会を招集し、学部長が議長となって「京都産業大学学則」および「京都産業大学教授会規程」および学部ごとに制定している「教授会規程」に定める審議事項について審議、決定する。

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。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、学長補佐およ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。

■ 教学面の審議を行う組織

教学面の意思決定については、「京都産業大学学則」「京都産業大学大学院学則」「京都産業大学教授会規程」「各学部教授会規程」「京都産業大学大学院研究科会議規程」「各研究科会議規程」に基づき、各学部および各研究科に「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決定している。なお、教育・研究に関する重要事項については、「京都産業大学部局長会規程」に基づき、全学的、横断的な教学面の最高審議機関として「部局長会」を設置し、審議のうえ決定している。

■ 最終意思決定を行う組織

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、意思決定のスピード化を図るため、「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。

■ 学生および教職員からの意見への対応

学生からの意見については、学生の代表である自治会組織の「志学会執行委員会」を通して意見、要望を確認している。また、その回答にあたっては、各担当部局より回答を集約し取りまとめるとともに、回答内容を直接説明する機会を設け、相互の理解を深める対応を行っている。

教職員からの意見については、教育職員からは「教授会」および各部局に設置している「運営委員会」（各学部等より代表者が委員として出席）により対応するとともに、労働者代表である「教職員組合」との団体交渉や、意見交換の場である労使協議会を通して対応している。事務職員からは、人事制度による期首・期末および中間での所属長との面談や「自己申告シート」（総務部へ直接提出）を通して意見の集約に努め、対話を通して対応をしている。

■ 危機管理への対応

2015(平成27)年4月に「学校法人京都産業大学危機管理規則」を制定し、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。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。

(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

■ 予算編成の適切性と執行ルール of 明確性

毎年度の予算編成にあたっては、前述の法人全体の基本方針に基づき、収支予測を立て、効果的な資金配分ができるような予算編成方針案を作成し、「事務部長会」の議を経て「常任理事会」で承認を得た後、「部局長会」「所属長会」において報告し、教職員への周知を徹底している。ここ数年の予算編成方針では、予算策定にあたって「選択」と「集中」を基軸としたものとなっている。支出については、この予算編成方針に基づき、各所属において、事業計画と予算を策定している。これらの採否については、プレゼンテーション、ヒアリングを実施し、「事務部長会」の議を経て、最終的に「常任理事会」による決議で採否を決定している。そしてこの採択された事業計画がそのまま予算案に反映され、「評議員会」の議を経て「理事会」での承認を受け、当該年度の当初予算となる。

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きを行うことで、内部統制と予算の適正執行ルールを担保している。なお、新規に発生し予算編成において計上していない事業計画については、起案決裁を経て「予算の科目間流用」「予備費の使用」を検討し、これを超えた場合は事業計画の縮小や取り止めに伴う予算変更も合わせ、「学校法人京都産業大学補正予算編成取扱要領」に基づいて、補正予算案を策定し、「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。

資金運用の体制については、「学校法人京都産業大学資金運用管理規程」および「学校法人京都産業大学資金運用管理基準」（以下「管理基準」という。）に基づき、次のとおり計画と執行を行っている。まず、毎年度の資金運用方針の策定については、理事、職員役職者、金融分野を専門とする教員等で構成される「学校法人京都産業大学資金運用管理委員会」で審議する。その審議結果を「常任理事会」および「理事会」で審議し、決議することとしている。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、合議体を經由させて資金運用にあたっている。また、預金の預入、債券の購入に際しても管理基準に基づく手続きを経たうえで執行することとしている。さらに資金運用と資金管理の実務面については、経理部内で担当を明確に分担することで、相互けん制が機能するように配慮している。また金融商品市場の変化に応じて、適宜、「学校法人京都産業大学資金運用管理委員会」の各委員へ運用関連情報の提供を行うとともに、運用債券のモニタリングを実施している。

■ 予算執行に伴う効果を分析・検証する仕組みの確立

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、ホームページ等に公開している。また、翌年度の事業計画、予算の策定時に、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、予算の策定を徹底している。この際、所属レベル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、その後を実施するプレゼンテーション、ヒアリングにおいても前年度の効果等の確認が客観性を持って行われる。当然ながら、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、翌年度以降、縮小または廃止を求めていくことを徹底している。

(4) 法人及び大学の運営に関する業務、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

■ 大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置

- ・ 職員の採用および昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況

事務職員の採用・昇格等、職員の人事について常任理事会に提案することを目的とした「事務職員人事委員会」を設置している。事務職員の採用に関しては、毎年「事務職員人事委員会」にて人員計画を立案して、「常任理事会」で決定している。そ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、事務職員人事規程等に基づき、事務職員人事委員会が昇格試験を実施している。事務職員の採用および昇格に関して、諸規程を整備しており、適切に機能している。

- ・ 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事務職員が担い、その指示の元、定型業務については、特定職員が担っている。2015(平成27)年4月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(特定専門員)を制定した。事務組織は専任事務職員197名、専任専門員5名、特定専門員26名、特定職員238名(令和元年5月1日現在)の合計466名体制で運営している。

- ・ 人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

本学の人事考課制度は、職員の育成を目的としている。毎年度、期首に職員の目標を所

属長との面談により設定し、日々の業務の中で業務遂行状況や育成課題を確認しながら、期末にその目標の達成状況を評価している。また、前年度の人事考課における育成課題等は、翌年の職員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。

本学の給与制度は、毎年的人事考課結果を直接賞与等に反映させる制度ではない。しかし、人事考課の結果、昇格や昇級をすることにより、基本給が通常の定期昇給よりも上がる仕組みであり結果的に処遇に反映されることになる。なお、人事考課の運用マニュアルを学内電子掲示板POSTに掲載し、事務職員全員に周知している。

■教学運営その他の大学運営における教職協働

本学では2007(平成19)年より、学部等改革の推進において学部長等支援を強化する体制を実現するため、各学部の教授会運営において、学長室の事務職員が学部長を補佐する「学部長補佐制度」を構築した。併せて、これまで学部単位で事務組織を有していたが、これらの事務組織を統合し、入学から卒業までの学生トータル支援体制の実現のため、教学センターを設置した。

その後、教職協働を今まで以上に推進し、よりきめ細かな学生対応につなげるために、2016(平成28)年9月に学部長補佐制度を廃止し、各学部事務長が学部長等を支援することとした。また学生に近い学部事務室での修学支援体制を構築した。

また、2016(平成28)年10月に社会との連携をより推進するために、社会連携事務室とリエゾンオフィス事務室を統合し、社会連携センター事務室として再編した。2017(平成29)年4月には、男女共同参画とその先にあるダイバーシティ(多様性)の実現にむけてダイバーシティ推進室を設置した。そして2018(平成30)年4月には、初年次教育の充実を図るべく初年次教育センターを設置し、事務組織として共通教育推進機構に初年次教育担当を設置した。このように、本学では、社会の負託に応えるべく、事務組織の在り方を見直し、適切に運用している。

(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

■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

本学では、教育・研究活動、教育の質保証に向けた適切かつ効果的な運営を図るため、教職員の資質向上を目指し、全学FD/SD研修会を実施している。これまでに、3つのポリシーの改定やAI時代の到来を踏まえた大学教育をテーマとした研修会を開催するなど、教職員がそれぞれの立場で新たな視点の獲得を行っている。

事務職員の資質向上を図るため、「京都産業大学事務職員研修規程」を制定している。主な取組としては、階層別研修、テーマ別研修および新規採用職員研修等の階層、役責等級および役職位に求められる役割・責任を果たすべく資質向上を図るために行う学内研修、

国内の各種団体が実施する研修会・セミナーへ派遣する学外派遣研修、国内の各種団体・教育機関等に出向する学外出向研修がある。国際的な資質の向上を目的として、国外の教育機関等に派遣する職員海外研修、高度専門職業人としての資質を持った人材を養成することを目的とし、本学大学院研究科へ派遣する大学院研究科職員派遣研修を行っている。自己啓発のために行った各種学校・教育機関への通学、各種研修・セミナー等への参加、通信教育の受講、資格試験の受験および書籍等の購入に対しては、その費用の一部または全額を補助(年間上限16万円)し、総合的にスタッフ・ディベロップメント(SD)に取り組んでいる。

(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。

- | |
|--|
| <p>【1】 評価の視点：適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価</p> <p>【2】 評価の視点：監査プロセスの適切性</p> <p>【3】 評価の視点：点検・評価結果に基づく改善・向上</p> |
|--|

■自己点検・評価機能

本学では、1997(平成9)年に「京都産業大学自己点検・評価運営委員会規程」を制定し、大学の諸活動について、自己点検・評価を実施する「全学自己点検・評価運営委員会」を設置した。

「京都産業大学自己点検・評価運営委員会規程」において、同運営委員会の設置目的を「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、本学の目的およ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および評価を行う。」と規定し、この目的に則り、同運営委員会が中心となって、全学的・組織的に自己点検・評価を推進し、各部局における改善・改革を促進することで、教育・研究の質を担保・向上にむすびつけている。

「全学自己点検・評価運営委員会」は、各学部、各研究科、全学共通教育センターおよび研究機構に置かれた「各学部等自己点検・評価委員会」の委員から選出された、それぞれ1名の他、大学の運営および法人の管理にかかる部門をはじめ、大学の全部門(教育、研究、大学、法人)からの代表者の、総勢37名から構成している。この運営委員会委員長には、学部長および研究科長を除く「部局長会」の構成員のうちから学長が指名したものが就き、委員会全体を統括している。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」および各部局との連携を強固に保ち、全学的な方針・計画に基づいて、自己点検・評価を組織的・機能的に実施できる体制になっている。

また、「全学自己点検・評価運営委員会」の開催に先立ち、同運営委員会の各部門(学部、研究科、研究機構、大学運営、法人管理)の代表者(部門長)、運営委員長および運営委員長代理を構成員とする「部門長等会議」を定期的に開催している。自己点検・評価に関する各種取組の意見交換や調整を事前に行うことで、効率的・効果的な「全学自己点検・評価運営委員会」の運営に努めている。

自己点検・評価は、各学部・研究科および各部局における事業計画の策定、実施、評価・

検証のサイクルの中において作成される毎年度の資料・データに基づき行っている。特に、事業の実施結果は、各部署の次年度の事業計画立案および予算作成の基となっていることから、資料および情報は整理されている。

「全学自己点検・評価運営委員会」を中心とする自己点検・評価に関する取組は、学長、副学長、各部署の長で構成される教学の最高審議機関である「部局長会」や、理事長、学内理事で構成される法人の意思決定機関である「常任理事会」での評価を経て、大学基準協会の大学評価(認証評価)を受けている。本学は、2009(平成21)年、2016(平成28)年と、これまで2回の大学評価(認証評価)を受審した。その際に受けた提言および助言事項については、「全学自己点検・評価運営委員会」で分析・共有のうえ、学長のリーダーシップのもと、改善・向上に向けての取組を、全学的かつ組織的に行っている。

■監事監査、会計監査、内部監査機能

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、私立学校法では監事が監査報告書を作成し、理事会および評議員会に提出する旨、また、私立学校振興助成法では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を規定している。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および観点でいずれも独立した監査が行われている。

ア. 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、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をはじめ監査法人や本学法人出席者へのヒアリングが実施されている。併せて、本法人の施設・設備の実地監査も実施されている。

イ. 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どう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監査が実施されている。期末監査では、決算監査が実施され、年度末時点では、期末の金融資産の残高確認が実施されている。

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。

ウ. 内部監査

本法人は、上記のアの監事による監査、イの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。

これらの本法人の監事、監査法人、監査室の三者がそれぞれ定期的に連携をとり三様監

査連絡会を開催し、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、期中監査実施状況およ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い監査報告書が作成され、学内外の関係機関へ提出するとともに、ホームページにて公表等を行っている。これらの監査によって、次のような改善・向上の取組に繋がっている。

- a. 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。
- b. 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。
- c. 不正の早期発見や抑制効果の向上
不正発見は監査の主目的ではないが、不正発見の早期化や不正の抑制効果が向上する。不正は一度発生すると、その後の処理に相当のコストがかかるため、このようなコストの回避に繋がる。
- d. 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、業務の効率化が図れる。監査によって、規程等の整備およ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充実も図れる。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

本学では、「全学自己点検・評価運営委員会」を各部門(学部、研究科、研究機構、大学運営、法人管理)で編成し、また、その各部門に部門長を置いている。この各部門長と運営委員長および運営委員長代理をメンバーとする「部門長等会議」を「全学自己点検・評価運営委員会」に先立ち開催している。事前に運営委員会での審議のポイント確認や、審議事項に対する意見を聴取することで、運営委員会の運営を効果的かつ効率的に行うことが出来ている。

大学の将来を見据え、中・長期的に安定した財政基盤を維持し、2030(令和12)年までの中・長期事業計画である「神山 STYLE2030」のアクションプランを実現していくためには、各年度における予算編成および予算執行の適切性を担保するとともに、単年度の財務状況のみではなく、中・長期的な財政計画の策定が重要である。本学でも「神山 STYLE2030」に掲げる教学改革および中期施設整備計画に基づく中期財政シミュレーションの策定を進めており、経営職層が財政状況を共有し、財政基盤の安定を前提とした教学改革をはじめ施設設備整備や業務改善に取り組んでいる。今後、策定した中期財政シミュレーションの見直しとともに、中・長期の事業計画等の実現に向けて、より精度の高い中・長期財政シミュレーションの策定を進める。

人事制度については、現在の人事制度は、2001(平成13)年3月に理事会が示した「京都

産業大学「教職員人事制度改革の基本方針」に基づき、具体的な制度設計に着手し、2003(平成15)年10月に職員の人材育成を主目的とした、職員トータル人事制度を作成した。その後も、運用後の職員からの意見や、職員の年齢構成の変化等環境の変化に対応するため、現在に至るまで計4回の制度改正を行っている(2005(平成17)年10月、2010(平成22)年4月、2014(平成26)年4月、2015(平成27)年4月)。このことから、本学の人事制度は、風土に根付いた制度であるとともに、常に改善を続けていることから、適切に機能している。また、業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備については、前述のとおり、専任事務職員、専任専門員、特定専門員、特定職員の役割を明確にし、それぞれが連携して業務にあたっている。10年前(2008(平成20)年5月1日)の人数構成は、専任事務職員200名、特定職員201名の合計401名体制で運営していた(当時は専任専門員、特定専門員制度は存在していない)。現在に至るまで、特定職員の人数を増やすことにより、社会に求められる多様なニーズに対応しうる人員を確保している。また、専任事務職員の役割については、より一層企画・立案とマネジメント業務に比重を置くこととなり、定型業務等は標準化したうえで、特定専門員および特定職員に担当させることで、業務の質の向上と拡大する業務量に対応している。

大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント(SD)の組織的な実施については、職員に求められる能力が多様化する中、画一的な研修から、職員自らの意志で必要な知識を習得する研修に重きを置いている。研修内容については、「人材育成委員会」にて、毎年検証を行っている。具体的な事例として、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、2017(平成29)年度は、これに加えて、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実施できるようにした。

組織・職制の周知の徹底については、電子掲示板(ポータルサイト「POST」)において、教職員に対し、規程等を公開(検索機能付き)するとともに、「部局長会」での審議事項について、会の終了後に速やかに議題・レジュメおよび資料を公開することで、情報を共有している。併せて、教員に対しては、各教授会等で報告し、事務職員に対しては、「事務部長会」および「所属長会」で報告することで、全ての教職員に周知し、情報の共有化を図っている。

3. 問題点

毎年度の事業計画策定にあたっての基本方針や予算編成方針、中・長期の視点にたった「神山 STYLE2030」の改革プランの方向性を明示しているものの、教職員全員が共通認識として明確に理解して取り組んでいるかどうかは教職員間でも温度差があることも否めない。大学を取り巻く外的環境への対応や大学としての目標を達成するために取り組むべき課題については、明確な方針に基づいて具体的な方向性を教職員全員に浸透させていく必要がある。

「部局長会」をはじめとした、組織における教員補職については、「学校法人京都産業大学組織・職制規程」等により規定されているが、大学および組織の永続的維持・発展にあたっては、次世代を担う補職者の育成およびスムーズな世代交代が必要不可欠となってい

る。これまで「部局長会」の構成員に占める女性の割合が低いことから、この割合の向上・改善が求められている。今後は、経験者の再任による年齢・経験構成の偏り・不連続性を防ぐという観点から、若手・中堅教員にも、段階的に役割を担いながら大学運営へ参画していくことを推進していく必要がある。また、女性活用についても、補職就任における環境整備や意識啓発を行うことで、より多くの女性補職者を輩出できることが望まれる。

人事制度については、職員の採用および昇格に関しては諸規定を整備し、事務組織については、前述のとおり環境の変化にも問題なく機能している。また、人事考課の運用については、時世に応じて改善を図ってきていることから、大きな問題点は認識していない。

業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備については、少子高齢化が進む中、労働者人口も減少の一途をたどっており、特定職員(有期労働者)については、確保が困難になりつつある。また、リサーチアドミニストレーター(U R A)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こと。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していることから、長期にわたって優秀な人材を確保する取組を今後も継続していく。

大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント(S D)の組織的な実施については、現在の研修制度の多くは、専任事務職員および専任専門員を対象に実施しており、組織的な対応を含めて、大きな課題は見受けられない。他方で、「全学F D / S D 研修会」では、取扱うテーマや内容が授業、カリキュラムの改善等に寄ることが多く、事務職員の参加が少ない。教職協働により運営している科目もあり、事務職員でも参加しやすい切り口での研修会を検討する。

特定専門員・特定職員の研修については、採用時のビジネスマナー研修や、パソコン研修、また各所属で実施されている業務研修や人権研修等、取組が限定的である。無期労働契約となった特定専門員については、本学での勤続年数が定年退職(65 歳)までと長期間になることから、新たな研修制度の充実を図ることも検討している。

4. 全体のまとめ

本学は、学長のリーダーシップのもと、社会ニーズにそった教学改革を大胆に行ってきた。また、学長を支える大学執行部の役割を整理し、学長がリードする教学改革について「教職協働」により、教職員が一体となって取り組んできた。

2040(令和 22)年に向けて高等教育の在り方が文部科学省から提示されていることも踏まえ、本学は、教職員の英知を結集して作成した中長期計画に基づきながら、引き続き、常に社会の動向に注視しながら、学長によるリーダーシップのもと、本学の全構成員が一体となり、「将来の社会を担う人材の育成」に取り組んでいく。そのために、大学全体の教育の質を保証する仕組みの点検を不断に行い、教学マネジメントの体制、学長によるガバナンスを強化していく。

現行の人事制度については、本学の風土に根ざした設計を行い、PDCA サイクルにより制度改正を行っていることから、特段の課題は見受けられない。しかし、「2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン(答申)」にもあるとおり、大学に求められる役割は、今後も

高度化、多角化が進むことが想定される。このことから、職員には、今以上の能力向上が求められている。一方、業務の高度化・専門化が進むことにより、一人の職員がすべての能力を有することも困難である。このことから職員個人の能力向上について、「人材育成委員会」を中心に、今後も継続して検討を続けるとともに、専任事務職員、専任専門員、特定専門員、特定職員等の連携を一層深めるとともに、教職協同を推進し、組織的な対応を進めていき、社会の負託に答えていく。

ファカルティ・ディベロップメント(FD)／スタッフ・ディベロップメント(SD)活動については、教職協働による授業プログラム運営の支援や教育改革に資する情報の提供を行う。全学FD／SD研修会は、ファカルティ・ディベロップメント(FD)およびスタッフ・ディベロップメント(SD)のそれぞれに焦点を当て、テーマについて十分に検討を重ねたうえで、実施する。

各所属からの事業計画・予算の提案に対しては、常任理事、事務部長に対してプレゼンテーション・ヒアリングを行うことで、経営職層が全学的な方向性を共有し、重要性・緊急性の観点から、適切に予算計画が実行できるよう、様々な角度からの費用対効果の検証や業務改善により、効果的な資金配分に繋げている。今後もこの取組を継続し、更なる業務改善を図る。財政的にも各所属から提案された具体的計画を実施すべく、今後は、これまで以上に「選択」と「集中」を強化し、後述する目標とする財務比率達成に取り組んでいく。

第10章 大学運営・財務

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

大学として教育研究活動の維持・発展のために、安定的な収入を確保したうえで、学生生徒等納付金のみならず、寄附金、補助金、資産運用収入なども含めた収入源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、2015(平成27)年に創立50周年を迎えたのを機に、2030(令和12)年までの中・長期事業計画である「神山 STYLE2030」として、本学が取り組むべき事業のアクションプランの方向性を明示し、教育・研究をはじめ社会の多様な課題と向き合うために、不断の改革を進めている。財政面でもこれらの具体的な事業を実施すべく、財政計画に基づく効果的な資金配分が必要となる。

また、「神山 STYLE2030」にて掲げた目標の実現に向けた取組を推進するとともに、教育研究環境の更なる向上を目指すために、中期の財政シミュレーションを作成し、中・長期の観点にたった安定的な財政計画の策定を行うこととしている。

財務面の自己点検・評価における指標として、以下の財務比率達成を目標としている。事業活動収支計算書関連では、人件費を事業活動収入の50%未満、教育研究経費を30～35%の範囲内、管理経費を5%未満とし、基本金組入率を10～15%の範囲内とすることで、基本金組入後の収支均衡(事業活動収入－基本金組入額＝事業活動支出)を図ることを一つの目途としている。貸借対照表関連では、負債関連比率を低くすること、自己資金構成比率、流動比率を高めることを目標としている。

(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、寄附金、受託研究費、共同研究費等)の獲得状況、資産運用等

■財政状況および財政基盤

2015(平成27)年度より、学校法人会計基準が一部改正され、それまでの「消費収支計算書」は「事業活動収支計算書」として、活動区分ごとの収支差額が表示されるようになり、学校法人の財務状況が詳細に把握できるようになった。事業活動収支差額比率(従前の帰属収支差額比率)は事業活動全体に対するもので、法人全体の財務状況を見る指標として用い

られている。財政運営上の基本的な指針として、法人全体で10%以上を目標とすることを掲げているが、これは将来の計画のために資金を留保し、財政の安定を図るためであり、ここ数年の予算編成方針のひとつの指針としている。2009(平成21)年度までは、毎年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)年度以降においては、概ね3%から6%の間にとどまっている。10%以上を確保するためには、更なる収支改善を前提とした財務運営を行っていかなければならない。大学部門の収支で見ると、法人全体よりは少しは改善し、概ね6%から9%の間で推移しているものの、目標とする最低水準の10%には達していない。しかしながら、多様な学修ニーズに対応するための教育環境の充実や新たな施策への取組に資金投下等を行っていく必要があり、収支のバランスを見ながらの財政運営となっており、予算編成の段階では更に低く、5%前後で推移しているのが現状である。

次に人件費比率についても、2009(平成21)年度までは50%を下回っていたが、2010(平成22)年度から9年間連続で50%を上回っていることは、注視しなければならない。日本私立学校振興・共済事業団『平成30年度版 今日の私学財政』における2017(平成29)年度財務比率表(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49.2%であり、50%未満にとどめるべく、努める必要がある。

以上のように、財政状況は更なる厳しさを呈しているが、将来に向けて財政基盤を確立する方策のひとつとして、2013(平成25)年度から第2号基本金は「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、現在、研究基金(基金額 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、昨今の資金運用環境の低迷からこれら基金の増額組入れや新たな基金の創設等を検討している。収入面の増収については困難が見込まれる中、基金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、財政運営上大きく関わる施策のうち、ア.施設・設備整備計画、イ.寄附金事業、ウ.資金運用の状況について説明を行う。

ア.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。このうち、2014(平成26)年度からはセカンドステージが始まり、2015(平成27)年度末には、旧保健管理センター棟、旧2号館の跡地に、外国語学部と現代社会学部の教室棟としてサギタリウス館が完成し、2016(平成28)年度からは外国語学部が利用を開始、2017(平成29)年度からは現代社会学部も含めて、共用開始となった。2017(平成29)年度には、経年劣化に伴い、新築として津ノ国寮が完成した。2018(平成30)年度には、将来の課外活動施設として遠望館が完成し、また旧7号館跡地および旧3号館跡地に、国際関係学部、法学部の教室棟として真理館が建設される。更に併せて、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、天地館の建設工事が始まっている。

これらの建設工事に係る資金計画については、自己資金(第2号基本金引当特定資産等)と一部借入による外部資金調達も予定しており、中期の建設計画でもあることから、毎年

度の執行を検証しながら、安定した財政運営が維持できるように、取り組んでいる。

イ. 寄附金事業

① 創立50周年記念事業募金

2011(平成23)年度から学校法人京都産業大学創立50周年記念事業募金を開始し、創立50周年から100周年にかけての本法人のさらなる発展を期し、本法人と在学(校)生、保証人、卒業生、教職員、企業・団体等本法人に関わるすべ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。2015(平成27)年度に募集を終了し、寄附金総額は7億6,050万9,000円となり、全額をこの寄附金により創設した「サギタリウス基金」(取崩し型)へ組み入れた。募金目標額の10億円には達しなかったが、本法人ステークホルダーに幅広く寄附を募った結果、寄附者件数は2,863件(個人2,687件、企業・団体等176件)となった。

この基金を活用した新たな給付奨学金制度として、2016(平成28)年度に「2世代・3世代支援奨学金」、「同時在学支援奨学金」、「熊本・山鹿フィールド支援奨学金」を、2017(平成29)年度には「京のまち下宿支援奨学金」、「グローバル人材育成支援奨学金」、「附属高等学校KSUコース支援奨学金」を立ち上げるとともに、国内外で活躍する卒業生を対象とした「卒業生顕彰制度」を創設した。

② 教育振興資金

創立50周年記念事業募金終了後の2016(平成28)年度から本法人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を再開した。本学の教育・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、本法人ステークホルダーに幅広く寄附を募っている。2018(平成30)年度からは附属中学校・高等学校での募集を再開するとともに、すみれ幼稚園でも募集を開始し、法人全体の募金事業として取り組んでいる。加えて、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」を導入した。さらに、2019(令和元)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」の募集を開始した。

ウ. 資金運用の状況

資金運用については、預金と債券を2対8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。近年は、日銀のマイナス金利政策による預金金利の低下やリーマンショック以降の世界の金融情勢を受けての債券の金利動向の低下などから、2015(平成27)年度の実受利息・配当金は5.4億円、2016(平成28)年度には4.2億円にまで落ち込んだが、2017(平成29)年度は前年度と同水準の4.2億円にとどまり、2018(平成30)年度は効率的な運用により、4.4億円と増加に転じることができた。全金融資産の約20%を占める預金については大幅な金利低下の影響を受けていることも相まって、預金と債券を合わせた運用利回りが1.0%を下回る水準である。しかしながら、今後も、国際情勢の影響を受ける債券については、金利動向が読みにくいことも予測されることから、今後の資産運用の在り方について、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効果的な運用を検討する必要がある。

■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(以下「科学研究費補助金」という。)の受入状況は、2016(平成28)年度138件(374,481千円)、2017(平成29)年度151件(353,805千円)、2018(平成30)年度165件(365,693千円)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3年間で27件増加している。科学研究費補助金への新規応募件数についても2016(平成28)年度166件、2017(平成29)年度167件、2018(平成30)年度184件と増加してきている。2018(平成30)年11月28日付け教育学術新聞では、科学研究費補助金の配分を受けた全国の私立570大学・大学院の中で本学の配分額(直接経費+間接経費)は24位となった。

その他、受託研究・共同研究・研究助成金・研究助成寄附金については、2016(平成28)年度の44件228,961千円に対し、2017(平成29)年度の62件191,405千円、2018(平成30)年度では50件173,513千円となり、外部資金の受入れ件数の増減はあるものの受入れ総額は減少傾向にある。

科学研究費補助金、受託研究、共同研究、研究助成金および研究助成寄附金の間接経費については、2016(平成28)年度117,421千円、2017(平成29)年度112,047千円、2018(平成30)年度108,115千円を受入れている。

2016(平成28)年度に設置したタンパク質動態研究所では、本学の「世界水準」であるタンパク質科学の世界的研究拠点を形成している。その成果として、文部科学省平成29年度私立大学研究ブランディング事業「“生命活動の根幹”をなすタンパク質研究の世界的拠点の形成と推進」が選定され、2017(平成29)年度からの2年間で79,000千円を受入れおり、タンパク質動態研究所を中心に最先端のタンパク質研究を推進している。

また、外部資金の申請と採択を促進するために2007(平成19)年度～2015(平成27)年度(第1期～第3期)まで導入した本学独自の研究支援制度「総合研究支援制度」の内容の検証・見直しを行い、2016(平成28)年度から新たに充実・発展させた「学術研究推進支援制度」を構築し実施している。

■財務関係比率

2018(平成30)年度決算では、貸借対照表関連で総負債比率、負債比率といった負債関連比率で全国平均値を下回り、退職給与引当特定資産保有率では100%と、全国平均値を大きく上回っており、過年度からの決算においても、この点は本学の強みともいえる。経常収支関連では、人件費比率と管理経費比率が全国平均値を上回り、一方、教育研究経費比率が全国平均値を下回っている。また、基本金組入後収支比率においても100%を上回り、支出超過の状況にある点は改善すべきところであり、今後の基本金組入計画の見直しなども含めて検討する必要がある。

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し、本学の優位性、劣後性を点検し、その結果を理事および役職教職員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、良好な財務運営ができるような体制づくりを始めている。

2. 長所・特色

事業計画、予算の策定時には、予算編成方針に沿って、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、予算の策定を徹底している。所属レベルの段階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、その後に実施するプレゼンテーション・ヒアリングにおいて前年度の費用対効果等についても確認を行っている。当然ながら、予算措置に対し、費用対効果の伴っていない事業については、見直しを図り、翌年度以降、縮小または廃止を求めていくことを徹底している。併せて、事業計画・予算の各所属からの提案に対し、常任理事、事務部長に対してプレゼンテーションを行うことから、これら経営職層が全学的な方向性を共有し、近年の財政的な厳しさについても深く認識したうえで、財政基盤の安定を前提とした教学改革をはじめ施設設備整備や業務改善に取り組んでいる。

また、事務局によるヒアリングでは、課長職をはじめ課長補佐・主任職が過年度の事業計画や予算執行実績の費用対効果の検証結果、新規業務の到達目標値の設定等を説明することで、管理職・監督職層がPDCAサイクルを強く意識した業務遂行を実現するための取組を始めている。今後、これらの取組を継続し、「神山STYLE2030」のアクションプランを実現するために、長期的な視点に立った安定的な財政運営を目指し、中・長期の財政計画の策定に取り組むこととしている。

3. 問題点

財務比率での事業活動収支差額比率を、10%以上確保するために、収入増加の方策と支出削減の方策を図る。まず、収入については、収入の柱である学費体系のあり方や増額改定を含めた検討を行うとともに、学費以外の収入増の施策を検討する。支出については、人件費において多様な教育施策を行っていくがゆえに膨らんでいく総人件費と人事制度のあり方を整理する。また、教育研究経費についてもこれを聖域とせず、すべ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

■今後の財政基盤の確立を目指した取組

事業活動収支計算書関連では、人件費を事業活動収入の50%未満、教育研究経費を30～35%の範囲内、管理経費を5%未満とし、基本金組入率を10～15%の範囲内とすることを目標としているが、教育研究経費については、概ね目標は達成しているものの、人件費比率、管理経費比率については、目標値を超えており、いかに目標値にとどめるかが課題となっている。基本金組入率については、年度ごとのばらつきが大きいいため、施設・設備投資をある程度平準化すること、第2号基本金の組入留保が重要であると認識しており、今後の課題である。

なお、中・長期的な視点で事業活動収支差額比率10%(約20億円)以上の達成を目指すべきではあるが、更なる教育研究環境の維持・向上も図っていく必要性から、毎年度の予算編成においては、事業活動収支差額比率は、その半分の5%(約10億円)以上を目標値と

している。これまでの事業計画については、スクラップ&ビルドの徹底を図るとともに、実績の伴っていない事業については、その費用対効果を十分に検証のうえ、支出面の削減を行い、収入面では学費以外の収入の増収策についても積極的に取り組む。

また、今後の財政運営においては、「神山STYLE2030」をはじめとしたアクションプランや今後進めていく事業計画や施設設備計画も含めて、より精度の高い中・長期の財政シミュレーションの策定を進める。

終章

「本章」をふまえた全体の総括、今後の展望

第1章 理念・目的

建学の精神に基づき、理念・目的を設定し、「京都産業大学学則」「京都産業大学大学院学則」にも規定している。それらはホームページ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。また、理念・目的に基づき、15カ年の計画となる中・長期計画「神山 STYLE2030」を策定しており、この内容を冊子化して教職員に配付・周知するとともに、この計画を踏まえて各施策を推進している。各施策の進捗状況については、「神山 STYLE2030 検証会議」「神山 STYLE2030 検証会議小委員会」を設置して、毎年検証している。

「神山 STYLE2030」は、最初の5年を「改革期」、次の5年を「発展期」、最後の5年を「充実期」と位置づけている。2020(令和2)年度からは、「発展期」となるので、全体の進捗検証の結果を踏まえ、見直しを行う。

第2章 内部質保証

「神山 STYLE2030」のもと、全学的な方針を毎年度策定する事業計画の中で明示するとともに、適宜、部局長会(教授会含む)・事務部長会(所属長会含む)等を通じて、教職員に徹底を図っている。特に教育の質向上については、重点施策に位置づけ、全学を挙げて取り組んでいる。

これら大学の諸活動については、「京都産業大学自己点検・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」が中心となり点検・評価活動を行っている。点検・評価活動の結果は、報告書として取り纏め、部局長会、常任理事会における評価・検証を経て、ホームページにて公表している。その他にも教員の研究および教育活動の一層の活性化を図るための教員評価制度、大学全体の業務における点検・評価を担う法人直轄の組織である監査室による監査制度を実施している。

外部評価の導入の検討などの課題があるため、内部質保証システムの適切性を一層高めていくための取組を行っていく。

第3章 教育研究組織

大学に対して、ますます強まる社会の負託・要請に応じて、質の高い教育研究活動が行えるよう「理事会」「常任理事会」「部局長会」を中心に定期的に検証を行い、学部・学科、研究科・専攻の設置(再編)、全学的な教養教育を担う共通教育推進機構や研究活動を推進する研究機構の設置(再編)など、教育研究組織の充実を図っている。

第4章 教育課程・学習成果

「教学改革プランの全体像～主体的な学びの獲得に向けて～」を策定し、その基に教学改革を進めている。具体的には、3つのポリシーの見直し、シラバスの充実、科目ナンバリングの設定、初年次教育の充実、成績の客観性や厳格性の確保に向けた成績分布の公表、アクティブ・ラーニングの推進などがある。現時点での、改革の実質化は必ずしも十分ではないとの認識のもと、特に成績評価の把握と測定について、教育の成果と学習成果の向

上を図る取組を続けることとしている。検証・改善につなげる取組のひとつとして、学生に対するアンケートにも工夫を凝らし「学習成果実感調査」「教員 - 学生間の授業に関する対話シート」を実施している。

今後は、各指標の充実・開発に注力し、これまで以上に学習成果の可視化に取り組む。

第5章 学生の受け入れ

学部学生の受け入れは、細かく分けると30種類の入学試験制度で学生を受け入れている。これは多様な選考方法により、多様な学生を受け入れるための施策であり、この多様な学生が、単一キャンパスで互いに刺激し合いながら学生生活を送ることによる相乗効果を狙ったものである。文部科学省が推し進める高大接続改革や高等学校の学習指導要領の改訂に対応していくとともに、建学の精神の具現化へつながる学生を今後も受け入れ続けられるよう、全学的に入学試験制度の点検と整備に努めている。

大学院学生の受け入れは、社会科学系や人文科学系での定員充足率が低く、大きな課題であると認識しており、教員の研究力や教育力の社会へのアピール、学生に対する経済的支援などの取組を継続しつつ、新たな学生の研究活動に対する支援策の充実に取り組んでいる。

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、建学の精神の具現化へつながる学生を今後も受け入れ続けられるよう、入学試験制度の点検と整備に今後も努めていく。

第6章 教員・教員組織

教員組織については、学長の教学改革を推進し、各学部等の教育目的を達成していくための全学的な編制方針を定めている。この編成方針に基づき、規程および所定の手続きに則って教員組織を編制している。

教員組織の適切性については、各学部等において、教育目的や編制方針に合致していることを定期的に検証するとともに、学長を中心に、全学的な視点からも必要に応じた改善・向上を行っている。

編制方針の明文化とその公表、教員組織における年齢構成、専任教員1人あたりの学生数には検討の余地があるため、教育の質保証・向上の観点から最適となるように、さらなる改善に向けた取組を進めていく。

第7章 学生支援

学生の主体性・多様性・協働性を育成するためのさまざまな学生支援の取組を全学体制で整備している。修学支援については、新入生オリエンテーションや在学生ガイダンス等の学期初めの全体的な支援に始まり、教員主体による履修相談や履修計画相談、さらに学生等成績不振者に対する低単位指導などの個別面談による指導を行っている。これらにあたっては、学びのポートフォリオ、教学の諸データを取りまとめた基礎データを有効的に活用している。この他、学生が主体的に学べるよう、学生の学習の手引書となるようなシラバスの充実、科目ナンバリングの設定、オフィスアワーの活用、GPAやキャップ制の導入など教育環境の整備にも取り組んでいる。また、障害のある学生に対する支援につい

ては、教職員ガイドラインを策定した。今後は、この教職員対応ガイドラインに則り、障害のある学生への修学支援をより充実させる。

生活支援については、①学生相談カウンセラー(臨床心理士)、障害学生支援カウンセラー、人権専門員を配置し、多様な相談を受けることができる体制の整備、②日本学生支援機構の奨学金制度はもとより本学独自の給付型の奨学金制度による経済支援の整備、③試合の遠征費を支援する特別援助金などの課外活動支援の整備を展開している。

進路・就職支援については、学生一人一人のキャリアを実現するために、個別相談を積極的に実施し「Face to Face」の密なサポート体制を行っている。低年次の学生に対しては、「学生生活の充実」とともに、将来の社会的・職業的自立に向けた意識を早期から高めることを目指すために、キャリア教育(キャリア形成支援教育科目の順次性・体系的のある展開)から就職に対する意識醸成を行い、そして就職活動が本格化する3年次生からは「就職ガイダンス」を柱に、就職活動における基礎的な知識の修得や職業観の育成、自分に合った企業探し等を目的として、本学独自の体系的支援プログラムを展開している。

第8章 教育研究等環境

施設・設備については、神山自然学園構想に基づいた豊かな自然を感じられるキャンパスの創出を基軸とし、第5期施設整備計画を遂行し、アクティブ・ラーニング、BYOD化など時代のニーズに合った授業形態に対応できる施設・設備の整備を進めている。図書館については、図書館資料の蔵書数、閲覧環境および図書館利用教育を併せて充実させることで、学生の利便性の向上を常に図っている。また、4つのラーニングコモンズを整備し、専門のスタッフも配置し、学生の主体的な学びを引き出す環境も整えている。

老朽化した建物の改築・改修等を行い、教育研究等環境の更なる整備・充実を図っていく。

第9章 社会連携・社会貢献

本学が創設以来、蓄積してきた教育・研究機能を公共教育、共同研究、地方創生等の活動を通じて、教職員、学生を中心に、卒業生など本学を取り巻くステークホルダーとともに連携し、積極的に社会へ還元することを方針としている。学生を前面に出した生涯学習やイベント等の教育活動の実施、教員の研究成果の発表などを通じて、地域社会に継続的に還元している。

今後は次のステップとして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、自治体と共に効果を検証し、事業の最適化を図る必要がある。

第10章 大学運営・財務

第1節 大学運営

15カ年の計画となる中・長期計画「神山STYLE2030」、年度ごとの事業計画・予算を策定し、「京都産業大学学則」「京都産業大学大学院学則」等、その他各種規程に則り、「教授会」「部局長会」「常任理事会」「理事会」等の意志決定を経て、各種プランを推進している。また、必要に応じて各学部の教員、各所属の事務職員によるプロジェクト方式も採用して

いる。事務組織については、「学校法人京都産業大学組織および職制規程」「学校法人京都産業大学分掌規程」により、それぞれの所属における業務内容等を規定し、かつ教育、研究、学生支援、社会貢献等の目的が達成できるよう、柔軟に改編してきている。構成員である事務職員の資質向上を図るため、「京都産業大学事務職員研修規程」を制定し、学内研修、学外派遣研修、学外出向研修その他総合的な研修計画を策定している。これらの取組は、各種規程に基づき意志決定を行い、推進できている。

今後も大学全体の教育の質を保証する仕組みの点検を不断に行い、教学マネジメントの体制、学長によるガバナンスを強化していく。

第2節 財務

事業活動収支計算関連では、人件費比率を50%未満、教育研究経費比率を30～35%の範囲内、管理経費比率を5%とし、基本金組入率を10～15%とすることを目標とし、教育研究経費については、概ね目標は達成している。人件費比率、管理経費比率、基本金組入率については、目標値を超えており、いかに目標値に留めるかが課題となっている。基本金組入率については、年度ごとのばらつきが大きいいため、施設・設備投資をある程度平準化すること、第2号基本金の組入留保が重要であると認識している。

今後の財政運営においては、第5期施設整備計画での計画額を反映させるとともに、より精度の高い中長期の財政シミュレーションの策定を進める。

むすびに

本学は、前回(2016(平成28)年度)の大学評価の結果を受けて、学長のリーダーシップのもとで自己点検・評価に係る諸改革を実行し続けている。この諸改革の中心は「全学自己点検・評価運営委員会」の設置と運営、大学全体のみならず全学部・研究科および事務部署がそれぞれに自己点検・評価活動を毎年度実施することについての合意形成とその実行、そして大学ホームページ上での自己点検・評価報告書の作成と改訂を可能とする情報システム(自己点検・評価システム)の構築と運用といった、ソフト・ハードの両面における全学的かつ組織的な取組による。年々、恒常的・継続的な上記の各種取組を通して、自己点検・評価活動を全学的かつ組織的に行うことを是とする学内の雰囲気醸成されている。

これからも京都産業大学の自己点検・評価活動が、学内外に向けた大学質保証・教育質保証の最重要な根拠として有効に機能するためには、現状に甘んじることなく、学生一人一人の学びの過程と成果を検証し、そしてそのことに関わる教職員一人一人の取組を顕現・共有することが重要である。そこで、それらをより良いものにするための仕組みが大学に存在することと、そしてその仕組みが有効に機能していることを明らかにすることが、今後ますます重要になってくる。

以 上