

大 阪 経 済 大 学
年 次 報 告 書

2 0 0 9

大阪経済大学

大阪経済大学自己点検・自己評価「年次報告書 2009」刊行にあたって

大阪経済大学教職員のご協力により、「年次報告書 2009」を刊行する運びとなりました。この「年次報告書 2009」は、昨年の記述形式と少し異なり、日本高等教育評価機構が認証評価に際して求めている記述形式に従う形で作成しています。そして、次の本編とデータ編の二つからなります。

- (1) 日本高等教育評価機構の「基準項目」に従って、「事実の説明」「自己評価」「改善・向上方策」の順に、2008 年度の事実を中心に各学部・各研究科・各部局ごとに記述しています。
- (2) 日本高等教育評価機構のデータ編に従って 57 種類のデータを表にまとめています (2009 年 5 月 1 日現在)。

本学は、2007 年 4 月に「大学基準協会」の認証評価を申請し、2008 年 3 月に「適合」との認証を受けました。また、R & I 社からは 2003 年以来継続して「A⁺」の評価を得続けています。これに引き続いて、本学は 2010 年度に日本高等教育評価機構の評価を受けることを決定し、現在その準備を進めています。この年次報告書はその準備としての役割を併せ持つものとして作成しました。

本学では 1995 年に「大阪経済大学自己点検・自己評価規程」を制定し、1994 年度の「大阪経済大学白書」の刊行以来、当初は 4 年毎の「大阪経済大学白書」と 2 年毎の「自己点検・自己評価中間報告書」を作成・公表してきましたが、2004 年度からは「年次報告書」を毎年刊行することに改めました。そして、今年度は「年次報告書 2009」を刊行することとなった次第です。

大学を取り巻く環境変化に対応して、本学に求められる教育力の強化を目指し、2007 年にミッションステートメントを定め、2008 年 12 月には「大阪経済大学第三次中期計画—『つながる力 No. 1』大学をめざして—」を策定し、10 年後の姿である「グランドデザイン」とそこへ到達するための「アクションプログラム」を作成してきました。

この方針にそって本学が一丸となって努力するスタート時点の現状把握と自己評価、そして改善の方向をまとめたものがこの年次報告書です。

創立 80 周年を展望した第三次中期計画を、しっかりと実情を踏まえて推進していくためにも、このデータ編を含めた報告書が大きな役割を果たすものと思います。全学で十分に活用されることを期待いたしております。

2010 年 1 月

大阪経済大学自己点検・自己評価実施委員会

基準 1. 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的

1-1 建学の精神・大学の基本理念が学内外に示されていること。

《1-1の視点》

1-1-① 建学の精神・大学の基本理念が学内外に示されているか。

1-2 大学の使命・目的が明確に定められ、かつ学内外に周知されていること。

《1-2の視点》

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

1-2-② 大学の使命・目的が学生及び教職員に周知されているか。

1-2-③ 大学の使命・目的が学外に公表されているか。

(1) 事実の説明(現状)

1) 建学の精神としての「自由と融和」

本学の前身は、昭和7(1932)年に設立された浪華高等商業学校であるが、実質的な出発点となったのは、昭和10(1935)年に再建された昭和高等商業学校である。その初代校長となった黒正巖博士以来、「自由と融和」を建学の精神として引き継いできた。ここで、自由とは、いかなる権力や権威にも依存することなく、また、時流に流されることなく、自分で考え、自律した生き方を追求するということである。また、融和とは、人と人との和を尊び、平和を愛し、一人ひとりの人権と個性を尊重し、相手の言葉に耳を傾け、お互いの立場や生き方をよく理解するということである。創始者の黒正巖博士は、「道理貫天地」という言葉を残しているが、この言葉こそ、本学の建学の精神である「自由と融和」を体現するものであるとされてきた。

2) 教学の基本理念としての「人間の実学」

本学は、「人間の実学」を教学の基本理念としてかかげてきた。この「人間の実学」という言葉は、平成4(1992)年に策定された「21世紀をめざす学園マスタープラン」において、大阪経済大学学園マスタープラン委員会によって提起されたものである。それによると、「ここで実学とは、『人間普通日用に近き実学』(福沢諭吉)、すなわち実証性に裏づけられた実際生活に役立つ学問であり、官僚による支配のための学問に対する民衆すなわち生活者の知恵を生かす立場である」。また、「しかし、この実学思想には、単に実利的・实际的というだけでなく、人間の生き方や倫理性を問うという人間的側面があることを忘れてはならない」。すなわち、「人間の実学」とは、実社会で具体的に役立つ知識や能力の修得と、良識ある市民としての人間形成をあわせて追求しようとするものである。

この「人間の実学」という教学理念は、創立70周年(平成14(2002)年)記念事業の趣意書等で改めて示され、その後制定された「大阪経済大学中期3カ年計画」(平成15(2003)年7月)において本学の基本目標の一つにすえられた。この第一次中期計画の基本目標は、次の三点であった。

(1) 人間の実学を基軸にすえた、理論と実学の融合教育を確立する。

(2) 地域社会・企業社会・国際社会に開かれた大学づくりを進める。

(3) 地域社会・企業社会・国際社会から評価される人文・社会系のセンター・オブ・エクセレンスをめざす。

さらに、3年後の平成18（2006）年1月に制定された「大阪経済大学第二次中期計画」では、次のようなかたちで、基本目標の第1にすえられた。

- (1) 幅広い職業人の育成をめざす人間の実学教育の推進
- (2) 経済・経営系の伝統をいかした社会・人文系の総合大学づくり
- (3) 地域社会・企業社会・国際社会との連携強化と社会貢献
- (4) 自由と融和と協働の大学運営の確立

この第二次中期計画において、人間の実学教育の具体的目標として、①コミュニケーション能力などの基礎的能力の育成、②実社会で役立つより現実的な専門知識の学習、③将来の目標をつかみ、生きる意欲を高める人間力の形成の3つが掲げられ、本学における教育活動の重点課題として、①総合教養教育・専門教育・職業教育の有機적連携、②キャリアサポートシステムの構築、③体験型学習の充実、④少人数・交流型教育の充実などが設定された。

このような「人間の実学」の教学理念をふまえた学部・学科・コースなどの改革や、教育目標の達成にむけた努力は、着実に成果を上げつつある。

3) ミッションステートメントと「つながる力No. 1」

以上のような第一次中期計画以来の成果と教訓をふまえ、本学の個性と、社会的使命と、協働の指針をさらに一層鮮明にするために、本学のブランディング戦略の確立をめざし、平成18（2006）年11月、ブランディング・プロジェクト・チームが発足し、アンケート調査、ワークショップなどの取り組みが進められた。その結果、平成19（2007）年5月に、次のようなミッションステートメントが策定された。

「大阪経済大学は、経済・経営系の伝統を基盤に、地域社会・企業社会・国際社会との交流をさらに進め、全学一丸となって、学生一人ひとりの主体性、自発性を引き出す教育研究プログラムとキャリアサポートシステムを提供します。そのことにより、市民としての良識とたくましい実践力を備えた、世の中で活躍し貢献する多彩な職業人を育てます。」

これが、本学の社会的使命を明らかにした文書である。このミッションステートメントの策定をふまえて、平成20（2008）年度以降、ホームページ上等に示された本学全体および各学部のアドミッションポリシーが改訂された。

また、このミッションステートメントと同時に、本学のブランディング戦略の基本コンセプトとして、「つながる力No. 1」が定められた。その心は、人と人とのつながりをたいせつにすること、その点においてNo. 1をめざそうということである。学生同士のつながり、学生と教職員のつながり、教職員同士のつながり、在学生と卒業生のつながり、大学と保護者のつながり、大学と社会とのつながりをより緊密にしていこうということである。

さらに、これらの基本コンセプトをふまえて、平成20（2008）年4月には、新しいロゴタイプとロゴマーク、シンボルカラーが定められ、名刺、封筒、ホームページなど、さまざまな広報媒体のデザインが改訂された。

以上のような、本学の建学の精神と教学理念、ミッションステートメントと基本コンセプト等については、入学式、新入生オリエンテーション、卒業式、保護者参加の教育懇談会、同窓会の総会など、さまざまな行事の機会ごとに語られ、ホームページあるいは大学案内等の媒体をとおしくりかえし広報されており、大阪経済大学関係者の間で共有されつつある。

（２）自己評価

本学では、この間、人間的実学教育の目標を達成するために、①全学共通教育カリキュラムの改革と全学責任体制の確立（平成 19（2007）年度合意、平成 20（2008）年度から実施）、②4 年一貫のキャリアサポートシステムの充実による就職率の向上、③インターンシップをはじめとする体験型学習、④ゼミナールへの参加率の向上などに取組んできた。また、入試制度の改善、学生の課外活動への支援、奨学金制度の改善などを図ってきた。さらに、新 A 館、新 B 館、新 C 館等の建設、情報教育インフラの整備など、安全安心で快適なキャンパスの整備を進めてきた。その結果、志願者・入学者が確保され、就職率が向上し、クラブ活動の活性化などの成果が生まれている。そして、平成 20（2008）年 3 月には財団法人大学基準協会から「適合」の認定を受け、格付機関の格付投資情報センター（R & I）から平成 15（2003）年度以来連続して「A⁺」の評価を得るなど、本学の社会的評価は確実に上昇しつつある。

しかし、他方で、18 歳人口の減少と「大学全入時代」の到来、国立大学の独立法人化、有名大規模大学の激しい競争と拡大路線など、私立大学をめぐる状況はきわめてきびしい。そこで、本学では、学長を座長とする「全学企画委員会」の検討をふまえて、平成 20（2008）年 12 月、「大阪経済大学第三次中期計画ー『つながる力 No. 1』大学をめざしてー」を策定し、10 年後の本学のかたちを示す「グランドデザイン」と、平成 21（2009）年度から平成 25（2013）年度までの「アクションプログラム」を定めた。それによると、本学の 10 年後のかたちは、次のように展望されている。

- I [大学のかたち] 未来につながる都市型複合大学
- II [教育のかたち] 社会とつながる「多彩な職業人」を育てる大学
- III [研究と社会貢献のかたち] 地域・企業・世界とつながる大学
- IV [大学運営のかたち] 全構成員がつながる強い大学

このような大学のかたちを実現するために、「第三次中期計画」は、この 4 つのグランドデザインに応じた主要施策を示している。それらの施策を着実に実行していくことが本学の課題となっている。

（３）改善・向上方策（将来計画）

各部門において「第三次中期計画」に示された施策を着実に実行する。

[基準 1 の自己評価]

建学の精神、教学の基本理念について、各媒体を通じて学内外に十分に示しており、これらに基づいた大学の使命・目的も明確に定め、周知している。

[基準 1 の改善・向上方策（将来計画）]

建学の精神、教学の基本理念に基づき策定した「第三次中期計画」に従って、諸課題解決に向けて各施策を実行する。

基準2 教育研究組織

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

《2-1の視点》

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

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

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

《2-2の視点》

2-2-① 教養教育が十分できるような組織上の措置がとられているか。

2-2-② 教養教育の運営上の責任体制が確立されているか。

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

《2-3の視点》

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

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

本学は昭和7（1932）年浪華高等商業学校としての創設以来、経済・経営系の単科大学として発展してきたが、平成9（1997）年に経営情報学部、平成14（2002）年に人間科学部を開設して4学部となり、その後、従来の経済学研究科に加えて、順次、経営情報研究科、経営学研究科、人間科学研究科を開設し、4学部7学科、4研究科体制を敷いている。（別添資料参照）

平成16（2004）年に、経済学部の附属機関として地域活性化支援センター、経営学部の附属機関として経営・ビジネス法情報センターを、平成18（2006）年には人間科学研究科の附属機関として心理臨床センターを開設した。これら3センターについては、教育・研究の充実を目的とするだけでなく、地域社会への貢献の役割を大きく担っており、詳細については基準10の部分で述べる。

各学部の意思決定機関として学部ごとに教授会が、各研究科の意思決定機関として研究科ごとに研究科委員会が存在している。研究科全体の意思決定は大学院委員会で、教学部門全体の意思決定は大学評議会において行っている。

【経済学部】

（1）事実の説明（現状）

経済学部は、経済学科（入学定員450名）と地域政策学科（入学定員150名）の2学科で構成され、経済学科はさらに昼間主（入学定員350名）と夜間主（入学定員100名）で構成されている。大学院には、経済学研究科を設けている。

専任教員は、経済学科には39名、地域政策学科には13名所属している。経済学研究科の授業は、

経済学部 の 2 学科の教員が、担当している。

平成 21（2009）年度から履修コースとして経済学科と地域政策学科を貫通した「くらしと環境」「経済情報」「経済分析」「公共政策」「国際政治経済」「地域経済とまちづくり」「理論歴史」の 7 コース制とし、それにともない専門分野にしたがって非公式の基礎教員組織として「理論・歴史」、「マクロ・ミクロ」、「金融・財政」、「国際」、「統計・情報」、「法律」、「外国語」、「地域経済」、「社会・労働」の 9 教員グループを基礎組織として設けている。

教員間のカリキュラムの調整・実現のための議論は、前述の 9 教員グループと学科会議、それらを踏まえたカリキュラム委員会(副学部長、教員グループ代表者および経済学部教務委員)で行っている。学科会議、教授会とも教授、准教授、講師等の職位に区別無く合同で行っている。新採用人事の担当科目の検討・選定も、必要な科目を教員グループ・学科会議→カリキュラム委員会→教授会という順序で進められている。

経済学部における教育研究に関わる意思決定機関として経済学部教授会が、学則第 5 条に基づいて設けられ、教授会の構成員および審議内容も学則第 5 条に明記されている。大学の教学全般にわたる重要事項を審議し、各教授会の審議内容を調整する機関として大阪経済大学評議会が学則第 7 条に基づいて設けられている。

「全学共通科目」は、平成 13（2001）年度までは教養部が主に担ってきたが、平成 14（2002）年度から教養部を改組転換して設置された人間科学部が中心となって取り組むとともに、各学部・学科においても、たとえば経済学部における英語教育の改善など独自の取り組みがなされるようになった。このような取り組みを全学的に調整するために、平成 15（2003）年度には「共通教育委員会」が設置され、さらに平成 17（2005）年度からはそれが改組された「全学共通教育委員会」において専門教育との有機的連携を図ることを含めて審議されてきた。

また英語教育については、英語専任教員によるインフォーマルな連絡会として英語教員連絡会があり、英語教育のカリキュラム・授業担当者等に関する調整を行っている。

（2）自己評価

以上のように、経済学部の教育研究組織は、教育研究上の目的を達成するために適切な規模、構成を有しており、人間形成のための教養教育が十分できるような組織上の措置がとられている。また、教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が適切に整備され、機能している。

（3）改善・向上方策（将来計画）

経済学部の教員の基礎組織として平成 21（2009）年度から 9 つの教員グループを設けている。今後は各グループの活性化を図る。具体的に言うと、各教員グループが学部 FD において担当する授業科目群の更なる改善に向けて、その教育目的・現状・改善方策について発表し、学部内における当該科目群教育についての共通理解と改善に向けた合意を取っていく。平成 21（2009）年度 10 月に外国語教員グループが、学部 FD において英語教育の現状と改善について発表し、議論を深める予定である。

【経営学部】

（1）事実の説明（現状）

旧高等商業学校に起源をもつ本学において、経営学部は、その実学的ビジネス教育の伝統を受け

継ぐ学部である。伝統のある経営学科に加え、平成 16（2004）年に新しくビジネス法学科を開設した。また、第 2 部経営学部経営学科の目的を多様な社会人のキャリア形成支援とした。経営学部はこのような 3 学科で構成されている。このような学科構成は、本学が「人間の実学教育」を標榜していること、経営学部のほとんどの学生の進路となる企業・経営を取巻く環境変化に合わせた教育体系である。すなわち、企業活動・経営行為に対して「社会的調和」が強く求められる時代に、ビジネス実務能力にプラスして一定のビジネス法運用力を持ち社会規範意識に優れた自律的市民・企業人を育てることを目的として学科編成とした。そのために、学部全体を通して、「経営と法の融合教育」を標榜している。

本学において、教養教育担当者は徐々に各学部配属されるようになった。経営学部には、心理学・法学・教職科目・英語・情報リテラシー担当者が所属しているが、これらの教員は全学共通科目とともに経営学部各学科の専攻科目も担当している。各学部配属教員では足りないので全学部に配属された全学共通科目担当者が教養教育に当たっている。全学的には全学共通教育を推進するための全学共通教育委員会が機能し、英語のような大きな分野には科目担当者会議が学部を超えて運営されている。経営学部内では、学部カリキュラム委員会に共通科目担当教員が 1 名加わり、学部カリキュラムの開発や運用にあたっている。人間形成のための教養教育は、全学共通系科目に完結するものではないので、学部の入門科目や演習科目等を通して、特に社会規範意識の醸成を目指している。

経営学部教授会が教育方針、カリキュラム、それを担う教員人事等を決定している。学部教授会運営は、学部長、副学部長そして学部長補佐により構成する学部執行部が全学意思決定機関との関係をつなぎつつ行っている。同時に、副学部長が委員長となって各分野の教員各 1 名に教務委員を加えた経営学部カリキュラム委員会が、教育方針・カリキュラム・人事などに重要な役割を担っている。教授会にさきだって、カリキュラム委員が全学・学部教育方針や学生の状態を点検しつつ、具体的な提案を教授会にする仕組みをとっている。

（２）自己評価

各学科に開設する科目を他学科からも履修し実質的に 1 学部 3 学科編成の関連性の中で教育・研究効果をあげている。

（３）改善・向上方策（将来計画）

経営学部の中軸学科である経営学科に対し、ビジネス法教育の社会的需要を先取りするビジネス法学科と社会人学生を含むキャリアサポートを主たる目的とする第 2 部経営学科が、各特徴を強調しつつより有効に各学科所属の学生が利用可能なシステムとするよう改善、向上させる。

【経営情報学部】

（１）事実の説明（現状）

経済・経営系の人間の実学教育をめざす本学のなかにあり、おもに情報技術の教育をおこなうビジネス情報学科とおもに金融・会計分野の教育をおこなうファイナンス学科で構成される経営情報学部は、情報処理や簿記、ファイナンシャルプランナーの資格取得をひとつの目標とする点において、直接社会に役立つ人材を育成する学部としての役割を担っている。

（２）自己評価

本学のなかでもっとも教員数の少ない学部であるが、教育研究分野がおもに情報系とファイナンス系に集中しているために、教育上の実効を上げることができている。

従来は教養科目担当の教員が所属していなかったが、平成 20（2008）年度にスポーツ・健康科目担当の教員 1 名、平成 21（2009）年度には英語担当の教員 1 名を採用した。教養科目担当教員の所属により、たとえば学部執行部が英語教育体制について英語担当者と検討を開始するなど、教養教育への学部の関心は高まりつつある。

教員数の少ない学部であるが、他学部と同様に学内の各種委員会のすべてに委員を送り出している。すべての教員がなんらかの委員をつとめることになり負担は他学部より大きい。しかし、それぞれの教員が教務課、学生課、入試部等の学内業務を理解することとなり、教授会での議論はスムーズに進行し、意思決定は有効かつ迅速に行われている。

（３）改善・向上方策（将来計画）

1 年次の導入教育について、従来は情報処理実習を重視してきたが、「読み、書き」の能力や発表する能力を育成するためのリテラシー教育を中心とする基礎演習の導入を検討している。学部教員が基礎演習を担当することにより、教養・導入教育から専門教育への連結がうながされ、学生にとって教養教育と専門教育の両面の習得を容易にするとともに、教員にとっては学生の知識習得状況を確認しながら専門教育を実施できることが期待される。

【人間科学部】

（１）事実の説明（現状）

本学部は、平成 14（2002）年、建学の精神「自由と融和」を堅持しつつ、教学の基本理念「人間の実学」のさらなる発展を目指し、従来の教養部を改組して設立した学部である。人間科学科（定員：175 名）の 1 学科で構成される本学部は、人間を様々な角度から捉え、心と身体が環境によってどのように変化するのか、あるいは、私たちを取り巻く状況は私たちの創り出す文化にどのような影響を与えるのかを追求することを教育目標としている。

本学部では上記の教育目標を実現するために一学科制を採用しているが、その理由は、学部設置当初、学生が自分の課題に主体的に取り組むことを重視し、学生が「履修モデル」を参考にして、自由に自分の課題のあったカリキュラムを組むことが出来るように配慮したからである。そのために本学部では必修科目を少なくし、多様な分野の科目を学生が自由に選択できるようにしている。その後、本学部では、不断に学生のニーズを調査し、具体的カリキュラムと教育効果を点検し、改善してきている。その結果平成 19（2007）年度からは、コース制を導入することになった。

教養教育については、全学共通教育委員会（常設委員会）という全学的な組織（委員長：学長補佐）のもとで、常時教養教育について検討を進めており、平成 21（2009）年度からは、時代のニーズに見合ったより適切な教養教育のカリキュラム改革を実施した。

平成 14（2002）年、学部設置当初、コースや専攻などを設けず、提供する履修モデルを参考にしながら学生が自主的にカリキュラムを組むことを奨励していた。このやり方は、学生にとって自由度が高いものの、一方で、何を学んだかが曖昧になるという問題点が指摘された。そこで、平成 19（2007）年度からは、人間科学の有する総合性、学際性を重視しつつも、「臨床心理」「健康・ス

スポーツ」「産業社会」「共生文化」の4領域に区分し、学生が学ぶべき専門的分野をより明確にできるように改革を行った。さらに学生の系統的な学習を保障するために、平成21(2009)年度からは、上記4領域を基礎にして、「臨床心理」「健康・スポーツ」「産業社会」「共生文化」「人間探究」の5つからなるコース制を導入した。

(2) 自己評価

本学部教育目標は本学の建学の他学部教育目標とも連動しており、本学教育目標を実現するための重要な位置を占めている。また、全学的在り方に関する事項は本学の学長・学部長が中心となって組織している連絡協議会においても議論され、全学との適切な関連が保たれている。また、本学部では、学習者の要求にも対応していると自己評価できる。

教育方針等については、学部カリキュラム委員会(委員長:副学部長)を常設し、鋭意点検評価を行っている。カリキュラム委員会の審議結果は、その都度、教授会に提案し学部の意思決定をするシステムとなっている。なおその際、カリキュラム委員会は、重要な意思決定にいたる原案を策定するために、必要に応じて担当教員の意見聴取に努めている。問題点としては、教員組織の点では、専任教員の平均年齢の高齢化、年齢構成のアンバランスがあげられる。また、入学定員が175名と少ないものの、多様な学問分野を抱えている点から見ると、専任教員数が不足していることなどがあげられる。教育体系の問題点としては、5コースもうけているわけだが、そのうちの産業・社会、共生文化、人間探究の3つのコースはその性格をさらに一層明確にする必要がある。

(3) 改善・向上方策(将来計画)

改善策としては、専任教員は平成21(2009)年度1名の新規採用があり、平成22(2010)年からさらに1名の増員が予定されている。同時に、全学的に取り組んでいる「第三次中期計画」の実現を目指している。なお、本学部としては、学長提言を踏まえ、各学部の協力をも得ながら、コースの充実・学生定員の拡充の実現を目指している。

【経済学研究科】

(1) 事実の説明(現状)

この間、経済学研究科は社会的要請に応じた高度職業人および多様な人材の養成教育という目的の実現のために、①グローバル化に対応する教育・研究を備えた体制の構築、②大学院における教育研究の個性化・差別化の形成、③開かれた大学院を確立するために社会人の受け入れ体制の充実を目標とし、大学院教育の改善に努力している。

(2) 自己評価

①では、後期博士課程を有する大学院唯一の研究科として、国際的な研究者養成の観点で留学生を積極的に受け入れ、平成20(2008)年度には留学生2名が課程博士号を取得し、現在も留学生4名、日本人(社会人)4名が博士号取得を目標に研究を進めている。前期課程では基礎科目を設けているが、これは留学生の基礎力の向上についても留意したものである。②では、院生の希望に対応した徹底した少人数教育と院生の学力に対応したきめ細かい教育指導を進めており、基本的には経済学部教員による研究科カリキュラムの全員担当制が実現している。③社会人は、北浜キャンパスに前期課程2名、大隅キャンパスに後期課程4名が在籍し、研究を進めている。うち3名は在職

者であり、それぞれのキャリアアップの希望に応える指導が追求されている。

問題点は、経済学研究科では前期・後期課程とも定員を満たしていないことである。その原因には、以下の点が上げられる。a. 前期課程では税理士コースの志望者が複数の他研究科に分散する傾向があること。経済学研究科の税理士養成教育には定評があり、レベルの高い教育が維持されているが、そのために関門を厳しくせざるをえない面もある。b. 留学生志望者も経済学より経営学領域に強い関心をもつ傾向があること。c. 学部における地域政策学科の設立に伴い設置された地域政策コースや従来から設置されている総合（公務員・エコノミスト養成）コースへの積極的誘導が確立していないこと。d. 社会人は毎年入学者があるように需要はあるが、社会人が十分に学びうる時間割配置に至っていない。

（３）改善・向上方策（将来計画）

定員の充実に関しては、a. 税理士コースには財政学以外に税法の教員を配置し、積極的な志望者受入をはかる。b. 留学生に経済学の重要性を示すほか、質の高い研究生を積極的に受け入れる。d. 経済学研究科では北浜キャンパスでの社会人の需要が少ないため、費用・負担対効果の視点から、同キャンパスからの撤退を決めたが、大隅キャンパスでの受け入れ体制の構築が遅れている。夜間・土曜開講が不可欠であり、早急に対応策を具体化していく。c. については、大学院の教育目標の根幹に関わる点であり、地域政策コース、総合コースのみならず研究科教育全体の問題である。

学部生として大きな成長を遂げた学生の父母の中には、さらにレベルアップを目指してもらいたいという声が現実を示されている（法人評議員会）。経済学研究科では、このような希望に応えるべく、すでに成績優秀者や強い勉学意欲をもつ学生のための学内推薦入試制度（必要条件を備えた学生の口頭試問のみによる優先的入学）を整えている。また、この制度にそって毎年1、2名の学生が入学している。しかし、一般に教員の間では、進路・就職指導の不安や過重な負担への心配から、優秀なゼミ生をあえて学部卒業後大学院で2年間学習するよう誘導する決断がつかない傾向があることも否めない。この問題を抜本的に解決するためには、①学部教育と大学院教育の関連性・連続性・段階性を明らかにし、トータルな教育目標をもつこと②進路と関連付けたコース教育の緻密化をはかること（各種教員、各種公務員、民間企業の需要を精査した進路指導）③教員負担の軽減のための具体的努力（学部負担義務コマ数を弾力化する措置、時間割配置のうえでの配慮等）。これらの点で具体的な対応策を講じ、何よりも研究科委員会で大学院の設置目的や使命、教育目標などの議論を強化しなければならない。

【経営学研究科】

（１）事実の説明（現状）

経営学研究科の教育研究の目的は、一言で表現すると、『「経営と法の両面」に精通した研究者・職業人・企業人を育成する MBA 型教育を提供する』ことである。そのために、研究科は、経営コースとビジネス法コースから構成されている。研究科の専任教員は全員で28名であり、その内訳は経営分野16名、法律分野9名、その他分野3名である。

経営学研究科は、主に利用されるキャンパスと入試方法の違いによって、大隅キャンパスと北浜サテライトキャンパス（社会人大学院：平成18（2006）年4月開設）に分かれる。北浜キャンパス社会人大学院では、他研究科と共同運営する大学院共通科目を兼任講師48名が担当しており、経営

学研究科専攻科目の担当は専任教員の内8名が、その他客員教員3名、兼任講師2名が担当している。

経営学研究科は、経営学部にも立脚しており、独自の組織ではない。研究科所属専任教員は第1部経営学部と第2部経営学部の授業を担当し、さらに少数ではあるが北浜キャンパスの「経大イブニングスクール(社会人編入)」の授業も担当している教員もいる。

経営学研究科は、経営学部にも立脚しているために、やはり「経営と法の融合」を理念とする学部との適切な関連は自ずと保持されている。カリキュラムは大隅キャンパスと北浜キャンパスで統一的に構成されているが、北浜キャンパスが社会人中心であることを踏まえて、主として北浜、主として大隅で開講される科目を提供している。もちろん、両キャンパスの学生は、他方のキャンパスの授業を受ける事が出来る。

学部と共通の教育研究機関として「経営・ビジネス法情報センター」を持っている。このセンター主催でビジネス法研究会が開催されている。また時々、税法修士論文の中間発表会が行われている。さらに、「経営と法の融合」をテーマに、本学教員と外部講師(他大学教員、弁護士、公認会計士、企業社長・部長、自治体・財団課長など)とのコラボレーションによる研究発表や公開講座を行っている。

また、本学の「中小企業・経営研究所」の共同研究では、経営分野の教員2名が「グローバル化と地域」の研究を、法律分野では2名が企業のからのメンバーを加えて「不動産ビジネス」を、さらに2名が弁護士・司法書士のメンバーと一緒に「中小企業の法的環境」の研究を行っている。

研究科の教員が中心となって関西のビジネス・スクールの教員を中心とした「ケース・メソッド研究会」を立ち上げ、事務局は本学大学院事務局にある。平成21(2009)年2月14日に研究会の全国大会が本学で開催されたが、研究科はこれをFDと位置づけた。

平成18(2006)年度に、経営学研究科は特定非営利活動法人日本テクニカルアナリスト協会と「テクニカル分析研究助成制度」に関する覚書を交わした。その目的は、テクニカル分析の研究・教育の専門家を育成ために、同協会が研究助成金を提供し、経営学研究科が学術的研究指導を提供することである。同協会が同覚書を交わした大学は、現時点で早稲田大学と本校のみである。助成対象者は、最終報告書の提出と報告会を実施することになっている。

専門性が重視される大学院であるから教養教育科目は特に置いていないが、経営と法分野の基礎科目は数科目を開設し、履修を奨励している。

基礎科目担当の教員が直接責任を持ち、研究科委員会で調整と課題解決をする体制を保持している。

(2) 自己評価

研究科の学生定員は20名で、毎年平均20数名の学生を受け入れているが、指導体制としては適切であると考えられる。

経営学研究科は、経営学部にも立脚しているために、専任教員の募集・任免・承認については人事権を持っていないので、学部教授会の承認を受けなければならない。しかし、平成19(2007)年度から、非常勤講師の募集・任免・承認については、研究科委員会で決定できるようになった。

また、学部新任採用人事では、大学院の科目を担当できるかどうか、重く考慮される。学部昇任人事では、教育実績の一つとして、大学院担当コマ数が審査事項の中に含まれている。

非常勤講師採用の決定権に加え、研究科のカリキュラムについては、全面的に経営学研究科委員会が決定権を持っているので、研究科独自の教育を実施することは可能である。

（３）改善・向上方策（将来計画）

研究科の教育研究目的「経営と法の融合」の実現に向けては、経営・ビジネス法情報センターを中心にした両分野合同の研究会と学習会およびFDを推進して行く必要がある。また、学部教育で養成された人材を大学院へ連携させるシステム作りを一層進めていかなければならない。

しかし、同時に、全国的にも希少になった２部教育（北浜のイブニングスクールを含む）を担い、北浜と大隅の両キャンパスで大学院教育をになっている状況では、教員の教育負担は決して少なくなく、また、負担の偏りがあることも事実である。教員負担の解消は大きな課題である。

【経営情報研究科】

（１）事実の説明（現状）

本研究科では、「インフォメーション(情報系)」と「アカウンティング・ファイナンス(財務・会計系)」の２つの分野を統合した実践的なカリキュラムを設定し、情報社会をリードできるスペシャリストの育成を目的としている。

学部からの進学者および留学生を対象とする大隅キャンパスでは、学生の進路に応じた系統的な学習を支援するため、①経営情報専門家モデル、②企業財務専門家モデルおよび③情報教育専門家モデルの３つの履修モデルを設けている。

また、社会人を対象とする北浜キャンパスでは、すでに実務について企業等で活躍する社会人に、アカウンティング・ファイナンスのより高度な理論と実践的な講義を行っている。また、実業界から招いた経験豊富なスペシャリストから企業経営に役立つ知識やスキルを習得することにより、実践力のある次代のビジネスリーダーの育成を目的としている。

（２）自己評価

修士課程修了が必ずしも就職にあたって有利とされない現状において、大隅キャンパスを志望する学生は、税理士資格取得を目的とする者あるいは留学生が多数を占めている。今後、進路支援センターと共同して学生の就職先を確保し、企業に対しては学生の質を保証する教育を行っていくことが必要である。

北浜キャンパスにおいては、アカウンティング・ファイナンスの受講者数が平成 20（2008）年度より急減している。平成 21（2009）年度の学生募集にあたり、研究科長等を筆頭に、金融機関・事業会社に対し、学生派遣等の大学院進学案内を行ったが、昨年秋の金融危機の影響もあり好転していない。

（３）改善・向上方策（将来計画）

当学のアカウンティング・ファイナンスコースは、関西地区社会人大学院の中でもユニークである。受講者の裾野拡大、入学者確保へつなげるべく平成 21（2009）年度より「ファイナンス・アカデミー」（基準 3 に記述）を開催する。

【人間科学研究科】

（１）事実の説明（現状）

人間科学研究科は、人間科学部を基盤に、臨床人間心理専攻と人間共生専攻の二つの専攻からなる修士課程として平成 18（2006）年度に発足した。臨床人間心理専攻は平成 21（2009）年度より一般的呼称にあわせて臨床心理学専攻と改めた。また人間共生専攻は当初、共生文化領域と社会共生領域の二領域からなるものであったが、その後の推移をふまえ、平成 21（2009）年度より共生生活コースと人間関係学コースの二つのコースからなるものに再編、さらに共生生活コースの中に共生生活領域と健康スポーツ領域を設ける形に変えた。

両専攻とも、カウンセリングや健康管理や社会事業や人間関係マネジメントなどにかかわる、新たなタイプの専門家へのニーズに応える高度専門的職業人の養成を目的としている。

専任スタッフ全員が出席する研究科委員会はほぼ隔週行われ、ここで教育方針の基本が検討、決定されている。臨床心理専攻の場合は随時専任教員の会合がもたれ、附属施設である心理臨床センターの運営委員会にもセンターの専任スタッフのほか、臨床担当の専任教員全員と研究科長が出席している。

（２）自己評価

臨床心理学専攻の場合は臨床心理士の養成という明確な目的があり、また「臨床心理士養成第 1 種指定校」に指定されたこともあって、受験者数、修士号取得、卒業後の進路の何れをとっても、この目的や使命を順調に果たしつつある。現在取り組んでいる主な課題としては、第 1 に人間科学部の定員縮減問題と連動した専任教員の過剰負担の問題がある。われわれは過剰負担問題を大学院委員会にも提起し、平成 22（2010）年度より一定の軽減措置がとれることとなった。しかし根本的解決のためには増員を含む抜本的措置が必要である。第 2 に附属施設である心理臨床センターでの一般市民の相談者数の相対的不足の問題がある（相談者を拡大することは院生の実習の充実のために不可欠である）。この問題については、心理臨床センターが中心となって地域医療施設や一般市民への積極的宣伝を行い、また同窓生・学生家族への割引措置実施をするなど、解決に向けた積極的努力が行われている。

一方、人間共生専攻については、自然と人間の共生、異文化との共生、他者との共生など、「共生」の理念を掲げ、新たなタイプの高度専門的職業人（社会事業、公務員、健康運動指導士、スポーツトレーナー、人間関係マネジメント、教員など）の育成を目指している。しかし臨床心理学専攻とは異なり、資格と連動するような社会的ニーズとの具体的結びつきがまだまだ明確でなく、定員充足率も 20～30%で推移している。おおむね、指導担当教員の個別的な努力で院生をしっかり指導し、育てているというのがこれまでの現状であった。院生は全員が修士号を取得し、研究職や教育職に就いたり、留学したり高度資格などの次のステップへチャレンジしたりしている。その意味では、人間共生専攻についても目的や使命がそれなりに果たせていると言えよう。

人間科学研究科には教養教育を直接の目的とする独自の科目の設置はない。しかし人間科学研究科には哲学、倫理学、美術史、政治学、人類学、社会学、心理学などを専門とするスタッフが専攻、コース、領域に編成されて所属しており、とりわけ人間共生専攻の場合、科目選択の問題意識次第では、大学院における教養教育のためのきわめて有利な条件が存在していると言える。

しかし臨床心理学専攻の場合は臨床心理士という、職業倫理が強く問われ、また深い知恵を必要とする職業人を養成する必要上、教養教育は極めて重視されねばならないものの、一面で、実習中

心に密に編成されたカリキュラムをこなす必要があつて、他専攻科の講義や演習に出席する余力は少ないというのが現状である。もちろん実習といつても心的トラブルに直接向かい合うという意味では、講義以上に緊張して世界の現実に直面することでもある。また学外の教育、医療、福祉組織との連携で行う実習も多い。その意味では教養教育の面もかなりの程度充足できていると見ることもできる。

人間科学研究科は設立後日も浅く、制度的な定着や前進に向けてのさまざまな試行錯誤が当分続くと思われ、カリキュラムやコースの再編、入試制度の拡充、修士論文の中間発表、口頭試問の改善など研究科委員会での議論も比較的活発である。

臨床心理学専攻の場合院生の共同研究室も専任教員研究室の近くにあり、実習中心の教育という面もあいまって、教員と院生のコミュニケーションは比較的良好である。

一方、人間共生専攻の場合、健康スポーツ領域が、実験や実習が多いということもあつて、比較的専任スタッフ相互の、また教員と院生の間のコミュニケーションが良好である。しかし共生生活領域と人間関係学コースについては、在籍院生が少ないこともあつて、院生と研究指導担当教員個人とのコミュニケーションは極めて密であるものの、教員間の相互調整や共同作業は今のところ十分とは言えず、どちらかといえば個別的努力にとどまっている。

(3) 改善・向上方策(将来計画)

独自の人事権を持たない現状から、人間科学部のコース充実の作業や人事と連動させて、人間科学研究科のコースを充実させることが不可欠である。このため研究科委員会執行部は独自の改革案を提示して議論を呼びかけている。すでに臨床心理と並んで健康スポーツも学部のコースの安定した柱となっており、大学院もそれに見合う充実した形にしたい。また学部では臨床心理、健康スポーツに続く第3の柱となるコースを立てるという課題に直面している。これも大学院のあり方と直接連動すると思われ、学部と協力して進めることにしたい。

[基準2の自己評価]

本学は経済・経営系の伝統をいかした都市型複合大学として、経済学部、経営学部、経営情報学部、人間科学部を配置し、それぞれの学部に大学院を擁して、高等学校卒業生から社会人までの幅広い教育ニーズに対応できる体制にある。4学部それぞれが、その専門性を活かした職業人を育成するカリキュラムを工夫し、エクステンションセンターが実施する実務講座、職業資格講座と連携して単位を取得する道も開いている。また、4学部がそれぞれの専門分野の教育力を提供し合うことで、全学的な共通教育を共同で実施する体制を整備し、幅広い人間的実学教育を推進している。

経済学部の地域活性化支援センター、経営学部の経営・ビジネス法情報センター、人間科学研究科の心理臨床センター、日本経済史研究所、中小企業・経営研究所などは、学内の教育・研究のみならず、地域社会・企業社会・国際社会との連携強化と社会貢献にも大きく役立っている。進路支援センターが担当しているキャリアデザイン科目やインターンシップも、その規模と内容から、本学の大きな特色となっている。さらに、国際交流課が担当している国際交流事業や留学生の受入れと学生生活の支援、海外研修への学生派遣なども大きな成果を上げている。

自由と融和と協働の大学運営としては、4学部と大学院4研究科で、ほぼ一月に2回の割で会議が開かれ、十分な出席率のもとで正常に議事が進められ、教育・研究に関する問題は教授会および研究科委員会が決定し、学部間で判断が異なるときは、さらに議論を尽くし、最終的には大学評議

会で審議、決定している。

これまでに4学部7学科と大学院4研究科のそれぞれで教育目標を明確化し、その目標を効果的に達成するための整備を順次進めてきている。平成20（2008）年度も引き続き学部と大学院で学科やコース、あるいは履修モデルを工夫し、学生の意欲を引き出すとともに、目的を明確にして勉学に取り組める仕組み作りに取り組んできた。経済学部では学科を越えて履修できる7コース制とし、人間科学部では系統的に学習させることを目的に、新たに5コース制を実施した。この改革の効果を確かめていく必要がある。

改善に向けた検討を継続的にすすめるため、フォーマルな組織だけでなく、教育分野別に教員による各種のインフォーマルな連絡会などを学部内に、あるいは学部の枠を越えて設け、協議・相談をつづけており、課題の発見と具体的な対策の検討を速やかにすすめることに役立っている。

全学共通教育については、「全学共通教育委員会に関する規程」にしたがい、各学部から選出された委員と教務委員長、学長補佐で構成される全学共通教育委員会が検討し、その結果を各学部教授会で審議し決定する仕組みとなっている。全学共通教育のあり方、任用人事を検討するとともに、各学部が全学共通教育として提供する科目について、毎年検討し、改革を進めていく。

課題としては、多くの教員が学部教育と大学院教育の両方に携わる必要から、一部の教員に過重な負担が生じていること、教員数の少ない学部では学内の各種の委員を分担する上でも負担が大きくなっている点などの問題が指摘されている。大学院については、北浜キャンパスと大隅キャンパスの運営、定員充足、修了者の進路などについて検討していく必要がある。

[基準2の改善・向上方策（将来計画）]

多彩な職業人を育成する大学として、学部の教育力をさらに強化し、学士力と社会人基礎力をそなえた職業人の育成を図っていく。これまでの改革を踏まえ、それぞれの学部、学科、研究科が掲げる教育目標の効果的な達成を目指す。

これからの課題では、『大阪経済大学運営の基本方針（2009年度）』において「大阪市内に立地し、経済・経営系と人文系からなる都市型複合大学として、大学の個性と特色をさらに発揮するために、全学的な見地から学部・学科・コース等の」これからのあり方を検討し、改革の具体案づくりを急ぐことにしている。

その中で、教員数も増やし、学部ごとの教員一人当たり学生数などに配慮した新たな教員配置のあり方も検討し、改善に取り組んでいく。

基準3 教育課程

3-1 教育目的が教育課程や教育方法等に十分反映されていること。

《3-1の視点》

- 3-1-① 建学の精神・大学の基本理念及び学生のニーズや社会的需要に基づき、学部、学科又は課程、研究科又は専攻ごとの教育目的が設定され、学則等に定められ、かつ公表されているか。
- 3-1-② 教育目的の達成のために、課程別の教育課程の編成方針が適切に設定されているか。
- 3-1-③ 教育目的が教育方法等に十分反映されているか。

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

《3-2の視点》

- 3-2-① 教育課程が体系的に編成され、その内容が適切であるか。
- 3-2-② 教育課程の編成方針に即した授業科目、授業の内容となっているか。
- 3-2-③ 年間学事予定、授業期間が明示されており、適切に運営されているか。
- 3-2-④ 単位の認定、進級及び卒業・修了の要件が適切に定められ、厳正に適用されているか。
- 3-2-⑤ 履修登録単位数の上限の適切な設定など、単位制度の実質を保つための工夫が行われているか。
- 3-2-⑥ 教育内容・方法に特色ある工夫がなされているか。
- 3-2-⑦ 該当なし

3-3 教育目的の達成状況を点検・評価するための努力が行われていること。

《3-3の視点》

- 3-3-① 学生の学習状況・資格取得・就職状況の調査、学生の意識調査、就職先の企業アンケートなどにより、教育目的の達成状況を点検・評価するための努力が行われているか。

【経済学部】

(1) 事実の説明（現状）

大阪経済大学はミッションステートメントを以下のように定め、WEB 上でも公開している。「大阪経済大学は、経済・経営系の伝統を基盤に、地域社会・企業社会・国際社会との交流をさらに進め、全学一丸となって、学生一人ひとりの主体性、自発性を引き出す教育研究プログラムとキャリアサポートシステムを提供します。そのことにより、市民としての良識とたくましい実践力を備えた、世の中で活躍し貢献する多彩な職業人を育てます。」

さらにミッションステートメントの中で教育目標を次のように定めている。

「・国語、外国語、情報処理、コミュニケーション、リサーチ、企画、プレゼンテーションなどの基礎的能力の育成

- ・21 世紀を生きる市民としての幅広い分野の知識と洞察力の育成
- ・経済学・経営学・経営情報学・人間科学の各分野における基礎的専門知識と応用能力の育成
- ・将来の目標をつかみ、意欲的に生きる人間力の育成」

経済学部の人材養成の目的は、平成 20 (2008) 年に学則にもとづいて定めた「人材養成の目的に関する規程」第 2 条で次のとおり定められている。

「経済学部は、少人数教育による幅広く柔軟な人間教育を通じて、学生自らが設定した学習プログラムに基づきながら教職員とともに、初代学長黒正蔵の「道理貫天地」精神と響きあい応える人間の実学の土台を構築する事を第 1 の目標とする。そして、理論的学習と現場体験型学習からなる系統的で専門的な実学教育を通じて、経済社会の歴史・理論・政策を学び、一人ひとりの学生が経済社会から求められる創造的人間として成長し活動できるようになることを第 2 の目標とする。こうした人間の実学教育により企業社会・地域社会・国際社会に貢献する「経世済民」の志を持った人材を養成する。」

経済学専門教育については、1 年春学期に「経済学入門」、秋学期に「マクロ経済学〔基礎〕」・「ミクロ経済学〔基礎〕」をクラス配当・必履修とし、入学初期から段階的なカリキュラムとしている。平成 21 (2009) 年度から経済学科と地域政策学科を貫通した「くらしと環境」「経済情報」「経済分析」「公共政策」「国際政治経済」「地域経済とまちづくり」「理論歴史」の 7 コース制とし、体系的にも考慮している。

リテラシー教育については、1 年春学期に「経済学基礎演習Ⅰ」を必履修とし、秋学期に「経済学基礎演習Ⅱ」を選択科目として配置している。コンピュータ利用については 1 年春学期に「情報処理入門」、秋学期に「情報処理基礎」をクラス配当している。

前述の「経済学入門」・「マクロ経済学〔基礎〕」・「ミクロ経済学〔基礎〕」・「情報処理入門」・「情報処理基礎」はクラス単位で開講し、「経済学基礎演習Ⅰ」・「経済学基礎演習Ⅱ」は 1 授業 18 名以下を原則とした少人数授業としている。

1 年次春学期に経済学の導入教育、秋学期に基礎理論、2 年次以降に経済学理論とその応用、さらに法学科目を加えた体系的なカリキュラムを基本にしている。また地域政策学科で育まれた「現場」体験科目としてインターンシップ「企業実習」や調査科目と海外実習に力を入れ、平成 20 (2008) 年度に国内の「地域調査」5 コマと「工場見学」1 コマを開講し、「地域調査(基礎)」を韓国・濟州島(学生 42 名参加・3 泊 4 日)で実施し、「海外実習」ではベトナム・ハノイ工場見学(学生 6 名参加・4 泊 5 日)、中国・大連(学生 10 名参加・6 泊 7 日)、韓国・ソウル(学生 6 名参加・3 泊 4 日)およびドイツ(学生 26 名参加・10 泊 12 日)における調査を実施した。

平成 21 (2009) 年度から経済学部専門科目を、学部必修科目群(卒業必要単位数 14 単位以上)、コースコア科目群(同 20 単位以上)、選択科目群(同 52 単位以上)、演習科目(同 10 単位)と区分し、学部必修科目群はさらに A-(a) 経済学基礎科目・コンピュータ基礎科目と A-(b) 経済学部の基幹科目(民法と会計概論を含む)に分け、体系的・段階的な配置としている。学部必修科目群は専門の基礎科目として A-(a) に経済学基礎科目およびコンピュータ基礎科目、およびコースに関わらず経済学部学生が学ぶべき基幹科目を配置している。コースコア科目群には、コースごとの特色科目を配置し、特定分野を集中的に学ぶコース制の利点を生かしている。演習科目も 1 年生春の「経済学基礎演習Ⅰ」から 4 年生の「卒業研究」まで 2 年生春学期以外に配置し、少人数教育によるきめ細かい学生指導を可能にしている。

年間学事予定、授業期間は、教授会の承認を得て決定し、『履修のてびき』および大学 WEB ページに明記している。

学則第 8 章に履修方法、課程修了および学位の授与に関する規程が定められており、学則第 5 条で教授会で「学科、課程、授業および学業評価に関する事項」を審議することが定められている。成

績評価基準は「表3－2成績評価基準」のとおりである。

学期ごとに履修最高単位数（合計188単位）が下記のとおり決まっている。

1年次：年間44単位（各学期22単位）

2・3・4年次：年間48単位（各学期24単位）

ただし、必修科目の再履修科目、インターンシップ、語学研修、教職科目は履修最高単位数に含まない。

（2）自己評価

以上のように、建学の精神・大学の基本理念及び学生のニーズや社会的需要に基づき、経済学部、学科又は課程の教育目的を設定し、公表している。

年間学事予定、授業期間、単位の認定、進級及び卒業・修了の要件を定め、厳正に適用している。履修登録単位数の上限も設定し、単位制度の実質を保つよう工夫している。

基礎演習および基礎科目群を設ける等、初年次からの段階的でカリキュラムを組んでいる。経済学の専門科目においてもコース制を設けて系統的なカリキュラムとしている。さらに、地域政策学科で築いてきた現場体験型の教育に力をそそいでいる。

学生による授業評価アンケートを実施して、教育目的の達成状況を点検・評価するよう努力している。

（3）改善・向上方策（将来計画）

基礎演習の改善のため、学部FDにおいて平成20（2008）年度に基礎演習の経験交流を行い、平成21（2009）年度にも実施する予定である。現場体験型教育の支援のため、交通費・宿泊への援助の増強も図る予定であり、平成22（2010）年度の予算要求で増額を求めている。

履修指導の方策として教務部を中心として全学的に次のような方針を持っている。

- ① 1年次だけでなく、2・3・4年次にも履修ガイダンスを行う。
- ② 各学科の教育方針やカリキュラム内容のガイダンスを行う。
- ③ 基礎演習や各学科の基礎的科目の中で適宜、履修指導を行う。
- ④ 成績不振者面談後のフォローを積み重ねる。
- ⑤ クラスアドバイザー制度、オフィスアワーを充実し教員による個別指導が生かせる環境を整える。
- ⑥ 学習支援室を含む学習支援態勢を充実する。

【経営学部】

（1）事実の説明（現状）

経営学部アドミッションポリシーは、「現代社会では、コンプライアンス経営やコーポレートガバナンスなど社会的責任の重要性が増大しています。経営学科とビジネス法学科から成る経営学部は、「経営と法の融合」によって“経営と法の両面”に精通した市民・職業人を育成します。本学部の教育目標は、コンプライアンス精神とアントレプレナー精神、およびケーススタディやグループワークなどを通じて養う実践的知識、さらにコミュニケーション、プレゼンテーション、ビジネスマナー、マネジメントなどの実践的能力の育成です。」と教育目標を掲げ、機会あるごとに経営と法の融合教育を宣伝している。また学則附属規程を設け教育目標等を公表している。

この目標を達成するため、第1部2学科においては、全学共通目と学科専攻科目を置いている。学科専攻科目を学科基礎科目と学科専門科目に分け段階的に学修を進めている。段階的学修とコース制による集中的学修を組み合わせている。第2部経営学科においては、キャリアリテラシー科目、ビジネスベーシック科目、ビジネスデザイン科目、ビジネスロー科目、キャリアサポート科目を配置している。経営学科に経営系科目、ビジネス法学科にビジネス法科目、第2部経営学科にキャリア系科目を配置している。3学科の各特徴ある科目を相互に履修可能にしている。第2部は社会人を対象にした自由選択制であるが、段階的履修が必要な層の学生には履修指導を強めている。

授業科目配置でみれば、経営学科、ビジネス法学科がそれぞれの学問体系の下での基礎的・理論科目を開講整備していることは言うまでもない。その上に、ビジネス実務能力とビジネス法能力の養成を求めるので、多くの体験型・実践型あるいは融合型科目を設けている。経営学科を中心としたマネジメントゲームや工場見学、ビジネス法学科を中心とした模擬契約、模擬裁判などはその代表例である。融合型科目としてコーポレートガバナンスやリスクマネジメント等の科目も配置している。また、ビジネスインターンシップを正規授業とし重視し、高い参加率となっている。

段階的履修として、学科基礎科目群を設けその上に学科専門科目を設けている。同時に、系統的履修をリードするための履修コースを設けている。経営学科に、マネジメント、ビジネスネットワーク、アカウンティングそしてアントレコースである。ビジネス法学科には、ビジネス法コースとアントレコースを設けている。

(2) 自己評価

他大学経営学部、本学他学部と比して、教育目標がかなり具体的に設定されていると思われる。個々の学生の教育に十分反映しているかをなお検証する必要がある。

(3) 改善・向上方策（将来計画）

今後進路と教育課程をさらに密着化すべく、進路業種別プログラムを準備中である（平成 21（2009）年度から実施）。

【経営情報学部】

(1) 事実の説明（現状）

ビジネス情報学科はアドミッションポリシーにおいて、「コンピュータを用いた多彩な体験型授業による実社会で役立つ情報技術の修得。ゼミナールにおけるきめ細かな指導により、高度な専門性および探求心、問題解決能力を育成。実社会から求められている国語、情報、経理・財務、語学、ビジネス能力の育成。」を教育目標として掲げ、ファイナンス学科は「ファイナンスを中心とした企業活動を理解し、ITを活用したビジネス能力の育成。インターネット利用を含む幅広いコミュニケーション・問題発見・解決能力の育成。金融・財務・会計のスペシャリストとして活躍するための基礎能力の育成。」を教育目標としている。

経営情報学部の学生は、ビジネス情報系の科目とファイナンス系の科目を、両学科の定める割合で履修することにより、経営情報学部としての共通性を保ちながら、両学科の特性を示す科目履修を行っている。さらに平成 21（2009）年度以降の入学生を対象として、学科の特性をより鮮明にして、所属学科開講科目をより多く履修する大幅なカリキュラム改定をおこなった。学問的独自性が強い両分野をともに専門的に習得することが容易でないことや、平成 17（2005）年度の両学科設置

以降、学生の関心分野や進路目標が両学科間で分離してきたことに対応した改定であった。

両学科の設置以来、専門演習を必須とすることによりゼミナール教育を重視する教育方針をとってきた。しかし、専門演習の単位修得を必須とすることにより、海外留学生への対応や前年度の未履修者への対応などの困難がともなった。そこでその困難を解消しつつ、ゼミナール教育重視の方針を維持するために、専門演習については履修のみを必須とするかわりに、従来は選択制としていた卒業研究を必須とした。この改定の実施は、平成 21（2009）年度入学生が 2 年生となる平成 22（2010）年度からである。

学内で開講される基本情報技術者およびファイナンシャル・プランニング技能士の資格講座受講者に対し、資格取得した際には特殊講義として単位認定を行う制度を設けている。この制度は実績が上がり、学生の学習意欲を高めている。ビジネス情報学科とファイナンス学科の設置は、入学してくる学生が将来の目標を明確にしながら学習する効果を生んだ。その結果、両学科でそれぞれ情報系と金融系への就職をめざす学生が増えている。就職率はそれぞれ 89%と 90%であり、他学部を上回っている（平成 20（2008）年度）。

授業の予習や復習、あるいは欠席学生の学習を助けるための e-learning の活用は、FD として充実されてきたものであり、さらに改善や充実が行われた。

（2）自己評価

情報技術や簿記といった基礎的知識から専門的知識へと段階的習得を必要とする科目が多く開講されていることから、3 年次以降にしか履修できない科目を多数開講するなど、科目の配当年次に工夫を行ってきた。また非常勤講師への依存をできるだけ少なくして、専任教員による教育を重視することにより、教育内容の整合性を維持してきた。ただしこうした科目編成は、学生にとっては科目選択の余裕を制限する側面もあった。

（3）改善・向上方策（将来計画）

学生の科目選択の余裕を広げるために、2 年次開講の専門科目を増やすとともに、非常勤講師担当の科目を適切に配置する予定である。また、コンピュータ使用のために履修者数を制限せざるを得ない実習科目については、同一科目の複数コマ開講を増やすことで履修が容易になるよう調整中である。

カリキュラム改定については、経営情報学部としての共通性と両学科の独自性のバランスを取りながら、学生の関心分野や進路目標の変化に対応するよう今後とも柔軟に実施していく。

【人間科学部】

（1）事実の説明（現状）

人間科学部人間科学科は、人間を様々な角度から捉え、心と身体が環境によってどのように変化するのか、あるいは、私たちを取り巻く状況は私たちの創り出す文化にどのような影響を与えるのかを追求することを教育目標としている。この教育目標は、本学の建学の精神「自由と融和」、さらには教学の基本理念「人間の実学」を基礎に据えたものである。同時に、本学の基本目標である「幅広い職業人の育成」に資するものとなっている。

上記の教育目標を達成するために、本学部の教育課程は、「全学共通科目群」と「学科専攻科目群」の 2 つの科目群によって構成されている。

全学共通科目群は、「外国語科目群」と人間としてよりよく生きていくための基盤となる幅広い視野、豊かな人間性および総合的判断力を養う「広域科目群」から構成されている。なお、「広域科目群」の中には、他学部の科目も、「オープン科目」として配置し、学生の興味と関心によってより幅広く学べるように配慮している。

学科専攻科目群は、「基幹科目」「発展科目」「関連科目」「演習」の4つから構成される。人間科学の基礎・基本の理解をすすめるために、1年次より「人間科学の基礎」「人間科学の課題」「人間関係の理論と実践」という基幹科目を必修として、総合的に人間を探究する視野を養う。2年次からは、「カウンセリング論」「スポーツ社会学」「環境リサイクル論」「メディア社会論」「文化遺産論」などなどの発展科目を中心に、体験型学習を交えながら、人間が抱える様々な問題点を学ぶ。その上で、2年次秋学期からコースおよび専門演習に所属し、4年次の卒業研究（必修）へとつなげていく。

平成14（2002）年、学部設置当初、コースや専攻などを設けず、提供する履修モデルを参考にしながら学生が自主的にカリキュラムを組むことを奨励していた。このやり方は、学生にとって自由度が高いものの、一方で、何を学んだかが曖昧になるという問題点が指摘された。そこで、平成19（2007）年度からは、人間科学の有する総合性、学際性を重視しつつも、「臨床心理」「健康・スポーツ」「産業社会」「共生文化」の4領域に区分し、学生が学ぶべき専門的分野をより明確にできるように改革を行った。さらに学生の系統的な学習を保障するために、平成21（2009）年度からは、上記4領域を基礎にして、「臨床心理」「健康・スポーツ」「産業社会」「共生文化」「人間探究」の5つからなるコース制を導入した。なお、コース制を導入したが、さまざまな学生のニーズに対応するために、各コースで卒業に必要とする取得単位数は20を原則としており、各分野を広く学べるという利点を堅持している。

（2）自己評価

本学部では、「人間について総合的・学際的に学ぶとともに、フィールドワークや体験型学習を通じて心理、身体、社会、文化について専門的に探究することによって、人つながり、人をつなげる力を育成する」ことを人材養成の目的に据えている。

以上の目的を遂行するために、まず1年次の5月に、2泊3日のキャンプ（これは「人間関係の理論と実践」という授業科目の中に組み込まれている）を実施し、学生同士（上回生をも含む）、学生と教員、それぞれのつながる力、つなげる力の育成に多大の効果をあげている。さらに、キャンプ終了後、学生の意識調査を実施している。そのことによって、1年次秋学期から始まる人間科学基礎演習、2年次秋からの専門演習、さらに4年次の卒業研究へとつなげている。卒業時には一種の満足度調査を実施し、鋭意4年間の教育課程を検証することに努めている。

（3）改善・向上方策（将来計画）

平成21（2009）年度入学生から、それまでの学びのスタイルに若干の変更を加えて、コース制を導入した。2年次からのコース所属なので、学生の動向は現時点では明確になっていない。コース所属の進捗状況を見ながら、同時に、よりニーズにあったより適切なコース設定の検討を進める必要があると思われる。また、コースの内、産業社会・共生文化・人間探究の性格は、さらに明確にする必要がろう。このような教育課程に対するいわゆるPDCAは、学部カリキュラム委員会の重要な課題であり、常時、議論を積み重ねている。

【経済学研究科】

(1) 事実の説明（現状）

①前期課程

- *基礎科目をおき、導入教育として専攻研究を支える基礎力を高めることを重視している。
- *英語を中心とした外国語教育を強化する科目を増設し、大学院に於ける外国語のレベルを高める。
- *学部教員の研究科カリキュラム全員担当体制をとり、カリキュラムの充実をはかっている。
- *修士論文指導を強化するために、教員と院生に公開された中間報告会を設けた。

②後期課程

- *専門領域が近接する院生のために関連科目の集中講義を開設した。
- *社会人院生のために土曜日開講の講義・演習を複数設けている。
- *博士論文のレベル維持のために教員と院生に公開された中間報告会を設け、審査委員予定者にも積極的に参加・助言するよう依頼している。

(2) 自己評価

①基礎科目では、国際領域「外国事例研究」で9名の関連教員の共同でオムニバス講義が実現し、学界動向や注目テーマなどの解説を主とする導入講義が実施され研究生を含む5名の受講生が学んでいる。そのほかの基礎科目では、事実上専門科目の担当者が重複的に基礎科目を担当せざるをえず、受講生もなかった。外国語教育では「英語科教育法」は受講生の受講目的や学力レベルが現実的ではなく、設置目的に達していない。「ビジネス英語」も他研究科院生の上に履修希望があるに止まった。中間報告会は修士論文提出予定者全員と指導教員が参加し、論文完成にはずみがつくなどの効果を得た。

②集中講義では講義のほかに博士論文研究の講評をえるなど、院生の研究に大きな刺激を与えた。今後ともこのような配慮は重視すべきである。社会人向け土曜日カリキュラムのもとで、社会人の研究は中断することなく進んでいる。中間報告会では活発な質疑応答が行なわれ、所期の目的が達せられた。

(3) 改善・向上方策（将来計画）

①前期課程の教育

a. 基礎科目は、国際領域以外では、学部の該当科目を院生の基礎科目（経済学関連8科目各4単位、政策学2科目計4単位、法律関連2科目各4単位、国際領域1科目2単位、英語科目7科目各1単位を2単位まで）として配当し、院生に対しては試験等で独自の指導を課する。以上の履修上の単位数上限は4単位とする。

b. 英語教育は、上記基礎科目の配当とともに、入学生に原則的には全員 TOEIC・BRIDGE の受験を義務付け、英語基礎科目受講に際してはそれにもとづくレベルに応じて7科目のどれを受講すべきかを判断する。基礎科目以外では、研究科科目として外国書講読（英語）および英語特殊講義を履修できる。以上を通じて研究科における英語レベルの向上をはかる。

②後期課程の教育

a. 博士号取得手続きの制度整備をはかる。論文博士については学位授与申請にあたって研究科に予備審査システムを設け、学力の確認等を進める（内規の整備）。

- b. 課程博士取得手続きの面でも、申請資格を明確にする（内規の制定）。
- c. 課程博士取得者で職を持たず、研究の継続を希望するものに対しては、従来ポスト・ドクターという事実上の扱いを行い、研究援助費の支給などを行なってきたが、これを正式の制度として規程化し、最大3年間ポスト・ドクター研究員として処遇する。ポスト・ドクター研究員には研究援助費、学会参加援助費の支給、研究員証の発給などによって研究の発展を奨励する。
- d. 後期博士課程の指導体制について、中間報告会、学会発表、論文の執筆・発表などを複数の担当者による系統的な指導体制として強化していくことが課題である。
- e. 後期博士課程の専攻を複数化し、取得博士号を多様化し、他研究科の修士の研究継続や経済学研究科の学際領域教員の研究教育への貢献を多様化する試みを行なう。これによって、他研究科に後期課程ができるまでの教育体制の多様化や、経済学研究科後期課程の充実に寄与しうる。

③学部生の大学院進学

基準2に述べた【改善・向上方策】については、研究科委員会での議論が進められなければならない。しかし、一步でも改善するために、総合（公務員・エコノミスト養成）コースで、公務員試験のうち募集数の多い労働基準監督官、国税専門官等志望者の育成の試みを徐々に開始する。

④社会人大学院教育の充実

北浜キャンパスからの撤退を機に、大隅キャンパスにおける社会人大学院教育の充実をカリキュラム、時間割配当を中心に行なう。そのために研究科委員会に社会人教育小委員会を設け平成21（2009）年度内に成案をまとめ平成23（2011）年度新カリキュラムに反映させる。なお、北浜キャンパスが不可欠とする共通科目や演習についてはひきつづき経済学研究科として提供する。

⑤留学生と研究生制度

留学生は依然として大学院生の有力な供給源である。意欲もレベルも高い留学生を研究生として受け入れることにひきつづき努力する。そのうえで現在整備中の研究生規程にもとづき、質の高い研究生教育を実現する。研究生規程改定では、日本語能力試験1級取得が義務付けられるとともに、受け入れ後の指導体制の改善・強化が盛り込まれている。

【経営学研究科】

（1）事実の説明（現状）

「大阪経済大学大学院の人材育成の目的に関する規程」の第3条で、経営学研究科の教育目的を以下のように定めている。

「経営学専攻修士課程は、「経営と法の融合」を学際的に教授することによって新しい経営戦略を創造できる人材を育成することを目的とする。すなわち、社会のグローバル化・情報化・法化に伴って、コンプライアンス経営やコーポレートガバナンスなど企業の社会的責任が増大する中で、経営と法の両面に精通し新しい経営戦略を提案できる専門性の高い研究者や職業人および企業人が求められている。そのために、企業の社会的責任を根底にしたコンプライアンス精神、革新的経営を追求する起業家精神を涵養し、学術理論の教授とともにケーススタディやグループワークを通じて、人材養成の目的に即した実践的能力を育成する。」

一言で表現すると、『「経営と法の両面」に精通した研究者・職業人・企業人を育成するMBA型教育を提供する』ことであるが、3点に亘って具体的に敷衍すると以下の通りである。

第1は、労働者のキャリア意識は急速に高まり、大学院教育に対して従来の研究者養成という役割以外に、すでに就職した社会人に対する職務経験の理論的体系化とキャリアアップ・ブラッシュ

アップ、あるいは職務遂行に必要な資格取得のサポートといった、これまでにない新しい役割が求められるようになった。経営学研究科が平成 17 (2005) 年 4 月に設立されて間もなく、平成 18 (2006) 年 4 月に北浜キャンパス社会人大学院に進出したのは、このような新しいニーズに応えることであった。

第 2 に、本格的な高度情報化社会、経済のグローバル化の時代にあつて、IT 化だけで競争優位を獲得できる時代は過ぎつつある。むしろ今後必要とされるものは高度な IT の上に構築された新しいビジネスモデルであろう。このため大学院教育においても、IT の特性を十分理解した上で、競争優位を構築できる革新的なビジネスモデルを提案できる人材の養成が求められるようになった。

第 3 に、経営者はもちろん、従業員すべてがコンプライアンスの大切さを理解する必要がある。さらに一般化して言えば、生産、売買、雇用、取引などのあらゆるビジネス活動において、法実務は経営活動の大きな一翼を担っている。平成 16 (2004) 年 4 月に学部を設置されたビジネス法学科の人的資源を活用した「経営と法の融合」によって、さらに高度な法的能力と法的センスを備えた人材を育成することである。

教育目的達成のための教育課程の編成方針として、①理論のみではなく、ケーススタディやグループワークなどのアクション・ラーニングを通じて養う実践的知識の創造、②革新的経営を追求するアントレプレナーシップ、③企業の社会的責任を根底にしたコンプライアンス精神を掲げた。

すなわち、教育課程の編成方針の第 1 は、企業経営とビジネス活動に必要な実践的な知識を習得し、最近の日本企業をめぐる著しい環境変化に適応して経営リスクを回避すると同時に、企業成長を達成できる企業人を育成できるようにすることである。

第 2 の編成方針は、経営実務とビジネス法実務に関する分析能力、判断力を養成し、ビジネス活動を常に革新・活性化するアントレプレナーシップを喚起し、競争優位を構築できる革新的なビジネスモデルを提案できる人材を育成できるようにすることである。

第 3 の編成方針は、経営を法的にマネジメントする能力を育成し、企業経営の健全化と監視体制を確立するために必要な社会正義や倫理観にあふれた人材、経営管理能力の一部として法的判断力、法情報調査力など法的能力と法的センスを備えた企業家とビジネスパーソンを養成できるようにすることである。

以上のために、平成 20 (2008) 年度から以下のようなカリキュラムの大幅再編を決定した。

経営学研究科に 2 コース（経営コース、ビジネス法コース）を設置し、経営コースに 3 つのプログラム（マネジメントプログラム、エグゼクティブプログラム、コンサルティングプログラム）を、ビジネス法コースに 3 つのプログラム（ビジネス法プログラム、税法務プログラム、不動産法務プログラム）を設けた。

多くの授業で、理論のみではなく実践的知識が育成されるために、ケーススタディやグループワークなどのアクション・ラーニングを取り入れている。

また、専攻科目の中で、企業の現役社長の講義とディスカッションができる授業を開講している。実践的科目としては、内部統制論、リスクマネジメント、リーダーシップ論、コンサルティング論、問題発見・問題解決技法、ビジネスコーチング特論、クリティカル・シンキング、経営オペレーション技法、コーポレートガバナンス、会社法務、知的財産法、税法などがある。

平成 20 (2008) 年度から、次のような教育課程体系を採用している。

(1) 修士論文修了と課題研究修了のいずれの学生に対しても、M1 で研究指導 I を、M2 で研究指導 II を必修としている、また、修士論文で修了か課題研究で修了かは 2 年次に決定する。

(2) 修士論文修了と課題研究修了を区別せずに、修了必要単位数 32 単位、研究指導Ⅰ(必修) 4 単位、研究指導Ⅱ(必修) 4 単位、講義科目 24 単位としている。また、必修は、研究指導Ⅰ・Ⅱと研究指導教員が指定する 2 科目 4 単位の合計 12 単位としている。

(3) 大学がある大隅キャンパスと、大阪証券取引所ビル 3 階に社会人を中心とした北浜サテライト・キャンパスとで教育がおこなわれているが、大隅と北浜のカリキュラムを基本的に一貫カリキュラムとしている。ただし、北浜ではほとんどが社会人学生であることを考慮して、それぞれに、主として北浜開講の科目、主として大隅開講の科目を設けている。

経営学研究科に 2 コース(経営コース、ビジネス法コース)を置き、経営コースに 3 つのプログラム(マネジメントプログラム、エグゼクティブプログラム、コンサルティングプログラム)を、ビジネス法コースに 3 つのプログラム(ビジネス法プログラム、税法務プログラム、不動産法務プログラム)を設けている。各プログラムには、それを特徴づける 5 から 6 科目の授業科目を貼り付け、これとは別に、その他の経営系科目とビジネス法系科目を開講している。また、経営と法の基礎系科目も 4 科目開講している。

6 つのプログラム科目は、プログラムの特徴と専門性が受験生に分かり易くなるために明示しているが、経営分野とビジネス法分野の相互交流を図るためにも、各プログラムを越えた受講は極めて自由で、その垣根は大変低いのが特徴である。

入学時期は 4 月であるが、修了時期は 4 月と 9 月である。

平成 20(2008)年度から、学期をセメスター制からクォーター制へ変更した。これによって大隅校地と北浜校地の開講時間は、1 回開講につき 2 時限連続 3 時間講義を 8 週間実施している。

北浜サテライトは社会人を主なターゲットにしているために、月曜から金曜日は夜間開講、土曜日は昼夜開講となっている。大隅校地では、一般学生と社会人で構成されているために、毎週昼夜開講となっている。

それまで不文律としての基準を援用してきたが、平成 20(2008)年度から修士学位論文審査基準を明文化し実施している。

また、「最終論文審査」を行う 4 か月以上前に「中間報告」を義務付け、これをスケジュール化している。このルールは、当然、9 月修了生にも当てまる。「中間報告」を果たさなかった学生は、「最終論文審査」を受けることはできない。

「最終論文審査」では、研究指導教員を主査とし、2 人の副査を加えた 3 人の審査委員を選任し、ここで単位認定をしている。最終的な大学院修了は、研究科委員会の学位判定会議において決定される。

特に、制度として単位数の上制限を設けることはしていない。単位の修得については、基本的に、研究指導教員の指導を受けるようにアナウンスし、指導している。2 年間で本来の研究について質が高く効率的な学習をするために、他研究科の受講単位を 4 単位(2 科目)以下に制限している。

(2) 自己評価

「経営と法の融合」の目的実現のために、研究科に「経営コース」と「ビジネス法コース」を設けて、両コースの必要科目を十分に揃えているといえる。学生に他方のコースを学ぶ必要性が出てきた場合、それが容易に可能になるように両コースの垣根を低くしている。

教員は、常に法的センスと経営センスを念頭に置きながら授業を組み立てるよう努めているし、

大半の学生がビジネス法関連の教員による研究指導を希望していることから、少なくともコンプライアンス関連能力の向上に強い関心をもっていることは明らかである。さらに、近年、経営分野の学生の中でも、ビジネス法関連科目の受講割合が高くなってきている。

クォーター制を採用することで、社会人が仕事の繁忙期を上手く調整しながら、時間の取れるときに集中的に学べるようになってきている。また、学生全般に言えることだが、短期間に集中的に学習することが大変効率的であるので、この条件を満足できているといえる。

経営学研究科の学生の構成が i) 大半が現職の社会人であること、ii) 社会人の大半が税理士等の資格取得を目的としているために、カリキュラムは学生のニーズに合わせて編成している。実際、学生の中には中小零細ではあるが企業経営者も含まれ、そうした学生は自分の体験の体系化を目的として大学院に進学しているし、税理士等の資格取得を目的として大学院に進学した学生は目的が明確であることもあって、非常に高い目的意識とモチベーションをもっている。このような状況に応えるために、ケーススタディやグループワークとプレゼンテーションを組み込んだアクション・ラーニングなどで構成される授業科目を多く用意している。

(3) 改善・向上方策(将来計画)

現在の教育課程体系が平成 20 (2008) 年度からの実施であるため、その推進に迫られ、現行の教育課程体系に直接関わる新たな課題は未だ顕在化して(気付いて)いない。2 年目を終える来年春以降、改めて点検評価を行う予定である。

現在、高度職業人養成として、ビジネス法コースで税理士養成の体制を持っているが、2・3 年の中に、経営コースで中小企業診断士 2 次試験免除のための人材養成体制を実現したい。

【経営情報研究科】

(1) 事実の説明(現状)

『大阪経済大学大学院の人材養成の目的に関する規程』第 4 条において、「経営情報研究科修士課程は、経営学、情報学の両分野を学際的に教授し、特に企業活動を支える情報分野、即ちファイナンス・アカウンティング分野およびビジネス情報システム分野に関する知識と諸技術に秀でた高度な専門性と技術力を備えたプロフェッショナルな人材の育成を目的とする。研究科修了後は、専門的職業人あるいは研究者として、当課程で修得した知識と技術により、自ら当該分野の将来を展望し、企画設計を行い、課題を解決できる人材を輩出する。」と定めている。

経営情報研究科の大隅キャンパスでは、前述のとおり次の 3 つの専門家モデルに対応した専門科目を提供している。①経営情報専門家モデル；実証研究に重点を置き、IT を駆使して多様な企業経営を分析し、創造的な戦略立案、迅速な意思決定ができる人材を育成する、②企業財務専門家モデル；企業の総合的な経営戦略の設定、中でも資金調達とその運用に焦点を当て、効率的かつ機能的な金融戦略とリスクヘッジを中心に実践的に学ぶ、③情報教育専門家モデル；中学、高校で情報教育に携わる教育者と現職教員のリカレント教育（生涯学習）を含めた教科情報を教えられる教員や社内教育の担当者を養成する。本研究科における各科目の多くは経営情報学部の教員が担当していることから、基本的な教育内容は学部との連動を意識して発展させている。

一方、社会人を対象としている北浜キャンパスでは、経営情報学部の教員のほか、多数のビジネス界の一線で活用する講師陣により、ファイナンス、不動産証券化、企業公開(IPO)、企業研究、会計、税務などの科目群を提供している。しかし、開催科目が多岐にわたり、学生においては体系的

な履修が必ずしも可能となっていないとの意見があった。また設立当初にくらべ、入学者数が急減していることもあり、北浜キャンパスでは、カリキュラムを改定し、平成 21（2009）年度から、ファイナンスおよび会計科目を中心に配し、アカウンティング・ファイナンスを体系的に履修できるようにした。また、FD の一環として、研究科長が兼任講師陣に対し、本研究科の教育目的、教育内容等について説明している。

また、両キャンパスの論文審査において、平成 20（2008）年度から研究科として、中間報告の審査制度を導入した。この中間審査は、11 月中旬に、主査、副査（1 名）が担当し、教員、学生に公開して行なうものである。

（２）自己評価

北浜キャンパスにおけるカリキュラム改定により、「アカウンティング・ファイナンス」コースを核に据えた。これにより入学希望者に対して教育目的・内容がより鮮明になったと思われるが、入学希望者増加に必ずしも結びついていない。

短期間で「アカウンティング・ファイナンス」を学びたいとする社会人に対して、大学院教育科目を部分習得可能な「ファイナンス・アカデミー」を開講し、一定の受講者と評価を得た。このような活動を通じて、大学院入学希望者の増加へと結びつけたい。

（３）改善・向上方策（将来計画）

北浜キャンパスにおける「アカウンティング・ファイナンス」コースについては、抜本的な再検討が必要と考える。本コースは、経営情報研究科専任教員が基本的に担当しているが、同分野を専門とする教員は他学部・研究科にも多いことから当学教員の総合力を結集したカリキュラム再構成・提供が望ましい。北浜キャンパス全体で見ても研究科の枠にとらわれない一本化運営が必要と考える。

【人間科学研究科】

（１）事実の説明（現状）

人間科学研究科の教育課程編成は、臨床心理学専攻と人間共生専攻ともに、基礎科目（必要単位 4）、専門科目（必要単位臨床 18、共生 14）、関連科目（臨床のみ）、研究指導科目（必要単位 8）、それに演習科目（共生のみ、必要単位 4）から成っていて、総必要単位は 30 である。

臨床心理学専攻では専門科目に臨床心理士認定関係の科目を配置している。一方で臨床心理学や精神医学などの各学問分野の理論を習得させるとともに、他方ではロールプレイなどの実践的なトレーニングを行っている。実習について指導するケースカンファレンスも、毎週 4 コマを割いている。臨床心理学的援助の実践力開発を重要視していて、日常の実習指導と研究指導が互いに補完しあうよう、教育を進めている。研究指導科目では、臨床心理学の実践力が向上するような研究を奨励している。そのことを反映して、在学生は数量的研究ではなく実践力向上に役立つ事例研究をおこなっている。また「臨床心理学基礎実習（一年次）」および「臨床心理学実習（二年次）」をともに専任教員が複数担当しており、さらに院生の成長について教員が頻繁に話し合い、積極的に情報を共有している。また院生たちには研究指導教員がつけられているので、指導責任者は明確になっている。さらに外部機関での実習も、院生たちにとっては実践力向上の貴重な機会であるとともに、臨床心理学の研究素材を提供してくれる機会となっている。実習報告書は毎週提出させて担当教員

がコメントを付して返却している。

臨床心理学専攻の教育のなかで、付属の心理臨床センターでの実習は、もっとも重要な部分の一つとして位置づけられている。院生たちは各々の特徴と実力に応じた来談者を割り当てられ、カウンセリングをおこなっている。そして院生の実習指導として、毎週2コマ開講の「臨床心理実習」においてケースカンファランスを開き、複数の臨床心理士有資格教員が担当して指導している（平成22（2010）年からは5人が複数担当予定）。

さらに院生には、現場で活躍している臨床心理士がひとりずつ外部スーパーバイザーとして割り当てられ、定期的な指導をうけている。本研究科がスーパーバイザーたちと正式な契約を結び、スーパービジョン費を支払っている。平成19（2007）年にはスーパーバイザーが増員され、トレーニングの質のいっそうの向上が図られた。

また、医療に携わる人間の職業倫理教育として、心理臨床における倫理については、日本心理臨床学会による倫理規程があり、それにのっとった職業倫理について、修士1年次で履修する「臨床心理面接特論Ⅰ、Ⅱ」で取り上げて教えている。さらに、心理臨床センターでの内部実習および大学外部機関での外部実習については、「臨床心理学基礎実習（一年次）」および「臨床心理学実習（二年次）」の授業においてケースカンファランスをおこない、院生にケース発表をさせて教員が指導している。そのケースカンファランスにおいて、職業倫理について実践に結びついた形で指導している。

一方、人間共生専攻は基礎科目に「インターンシップ」を配置して、人間が共生する実際の現場で職業体験をおこなうことで、学問的な視点を現実のなかで活かす実践感覚を習得できるようにしている。専門科目については平成21（2009）年度より共生生活コースと人間関係学コースの二つのコースからなるものに再編、さらに共生生活コースの中に共生生活領域と健康スポーツ領域を設ける形に変え、それぞれのコース、領域に応じてカリキュラムを体系化するように努めた。また科目の充実に向け学部専任スタッフから大学院担当者を3人補充し、他研究科との相互乗り入れも始めた。その結果、共生生活領域に8科目、健康スポーツ領域に7科目、社会関係学コースに15科目の専門科目を置くこととなった。

（2）自己評価

臨床心理学専攻では臨床心理士資格認定協会の基準に従って必要な科目を設置しており、目的に即した教育課程となっている。ただし、幅広い視野と専門分野における研究能力のバランスという点では、臨床心理士のスキルの獲得が中心となっており、将来医療現場に携わる人材として必要な死生観や職業的使命感を養う科目が少ない。また人間共生専攻にある社会文化関連科目を履修して、個人心理の背景を学ぼうとする大学院生は少ない。今後は履修指導の際に注意が必要である。

一方、人間共生専攻の場合は、研究指導担当教員の個別的な努力で院生を指導し、育てているというのがこれまでの現状であった。院生は全員が修士号を取得し、研究職や教育職に就いたり、留学したり高度資格などの次のステップへチャレンジしたりしている。その点では一定の成果を上げている。しかし高度専門的職業人としての将来の進路との関係をさらに明確化し、専門性を高めた科目の系統的編成へと一層努力することが問われていて、現在はその途上であると言える。

（3）改善・向上方策（将来計画）

今後の課題としては「健康スポーツ領域」については保健体育の専修免許が取得可能な体制にす

る方向ですでに調査を開始しているが、数年後をめどに実現したい。「共生生活領域」については、受験生の安定的確保が最大の課題であり、学部スタッフから大学院担当者の補充を行うとともに、スタッフ間の連携を強める方向で共同作業を進めている（共同研究「若者の「生き辛さ」の研究：生活世界の変容、パーソナリティ形成、生き方の選択」）。「人間関係学コース」については転職に伴う欠員補充を通してコースの充実をはかることが課題である。

長期的には人間科学部のコース制を充実させ、これとの連続性を明瞭にすることが問われる。現在、臨床心理と健康スポーツについてはほぼこの方向で進んでいるが、他のコースについても学部のコース再編と一体的なアプローチが目指されるべきである。

大学院修士課程も資格取得との関連が明瞭でなければならない。この場合、完結型の資格取得のみにこだわらず、セクションをまたいだ取得の条件も一つの型として全学的共同作業として整備する必要がある。

社会人のニーズに応えるには、何が学べるかの具体的データをもっと社会人向けに提供する必要がある。教員の個別紹介（この先生のもとで研究すれば何が学べるか）を含めた広報活動を行いたい。

【全学共通教育】

（１）事実の説明（現状）

平成 14（2002）年以降に進めた改革のなかで、共通・教養教育を担った教養部が廃止され、4 学部 7 学科となったことに伴い、全学的な共通教育は 4 学部が共同で分担する方向で進んできた。そのための組織として、平成 17（2005）年 7 月に全学共通教育委員会規程を定め、学部の代表 2 名、教務委員長、学長補佐で構成する全学共通教育委員会を設置し、全学共通教育のあり方、科目、人事などについて相談・協議・調整し、学部教授会に報告して承認を得る仕組みとなっている。

全学共通教育委員会では、今求められる共通教育の内容とあり方について検討し、4 学部が共同して共通教育を実施する新しい仕組みを協議してきた。平成 20（2008）年度は、それまでの検討をもとに、全学共通教育の新しい仕組みを仕上げる段階であった。

本学が掲げる人間的実学教育は次の 4 つの教育から構成される。

- ① 日本語および外国語によるコミュニケーション能力をはじめ、市民として身につけるべき基礎的能力
- ② 21 世紀型市民として身につけるべき幅広い知識や思考力、人間としてのあり方や生き方についての洞察力の涵養
- ③ 学部が掲げる学問分野の基礎的知識と応用能力の育成
- ④ 職業人として身につけるべき基礎能力とキャリア支援

このうち、①の語学関係の科目と②の幅広い分野の知識と人間力を育成する科目を中心に、本学学生に共通して求められる人間的成長を担保する科目群を全学共通科目と位置づけ、その教育を学部の枠をこえて、4 学部が共同して担当する仕組みを作った。

全学共通科目を二つに分け、全学共通科目 1 には外国語科目として英語、フランス語、ドイツ語、中国語、スペイン語、朝鮮語、そして留学生を対象に日本語を配置し、広域科目として①思想と文化、②歴史と社会、③健康とスポーツ、④自然と生活、⑤共通特殊講義に分類した科目群を配置し、それぞれの分野に最小限の必修単位を設定して幅広い範囲の科目を履修させることで、学生の視野と関心を広げ、人間的成長を促すことを目的とした。

本学の4学部が開講している学科専攻科目の中には、他学部の学生にとっても共通・教養教育として有意義な科目が多数存在する。それらの科目を全学共通教育科目として他学部学生に開放することで、4学部の教育資源を有効に活用して、共通教育の広さと深さと多様性を保障することとし、全学共通教育2「オープン科目」として配置した。

また、全学共通教育2には、英語教職科目、保健・体育教職科目、語学科目も配置することで、教職関係科目を履修しやすくし、希望する語学を4年間継続して学ぶこと、あるいは何時からでも新しい語学を学ぶことを可能にした。

さらに、本学入学者の日本語能力テストの結果も考慮し、新しい試みとして共通特殊講義の中に「日本語の書き方」「日本語の話し方」を設け、大学における勉学の基礎としても、社会人基礎力としても大切な実用的日本語力の育成を目指す科目を開設した。

(2) 自己評価

学士課程教育の基本的要件である学びの幅広さや深さを、学士課程教育の4年間を通じて達成することを目標に、教養部を母体に人間科学部を開設したことにもなう新しい共通・教養教育の内容と仕組みを作る作業を、4学部が共同する仕組みとしてひとまず完成させることができた。

語学科目を4年間継続して学べるようにしたこと、第3外国語に挑戦することもできること、教職関係科目の履修の道を広げたことなども、今回の改革の成果である。

4学部が共同で幅広い共通・教養教育を担う上で、学科専攻科目の中のどの科目を他学部の学生に開放すべきか、またその場合の受講希望学生数に対応できるかなど、実施過程で実情を確かめながら、改善を継続しなければならない。

特に、科目の中には履修希望が集中し、大人数の講義になっているものがある。履修機会を保証しつつ、一定人数以下の講義にすることを両立させる方法を工夫する必要がある。また、一部のいわゆる「楽勝（簡単に単位がとれる）科目」について、授業内容と評価のあり方を含めて検討を続けなければならない。

(3) 改善・向上方策（将来計画）

今後、新しい全学共通教育の履修状況と教育効果を確認しつつ、さらに改善を続け、本学の教育目標の効果的実現を図っていく。

【学部共通事項】

(1) 事実の説明（現状）

本学が目標とする人間の実学教育は総合教養教育、専門教育、職業人教育で構成される。総合教養教育は全学共通科目として、専門教育は学科専攻科目として開講している。また、全学部1・2年次対象に「自分」を知り、「社会」を知り、そして大学でどう「学んで」いくかを考え、社会から求められる人材になるためには今何をしたら良いかを考えることを目的としたキャリア講座科目も開講している。

職業人教育については全学部で正課科目としてインターンシップを開講するほか、正課外の資格講座として税務・会計、外国語、情報処理、公務員試験対策、教員採用試験対策、経済・法律、就職総合、その他の講座を開講し、学生のキャリアアップを支援している。

授業科目は、大学設置基準第6章第21条に基づいて、学則第12条を定め、以下のとおり運用し

ている。

- ・全学共通科目のなかの外国語分野に含まれる授業科目については、30 時間の授業と 15 時間の自主学習をもって 1 単位とする。
- ・上記以外の講義および演習については、15 時間の授業と 30 時間の自主学習をもって 1 単位とする。
- ・実験、実習および実技については、30 時間の授業と 15 時間の自主学習をもって 1 単位とする。

また、履修登録単位数は学則第 13 条 2 項に基づき各学科履修規程第 8 条（経営学部第 2 部経営学科は第 6 条）に定め、各セメスターでの履修最高単位数を設けている。

単位認定、卒業要件は学則第 13 条・14 条に基づき、各学科履修規程第 4 章、第 5 章に定め、卒業判定は教授会の承認を経て行われる。

授業期間は学則第 60 条および第 61 条に基づき設定し、毎年「学年暦」を作成している。学生への周知方法は全学生に毎年配布する「講義計画」冊子、学内ポータルサイト、大学ホームページで行っている。

教育目的の達成状況の点検・評価の試みとして、セメスターごとに授業評価アンケートを実施している。科目ごとの結果は各担当教員に配布し、集計結果は大学ホームページに掲載している。

学生の学習状況の支援体制は出席管理システムによる出席状況の把握、教員によるクラスアドバイザー、事務職員による職員サポーター制度、教員オフィスアワー、成績不振者面談の実施、教務課学習支援室での各種相談などを行っている。随時教授会への報告を行い、それらの集計データなどを点検・評価の際の基礎資料としている。

（２）自己評価

教育課程の編成方針を実質化するために、シラバス作成基準を見直した。「学習成果」適切に定め、学生に対して明確に示すことに努めた。

授業評価アンケートはアンケート項目を見直し、授業改善に役立つデータとなるよう改善した。

また、ミニアンケートは実施件数が少しずつ増加している。科目担当者がアンケート結果を受けて学生の要望・意見に基づき、講義期間中に授業を改善することができるようになってきている。そして、アンケート集計後の科目担当者のコメントは、講評・所感・回答・見解・今後の学習への助言等と多岐にわたっており、これにより授業評価アンケートは学生と教員間の双方向性が確保され、学生からの意見や要望に対して科目担当者が教育的フィードバックできる仕組みが完成した。

（３）改善・向上方策（将来計画）

授業評価アンケートの結果を分析し、より有効な教育改善の材料に仕上げる。また、FD の義務化に備えて公開授業、講演会・研修会への参加等の FD 活動の充実を図る。

第二次中期計画に掲げた教育目標である「実社会で役立つ、より現実的な専門知識の学習」、「国語能力、外国語能力、情報処理能力、リサーチ能力、プレゼンテーション能力、コミュニケーション能力など基礎的能力の形成」、「将来の目標をつかみ、生きる意欲を高める人間力の形成」を達成するために、今後も引き続き、全学共通カリキュラムの改善をめざして全学共通教育委員会を中心に組織的に議論を進めていく。

また、自己評価欄に記載した学生からの要望についても、次のカリキュラム改定時には改善できるよう働きかける必要がある。

【国際交流課】

(1) 事実の説明（現状）

本学には、在学したままでの海外留学を可能とする制度を整備している（「派遣留学」、「認定留学」）。留学期間は在学期間に算入され、現地で取得した成績は、審査を経て本学の科目として単位認定を受けることができる。その他、単位認定をともなう短期留学プログラムとしては、語学研修があり、長期留学への第一のステップとしての役割を果たしている。

1) 派遣留学

学生交換協定を締結している海外協定大学へ交換留学生として留学するプログラム。派遣枠は協定大学ごとに2名で、学内成績、語学力、面接などをもとに派遣者を選考する。定員枠に満たない場合でも、選考基準を満たさない場合（学力、語学力不足など）は、採用としていない。留学期間は、原則として2セメスターで、開始学期は留学先により異なる。

【2008年度派遣実績】1名 メンフィス大学（米国・テネシー州）

【2008年度中に単位認定を受けた派遣留学者数】7名（認定単位数：平均10.2 / 学期）

2) 認定留学

学生交換を締結していないすべての外国の大学を選択肢として、1学期または2学期間を留学するもの。人数制限は設けず、申請内容が認められれば、認定留学が可能。留学先は本学の協定大学を第一候補として検討させるが、本人の希望に応じて自由に選択できる。原則として、留学先大学の選択、手続きは学生自身が行う。

【2008年度実績】6名（北米2、豪州2、欧州1、中国1）

【2008年度中に単位認定を受けた認定留学者数】4名（認定単位数：平均15 / 学期）

3) 語学研修

本学の海外協定大学で実施する約3週間の語学研修プログラム。事前講義（集中型4コマ）と現地での研修により評価するもの（各2単位）毎年、参加者のうち数名が、その後の長期留学を実現させている。平成20（2008）年度は、過去に語学研修に参加したもののうち、1名が認定留学、2名が休学しての留学を実現させている。

【2008年度実績】25名

プログラム名	2008
英語研修（ニュージーランド/ 国立ワイカト大学）	25
中国語研修（北京/ 首都経済貿易大学）	—
スペイン語研修（メキシコ/ ベラクルス州立大学）	—

※スペイン語研修はほぼ隔年で実施。

※2008年度の中国語研修は、募集人数に達しなかったため、不開講。

(2) 自己評価

認定留学希望者数は、毎年一定人数の実績があり、平成20（2008）年度も派遣者の半は本学協定大学に留学している。語学研修（定員：20名程度）においては、英語研修参加希望者が近年増加傾向にあり、平成20（2008）年度は過去最高の25名となった。一方で、派遣留学に応募する学生数（とくにアジアへの留学）が減少している点が今後の課題である。

（３）改善・向上方策（将来計画）

留学には興味をもちつつも、就職や進路の問題等で断念する学生がいる。在学中の留学を実現させるべく、早期に留学について考えさせるために、平成 21（2009）年度以降は、新入生用の「留学制度ハンドブック」を作成し、入学式当日に配布する。また、近年、短期プログラムへの需要も高まっているので、語学研修以外に、協定大学が実施するプログラムを積極的に活用したい。

【インターンシップ】

（１）事実の説明（現状）

本学のインターンシップは平成 10（1998）年に始まり、平成 12（2000）年度より全学部生対象の正課科目として開講、同時に専門の事務部門を設けている。関西有数の充実度を誇り、平成 20（2008）年度は受け入れ先が 254 社・団体、参加学生は 515 名であった。平成 20（2008）年度の取り組みは以下の通りである。

①「実習記録」（日誌）のフォーマット変更

これまでは業務内容と所感を書かせるのみだったが、本年度はフォーマットを業務内容、達成度、気づきの 3 つに分け、更に項目を細分化して、学生がその日の実習をきちんと振り返られるよう配慮した。

②実習前シート、実習後シート

毎週提出するレポート課題に加え、本年度は「実習前シート」で目的意識をより明確にし、実習終了後に提出する「実習後シート」で振り返りを行うようにした。

③「評価表」のフォーマット変更と「自己成長記録表」によるフィードバック

本年度は実習受入先からの「評価表」のフォーマットを所見だけでなく社会人基礎力の評価項目を加え、実習担当者に学生の社会人基礎力の評価をして頂くようにした。更にこれまで企業からの評価表を学生は閲覧するのみであったが、本年度から学生が作成した「実習前シート／実習後シート」に企業からの評価表（コメントと社会人基礎力の評価）を合わせた「自己成長記録表」を作成し、学生に配布した。

④学生メーリングリストで公募制インターンシップを案内

本年度より、学生が頻繁にチェックする携帯電話のメールアドレスを利用して様々な連絡を行った。特に履修希望者が実習受入先数を大幅に上回り、履修不許可となった学生への対処として、学外のインターンシップを希望する学生のメールアドレスに公募制インターンシップ情報を随時送信し、公募制インターンシップの参加を促した。

⑤「実習報告書集」に全学生掲載

これまで、受入先 1 箇所複数の学生が実習に行っても「実習報告書集」では 1 箇所につき学生 1 名分の実習報告書を選定して掲載していたが、次の学年の学生達がより参考にしやすいように、全学生の実習報告書を掲載するように変更した。

⑥ 4 年生アドバイザーの活用

前年度インターンシップ参加学生で内定を獲得し就職活動を終えた 4 年生に窓口に来てもらい、実習先の選び方や実習先へ提出する履歴書指導やアドバイスを行ってもらった。学生が気軽に質問できるというメリットだけでなく、4 年生自身の成長の場ともなるように考えている。

⑦講義内容の変更・改善

学生が自分のビジネスマナーについて不安を感じていることから、本年度はマナー講義の回数を

3回から4回に増やし、できるだけ自信を持って実習に臨めるようにした。事後講義では、これまで学生が自分の実習の経験を教壇で順番に話す形式だったものを、本年度はグループワークを取り入れてグループで話し合い、発表する形式にし、就職活動にも役立つようにした。

⑧実習受入先の確保、選定

実習受入先は農林水産鉱業を除くほぼ全ての業種を網羅し、様々な学生の学科・専攻の学びを生かし、興味関心に応えられるよう配慮している。

(2) 自己評価

講義最終回に行ったアンケートでは、インターンシッププログラム全体についての満足度（満足、やや満足、普通、やや不満、不満）の設問で、「満足」「やや満足」と回答した割合が合わせて75.2%に上った。また、公募制インターンシップにも45名が参加した。これらは、現状の取り組みに一定以上の成果があった結果であると考えている。

(3) 改善・向上方策

参加希望者数に見合うだけの受入先企業・団体の確保は取り組み開始以来の課題である。今年度は特に履修希望者のうち150名以上の学生が履修不許可となったため、受入先の確保が一層必要となる。今後も継続して学生を受け入れていただくための受入先との良好な関係作りと、本学の趣旨をご理解いただける新たな受入先の開拓に引き続き注力していきたい。

ただし、受入先の有無に関わらず、1クラス当たりの履修学生が多すぎると、授業の質が下がり、実習への意欲喚起が難しくなる。いい加減な気持ちのままで実習に行き、実習先に迷惑をかけることになっては元も子もないため、プログラム内容、教育、実習先などにおける質の向上は、参加者数以上に重要であるとする。質と数を維持する方策の探求を怠らないようにしたい。

【進路支援】

(1) 事実の説明（現状）

従来、進路が決定した学生からの報告と、卒業式当日に「進路調査票」を配布・回収することで進路状況を把握していたが、それらに加えて平成19（2007）年度よりゼミナール担当教員を通じた調査、および郵送と電話による調査を実施し、把握率を高めた。

平成20（2008）年度就職状況の調査については、以下の4点を実施した。

- ①4月から2月にかけて月1回のペースで該当する全学生に対し郵送による就職内定調査。
- ②春と秋に1回ずつゼミナール担当教員によるゼミナール生の進路調査。
- ③卒業式当日に、「進路調査票」を全参加学生から回収。
- ④卒業式後、不明者に電話で調査。

調査の結果、平成20（2008）年度は、卒業生1,574名中進路不明者は4名。進路把握率99.7%であった。

(2) 自己評価

卒業式当日まで待つのではなく、4年生の4月から全学生に対し調査を実施することで、時期にあった進路支援対策を打つことが出来る点が評価できる。課題は進路把握率100%。

(3) 改善・向上方策（将来計画）

進路把握率を100%に上げることが目標である。就職課と本人の関係が主であったものを保護者、ゼミナール担当教員へと広げることが考えられる。また、就職活動をする際に必ず就職課を利用する制度作りも課題として考えられる。

[基準3の自己評価]

「大阪経済大学第三次中期計画－『つながる力No.1』大学をめざして－」において、本学が目指す姿を、①未来につながる都市型複合大学、②社会とつながる「多彩な職業人」を育てる大学、③地域・企業・世界とつながる大学、④全構成員がつながる強い大学、と定めて公表してきた。そして、ミッションステートメントにおいては、現代社会が求める「市民としての良識とたくましい実践力を備えた、世の中で活躍し貢献する多彩な職業人を育てます」と目標を定めている。

さらに、全学アドミッションポリシーを定め、学部・学科の教育目標を明らかにし、平成20(2008)年度には「人材養成の目的に関する規程」をつくり、学部ごとの人材養成目的を明確にした。これらは本学の教育の基本的なあり方を定めるもので、教職員の共通認識とするとともに、社会にも、受験生にもWEB上で公開している。

全学的な共通教育、教養教育については、全学共通教育委員会で2年間に亘って改革案を検討してきた結果、成案を作成して教授会の承認を受け、平成21(2009)年度から新しい仕組みをスタートさせることができた。学生の履修状況と教育効果を追跡しつつ、引き続き改善を図っていく。また、これまで全学共通教育担当の教員が所属していなかった経営情報学部にも担当者が採用されるなど、全学部で共通教育を担っていく体制の整備を前進させることができた。

経済学部では、入学時後の関心の変化も考慮して、学科の枠を越えて履修できる仕組みのコース制に改革し、平成21(2009)年度から実施し、教員には負担の増加となったが、1年生春学期に「経済学部基礎演習Ⅰ」を設けて、新入生が大学の生活環境に速やかに順応できるよう配慮した。また教育方法の改善として、大人数講義の解消に努める一方で、「企業実習」、「地域調査」、「工場見学」、「海外実習」などの現場体験型の科目を増やし、成果を上げてきた。

経営学部では、マネジメントゲーム、工場見学、模擬契約、模擬裁判など、多くの体験型・実践型の科目や、コーポレートガバナンス、リスクマネジメントなど経営と法の融合型科目を設け、意欲的な学生を育てている。

経営情報学部では、2つの学科の独自性が比較的強いことから、それに対応した履修制度へ改革を進めた。このことによって、所属学科の専門科目をより多く履修し、学科の特性に適した学び方をさせやすくなった。この改革の結果、ビジネス情報学科の学生が情報系へ、ファイナンス学科の学生が金融系へと進む傾向にある実情に適した教育効果が期待できる。

人間科学部では、学科専攻科目を「基幹科目」、「発展科目」、「関連科目」、「演習」の4つから構成し、人間科学の基礎を理解させるために、1年次に「人間科学の基礎」、「人間科学の課題」、「人間関係の理論と実践」という基幹科目を必修にしている。中でも、「人間関係の理論と実践」の講義内容の一部である、新入生に実施しているキャンプは、入学直後の人間関係の形成に、また3年次にはこのキャンプのリーダーを育成するためのキャンプを実施しており、共に大きな成果を上げている。

[基準3の改善・向上方策（将来計画）]

学部教育において、高い学士力と社会人基礎力を備えた人材を育成するために、基礎教育・教養教育・専門教育・職業教育の4つの柱を強化していく。また、少人数教育をさらに推し進め、大人数講義を解消する一方で、ゼミ所属率を100%とすることを目指す。

経済学部では、①学部一括募集に伴う新たなカリキュラム体系のスムーズな運用を図る、②平成22（2010）年度より、従来のフレックス履修を発展させた「6時限制」の実施を目指す、③ゼミナールを重視した少人数教育の充実を図り、学習面のみならず、幅広い学生サポート体制の構築を目指す。これら3つの枠組みのなかで、多様かつ柔軟なカリキュラムの構築を目指し、学生の基礎学力、専門知識の向上はもちろん、目的意識の高い自立した学生の育成を目指す。

経営学部では、経営学科・ビジネス法学科・第2部経営学科を通して、ビジネス社会の法化の進展による社会のニーズに適合した「経営と法の融合教育」をさらに深化・発展させつつ、学生進路にあわせたプログラム開発を進める。また、第2部・北浜イブニングスクールにおける社会人教育を進展させる。

経営情報学部では、①専門的な知識・資格を取得する実学的専門的な教育を目指す、②学部卒業後の進路を分かりやすくする、③エクステンションセンターが開く各種専門講座と学部教育の融合を図る、④講義内容の理解を徹底するために、学期中における試験・課題を強化する、⑤ゼミ教育の充実を図る、⑥セメスター制に基づく集中教育または段階的学習の効果を上げる。

人間科学部では、人間の心や身体、人間をとりまく社会や文化などについて学生が広く自由に学べる特徴を生かしつつ、学生がより目的意識を持って学べるようにするためにコース制を導入し、特定の領域を深く専門的に学びたいという要望にも対応できるようにカリキュラムの充実を図る。また、フィールドワークや体験学習の重視というもう一つの特徴をのばすため、ゼミナールを軸としつつ、実際の体験や活動を通じて学べる場をより充実させ、実社会で要求されるコミュニケーション能力の基礎となる「人とつながり、人をつなげる」力を育てることを目指す。

基準4 学生

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

《4-1の視点》

4-1-① アドミッションポリシーが明確にされているか。

4-1-② アドミッションポリシーに沿って、入学者選抜等が適切に運用されているか。

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

【学部のアドミッションポリシー】

（1）事実の説明（現状）

本学は昭和7（1932）年の建学以来、「自由と融和」の精神を学風とし、経済・経営系専門大学として発展し、社会に貢献してきた。学問を通じての人間形成を目指し、少人数・対話型の教育を掲げゼミ教育を重視している。自由な学風の中において、学生ひとりひとりの個性を発展させるため、多様な素質をもった学生を集め、個性をもつ個人が互いに学びあう場を作ることが大切である。

このような教育理念のもと、平成18（2006）年度にアドミッションポリシーを明確にし、『大学案内』をはじめとする各種印刷物及びホームページで公表してきた。全学及び学部学科のアドミッションポリシーは別添資料のとおりである。

昭和57（1982）年度から推薦入試の制度を、平成14（2002）年から学部独自（A0）入試を導入した。これは従来の一般入試では見落とされてきた本学志願者のもつ能力・適性を多面的に判定し、公正かつ妥当な方法で選抜を実施するという側面をもっている。

（2）自己評価

これらの入試制度は「少人数・対話型の教育」「自由な学風」「学生ひとりひとりの個性を発展させる」という理念に沿うものである。平成18（2006）年度にアドミッションポリシーを明確にしてからは、これに沿った分かりやすい入試制度の改善に日々努めており、その制度に沿って適切かつ公平・公正な入学試験を実施している。

具体的には、各種推薦・A0入試の選考において、調査書の評定平均値、志望理由書、資格を判定基準の一部に活用したり、小論文・面接等で理解力・判断力・創造力を見るなどの仕組みを取り入れている。

（3）改善・向上方策（将来計画）

本学はここ数年、志願者数を増加させ人気度・難易度ともに上昇しているが、引き続き、気を緩めることなくアドミッションポリシーに沿った入試制度のさらなる改善と適切な運用を目指して不断の努力を続けていく必要があると考えている。

【大学院のアドミッションポリシー】

（1）事実の説明

大学院では、本学のアドミッションポリシーの趣旨に則り、「大阪経済大学大学院の人材養成の目的に関する規程」において研究科ごとの人材養成の目的を示している。経済学研究科は、経済学

における高度な知識の吸収と深い理解を進めながら、理論および応用について研究を深め、さらにその研究成果を教授することによって優秀な人材を育成し、経済、および文化の発展に国際的に寄与することを目的にしている。経営学研究科修士課程は、「経営と法の融合」を学際的に教授することによって新しい経営戦略を創造できる人材の育成を目的とする。経営情報研究科修士課程は、経営学、情報学の両分野を学際的に教授し、特に企業活動を支える情報分野、即ちファイナンス・アカウンティング分野およびビジネス情報システム分野に関する知識と諸技術に秀でた高度な専門性と技術力を備えたプロフェッショナルな人材の育成を目的とする。人間科学研究科修士課程は、複雑化する現代社会において人間が共により人間らしく生きられるよう、人間科学諸分野の研究成果を応用して、人間に関わる諸課題解決とその発展に貢献する高度専門職業人の育成を目的とする。

各研究科の人材養成の目的に応じて、「一般入試」、「学内推薦入試」、「学内特別入試」、「社会人入試」、「社会人入試（一般社会人）」「社会人（指定機関推薦入試）」、「飛び級入試」、「外国人留学生入試」が実施されている。また、北浜キャンパス社会人大学院では、大学院入学資格の弾力化に伴う「個別入学審査」を制度化し、大学を卒業していなくても、大学を卒業した者と同等以上の学力があると認められる社会人に対して出願資格を認定し門戸を開いている。修士課程（博士前期課程を含む）、博士後期課程ともに適切な選抜が行われている。

修士課程（博士前期課程を含む）では、研究科・専攻毎にばらつきがあるものの、充足率は概ね80%～90%程度（平成21（2009）年度は87%）を維持している。また、在籍学生数のうち、社会人学生49%、留学生22%を含んでいる。一方、博士後期課程では、充足率は20%～30%程度（平成21（2009）年度は27%）に留まっている。

（2）自己評価

修士課程（博士前期課程を含む）は、研究科毎・専攻毎のばらつきはあるものの、適切な選抜が行われた上で、教育にふさわしい環境を確保できる学生数を受け入れている。一方で、博士後期課程の適切な学生数を確保しているとは言えない。

（3）改善・向上方策

学部卒業後に大学院へ進学する日本人学生の数の確保、並びに博士後期課程の入学者の確保が喫緊の課題である。順調に推移している留学生や社会人の受入れについては、少なくとも現状を維持していく必要がある。そのためには、まず、修了後のキャリアパスへの相当の配慮が必要である。

【定員管理】

（1）事実の説明（現状）

募集定員に対する入学者の割合は、経済学部で1.18、第2部経営学部で1.13である他は、人間科学部の1.22から第1部経営学部の1.25までの値となっている。経済学部の募集定員が大きいいため、大学全体としては1.21である。

近年のこの値を見ると、大学全体で平成17（2005）年が1.29、平成18（2006）年が1.24、平成19（2007）年が1.21、平成20（2008）年が1.21、平成21（2009）年が1.21であり、改善してることができた。学部別に見ても、平成17（2005）年に1.31と最も高かった第1部経営学部も平成21（2009）年には1.25にまで低下した他、すべての学部でこの値を低下させることができた。

本学では退学者数よりも卒業延期で4年生に滞留する学生数の方が多くなるため、在籍学生収容

定員倍率の方が高くなっている。

本学の在籍学生収容定員倍率は 1.25 であり、関西の主要私立大学の値に比べて若干高くなっている程度で、ほぼ同様の水準にあるといえる。

(2) 自己評価

入学者数はほぼ適切に管理されて、募集定員から大きく逸脱することのない範囲に収めることができているし、募集定員に近づける方向への改善にも成果を上げている。専任教員一人当たりの学生数も 51.6 人であり、文科系学部で比較した場合、この値は関西の主要私立大学の中で中位に位置している。この数値に満足することはできないが、これまで本学が専任教員数の増員に努力してきた成果ではある。

(3) 改善・向上方策

今後も入学者数の管理に努力するとともに、4 年生で卒業延期となって滞留する学生を生まないように指導を強化する必要がある。中には卒業延期を繰り返したり、少しの単位を残して退学せざるを得なくなったりする学生を一定数生み出している。折角入学した学生の未来のためにも改善指導に努めなければならない。

また、専任教員の増員にも努力したい。

4-2 学生への学習支援の体制が整備され、適切に運営されていること。

《4-2 の視点》

- 4-2-① 学生への学習支援体制が整備され、適切に運営されているか。
- 4-2-② 該当なし
- 4-2-③ 学生への学習支援に対する学生の意見等を汲み上げる仕組みが適切に整備されているか。

4-3 学生サービスの体制が整備され、適切に運営されていること。

《4-3 の視点》

- 4-3-① 学生サービス、厚生補導のための組織が設置され、適切に機能しているか。
- 4-3-② 学生に対する経済的な支援が適切になされているか。
- 4-3-③ 学生の課外活動への支援が適切になされているか。
- 4-3-④ 学生に対する健康相談、心的支援、生活相談等が適切に行われているか。
- 4-3-⑤ 学生サービスに対する学生の意見等を汲み上げる仕組みが適切に整備されているか。

【学生サービス】

(1) 事実の説明（現状）

学生委員長の下、各学部の教員、学生部長、課長、課長補佐により学生委員会を構成し、下記事項を適宜、協議している。

- ・学生の賞罰に関すること
- ・安全・安心な学習環境の保全に関すること

- ・学生の課外活動、大学祭等への援助活動に関すること
- ・奨学金、保険制度に関すること
- ・マナーアップ、ボランティア活動及び身障者対応に関すること
- ・保健室・学生相談室に関すること
- ・体育館に関すること
- ・その他学生生活及び学生指導上必要な事項に関すること、学生生活の充実を図るうえで必要な事項

尚、ここで審議された内容は、教授会等しかるべき場に報告若しくは提案され、健全な学生生活の支援について全学的に取り組む契機となっており、実務面では事務局の役割も果たしている。

また、学生部学生課を中心として、学生相談室、保健室、学習支援室等と有機的な連携を行い、広範な学生の相談に応じることでのトータルサポートを心がけている他、マナーアップ委員会等の各種委員会を別途編成し、マナーの向上や学生指導上必要な事項を適宜審議、指導することで、学内の保全について配慮している。

修学支援としては、以下のような取り組みを行っている。

- ・学生一人ひとりにクラスアドバイザー（担当教員）を配置し、学習相談や学生生活相談に対応。また、全専任教員が週1回、90分を基準にオフィスアワーの時間を設けている。学生には掲示板、ホームページ、ポータルサイトなどで周知し、積極的な利用を促している。
- ・1年生開始学期に事務職員が「職員サポーター」となり、1年生を1クラスごとに担当。新入生からの学生生活上の疑問や質問に主にメールで回答して、円滑な学生生活がスタートできるようサポートしている。平成21（2009）年度からは職員業務の一環となりより全学的な取組みとなっている。
- ・教務課窓口で適宜履修相談に対応。
- ・各学期の成績発表時に修得単位数が一定以下の学生を呼び出し、学部教員や教務課員による面談を実施（面談した学生の情報は随時クラスアドバイザーにも連絡をして指導をお願いしている）。
- ・出席情報収集システムで授業出席率が低い学生（主に面談対象者）には、教務課から授業への出席や定期考査を受験するよう注意喚起の連絡を行っている。
- ・卒業延期者（留年生）には年度末に学部教員との面談を実施し、学業継続の意思の有無や進路の方向性の確認をしている。
- ・一部の学部では今年度、1年生の後半の学期から開講していた基礎演習を前半の学期から開始。学生の大学や所属学部への帰属意識をより早期に高め、卒業率を向上させようという動きも見られる。
- ・障害のある学生の修学支援として、申し出のあった科目に1コマ2人までノートテイクを派遣。必要に応じて講習会や勉強会を実施している。

学生に対する経済的な支援として、独自の奨学金制度を設け、学修意欲のある学生が学業に専念できる環境の整備に努めている。貸与型奨学金（大阪経済大学貸与奨学金）と給付型奨学金（その他の奨学金）に大別されるが、まず、貸与型奨学金は、学業・人物共に優れながらも、経済的理由により修学が困難な学生に対し一定額を貸与（無利子）することにより学業の継続を目的とした制度である。日本学生支援機構奨学金の補完的な役割を果たし、特に、家計急変者をサポートする際は、貸与決定まで比較的短期間であり、学費納付期限の関係からも、必要不可欠なものとして認識されている。ま

た、これとは別に突発的な生活費の不足等に対応した短期的な貸付として、4ヶ月以内の返還を義務として短期貸付金も用意している。

給付型奨学金は、成績優秀者を対象とする「入試成績優秀者特別奨学金」や「大樟奨学金」、遠隔地から入学した新生を対象とする「遠隔地学生奨学金」、働きながら学ぶ社会人学生を対象とした「勤労・社会人学生奨学金」等、特色のある制度を打ち出している他、平成20(2008)年度からは「教育ローン援助奨学金」を新設した。この奨学金制度は、特定の教育ローンを利用して学費等を納入した者に対し、在学中にその返済にかかる利子の全額または一部を奨学金として給付する制度である。今まで補うことができていなかった、留年生にも対応する制度となっている。

また、平成20(2008)年度に起こった世界的不況により、修学の意欲があるにもかかわらず、家計急変等により極めて修学困難となる学生の存在を危惧し、至急、奨学金ワーキンググループを立ち上げ、新たな奨学金制度を模索する等、状況に応じて柔軟に対応することで、学生の生活が金銭面から脅かされることのないよう、配慮している。

クラブ・サークル活動について、大学における人格形成のための集団活動の場と位置づけ、知識や技術の修得はもちろんのこと、幅広い人間関係を通じて自主性・協調性・責任感などを養うことを目的とし、適宜指導および支援を行なっている。

まず、70近い公認クラブの指導については、1クラブ1部長または1顧問(専任教員)を配置し、教育上の指導・助言を行っている。部長(顧問)と監督・コーチとの意思疎通や関係強化の為に、時間の許す限り試合会場に直接足を運ぶようにし、各本部主催のフレッシュマンキャンプやリーダーズキャンプにも出席するように心がけている。体育系クラブでは、主としてOBの監督やコーチが技術面の指導を担当し、芸術系クラブでは、学外の専門家に技術面の指導を依頼している。平成20(2008)年度の主な成績として、弓道部(女子)、洋弓部の一部昇格、アイススケート部員のユニバーシアード出場等が挙げられ、この他にも硬式野球部員が読売巨人軍から育成枠でドラフト指名され入団した。

一方、サークルの場合には、学生の自主的な活動を尊重しつつも、学生部からの適切な指導・助言について検討する必要があるので、定期的にサークル代表者との意見交換会を開催し、大学との関係を深めている。部長または顧問の配置はなく学生の自主活動であるが、中にはクラブにも勝るとも劣らない活動をしているサークルも存在する。

公認クラブへの支援は、各クラブの競技大会・行事・機関誌刊行及び学外施設の使用料など、クラブ活動費の一部を「学生クラブ援助金算定基準」に基づいて援助金を支給している。加えて、同窓会・後援会からも各クラブへ援助金が支給されている。一方、サークルへの支援は、①3年以上継続して「部員名簿」及び「活動状況報告書」を提出し、②顕著な活動実績があり、③相当数の部員がある、という一定の条件を充たしたサークルの中から、学生委員会の審査を通ったサークルに対して大学と後援会からそれぞれ援助金を支給している。

公認クラブ、サークルそれぞれ援助金を支給しているが、その金額の妥当性や使用用途について常にチェックしており、収支報告書の提出(領収書添付)を義務付ける等して実態に添ったものとなるようにしている。

また、学生の自主的組織として体育会、芸術会、学術会、独立総部を統括したクラブ連合評議会があり大学としてもこれを支援している。

学生が心身共に健康で充実した学生生活を送れることを目標とし、保健室と学生相談室が常に連携をとりながら、定期健康診断、保健指導、健康相談、カウンセリング等の保健室業務、学生相談室業務の充実を図っている。また、保健室では、個別指導や正しい健康知識を提供することで、学生個々人の健康への関心と意識を高め、生涯に向けての健康管理が自らできるようにサポートすることを目指している。学生相談室もまた、心の健康の増進、心の不調の予防のために、心理セミナー等で啓蒙活動を行っている。

まず、定期健康診断および保健指導であるが、全学生対象に毎年、定期健康診断を実施している。この健康診断で異常が発見された学生については、再検査および各種の精密検査を、保健室あるいは外部の医療機関に依頼して行っている。その検査結果をもとに、医師もしくは看護師が個々の学生に保健指導を行い、健康の保持および増進を図っている。平成 20（2008）年度の学生の定期健康診断受診率は、第 1 部生（昼間部）92.0%、第 2 部生（夜間部）80.0%で前年度に続き高受診率であった。

学生相談室は、学生が充実した大学生活を送ることができるよう、臨床心理士資格を有するカウンセラーが、学生の抱える各種の問題について心理的援助を行っている。また、学生の心理的健康の維持・促進、人間的成長・発達を援助することを目的として心理的諸活動を行っている。配置の状況としては、学生相談室を大隅キャンパスの本館 1 階に 2 室設け、専任カウンセラー（専任事務職員）1 名、非常勤カウンセラー 3 名、兼担カウンセラー（専任教員）2 名を置いている。開室は月曜から土曜日まで行い、金曜日には夜間も開室して第 2 部（夜間部）学生の相談に対応している。

学生が名乗らずとも自分の意見を気軽に述べるができるよう、学生部窓口メール、学生相談窓口メールとしてメールアドレスを用意し、広く開放している。ここに投稿された内容は特定の職員のみが閲覧できるようになっており、内容に応じてしかるべき場所でのり上げることとしている。また、安心して学べる快適なキャンパスを目指し、人権委員会を設置しており、万一、セクシャル・ハラスメントの被害で悩むことがないよう、セクシュアル・ハラスメント・ホットライン（直通電話）または、「電子メール」で相談を受け付け、相談員が迅速かつ適切に対応できる体制を整えている。

また、課外活動では前述しているが、各本部主催のフレッシュマンキャンプやリーダーズキャンプにも職員や教員が出席するように心がけ、学生からの要望や意見を聞いている。そしてこの場で出た様々な意見を無下にすることのないよう、持ち帰り、学生委員会等に提出している。

課外活動以外では身障者やボランティア団体とも、定期的な意見交換会の場を設けている。また学習支援室・学生相談室・学生課で学生支援会議を定期開催し、現場に集約されている学生から上がった意見をくみ上げる仕組みの一環となっている。

平成 20（2008）年度からは、新入生オリエンテーション時期に、学生からサポーターをつのり、新入生のよろず相談の場を設けている。ここで聞く意見は、学生が、学生に対して行なう相談や意見であるからこそ、教職員への相談とはまた異なった内容のものが多く、これもまた学生サービスに対する学生の意見のくみあげの仕組みの一つとなっている。

（2）自己評価

学生サービスに関する組織体制は整っていると認識している。

奨学金に関しては、一定レベルの制度が整備されている。

健康診断については、未受診者への働きかけを行っていることで、一定の受診率を確保している

といえる。

平成 20（2008）年度は専任カウンセラーの休職期間があったため来談者数は減少してしまい、平成 21（2009）年度以降課題として残るが、近年の学生にとって、学生相談室を、困りごとを解決するだけでなく、気持ちを整理し成長する場・心を落ち着け安らぐための場と考えている傾向が見受けられ、より身近な存在になっていると考える。

（３）改善・向上方策（将来計画）

今後、学生がより気軽に自分の意見を述べることができ、それが大学全体の活気へと繋がるような仕組みを考えていくことは課題である。

【資格講座】

（１）事実の説明（現状）

エクステンションセンターでは本学の教育理念である「人間の実学」の実践の場として課外における資格・公務員試験対策講座を多数実施し、学生の資格取得に関する学習支援を行っている。また同センターが管理するセルフラーニング室では、資格に関係する書籍、資料、語学教材などを配置し、図書館以上の静穏な自主学習の環境を提供している。

（２）自己評価

平成 20（2008）年度は、会計、語学、情報、法律など約 40 種もの資格試験対策講座を 1 年間に実施し、1,922 人の学生が受講した。これはあくまでも延べ数ではあるが、本学学生の 4 人に 1 人の割合で何らかの資格講座を受講したことになる。

特に今年度から、会計・税務分野を重点分野として位置づけ、資格プログラムの体系化と充実化を図ったことにより、同分野における基礎的資格である日商簿記検定の受験者数が大幅に増加した。

また、資格取得のための啓蒙策として、その意義や目的、資格全般に関する知識をもってもらための小冊子「経大生のための資格ガイド」を刊行した。さらに春季・秋季には税理士や会計士など専門実務家による分野別資格ガイダンスを実施し、多数の学生が参加した。

当年度から資格講座を受講し、合格した学生への支援策として、受講料を全額返金する「資格取得者支援制度」を創設したことにより、講座途中でのリタイア率が減少し、さらに合格率が向上する結果を得た。この制度は学生からのアンケート結果でも、非常に好評を得ている。

（３）改善・向上方策（将来計画）

講座プログラム全体に関しては、各講座への申込状況や受講生へのアンケート調査等を通じて学生のニーズを把握し、毎年見直しを行っている。

特に、会計税務分野は重点分野として位置づけ、プログラムの体系化を図り、基礎的資格になる日商簿記 2・3 級向けの講座を充実させてきた。その結果、それらの資格保有者も確実に増加している。平成 21（2009）年度からは同分野で最上位の資格である公認会計士試験対策講座をスタートさせる。

【国際交流】

（１）事実の説明（現状）

１）海外留学希望者への留学相談、留学支援

１年生には、入学式当日に「語学研修」のパンフレットを配布するなど、早いうちからの海外留学への意識付けを目指している。留学制度について説明を行う「留学説明会」も実施。窓口では、「相談カード」に留学相談の記録を残して、継続的に留学相談ができる体制をとっている。留学が決定した学生に対しては、書類の提出から出発前オリエンテーションまでを窓口で行い、留学中の安全確認（e-mail での連絡）についてもフォローしている。

〔2008 年度の海外留学相談人数〕 52 名

２）留学生に対するサービス

平成 20（2008）年 5 月 1 日現在の留学生数は、115 名（学部 91 名、大学院 24 名）であった。入学時のオリエンテーションは留学生のみを対象としたものを別途企画し、大学生活における留学生の留意事項についてガイダンスを実施している。本学では、留学生との交流に興味のある学生がボランティアとして登録し、国際交流課と連携して、留学生の日常生活や学習のサポート、交流イベント（平成 20（2008）年度は年間 5 回実施）の企画補助を行っている。

留学生のケアは全般的に国際交流課が窓口対応し、成績不振者への対応や就職活動支援においても、関連他部署との協力のもとに行っている。平成 20（2008）年度は、「留学生のための就職ガイダンス」を実施した。

留学生に対する宿舍の確保を目的として建設された国際交流会館は全 37 室（シングルルーム 36 室、ゲストルーム 1 室）の居住スペースをもち、入居期間を最長 2 年間、宿舍費を月額 3 万円（水光熱費含む）とし、協定大学からの交換国際留学生をはじめとする留学生が入居している。（平成 20（2008）年 4 月現在入居者 21 名）なお、国際交流会館には日本人サポーター学生 2 名が同居し、留学生のサポートを行うとともに管理人が常駐している。

３）奨学金

私費外国人留学生に対する大学の奨学金は、以下のとおり。

〔学内〕国際留学生奨学金

対象：国際留学生入試を経て入学した留学生のうち、入試成績上位 4 名

金額：月額 4 万円×12 ヶ月（1 年間のみ）

人数：4 名

〔学内〕私費外国人留学生授業料減免制度

対象：学 部/ 前年度の取得単位が認定基準を上回る留学生

大学院/ 学習状況が良好な留学生

（平成 18（2006）年度以前入学の学部留学生の資格要件は、大学院生に同じ）

金額：授業料の 50%

人数：平成 20（2008）年度実績 学部 77 名、大学院 16 名

〔学外〕私費外国人留学生学習奨励費

対象：学部・大学院

金額：月額学部 5 万円・大学院 7 万円

人数：平成 20（2008）年度実績 16 名

[学外] 大阪市私費外国人留学生奨学金

対象：学部・大学院

金額：月額 4 万円

人数：平成 20（2008）年度実績 3 名

[学外] 大遊協国際交流援助協会奨学金

対象：学部・大学院

金額：月額 5 万円

人数：1 名

[学外] 私費外国人留学生冠奨学金（岡畑清風）

対象：学部・大学院

金額：月額 4 万円

人数：平成 20（2008）年度実績 1 名

[学外] ロータリー米山記念奨学生

対象：学部・大学院

金額：月額 14 万円

人数：平成 20（2008）年度実績 1 名

[学外] 留学生交流支援制度（短期受入れ）奨学金

対象：交換留学生

金額：月額 8 万円+留学準備金 15 万円

人数：平成 20（2008）年度実績 1 名

海外留学する学生に対する奨学金は、以下のとおり。

[学内] 交換国際留学生奨学金

対象：派遣留学が決まった学生（学生交換協定の取り決めによって、派遣先大学で奨学金等の経済支援を受ける場合を除く）

金額：留学する学期中、月額 5 万円

人数：平成 20（2008）年度実績 学部 2 名

（平成 19（2007）年度からの継続留学生を含む）

[学内] 認定留学生奨学金

対象：認定留学が決まった学生（人数制限なし）

金額：留学する学期の授業料相当額

人数：平成 20（2008）年度実績 学部 7 名

[学外] 留学生交流支援制度（短期派遣）奨学金

対象：派遣留学が決まった学生（学生交換協定の取り決めによって、派遣先大学で奨学金等の経済支援を受ける場合、および交換国際留学生奨学金の受給者を除く）

金額：月額 8 万円

人数：平成 20（2008）年度実績 1 名

（２）自己評価

平成 20（2008）年度は、初めて米国の協定大学から短期研修グループを受け入れ、英語の授業等への参加や交流行事を実施した。日本人学生も積極的に参加し、その後海外留学に関心を持つ学生もでてきたので、今後も、このような活動を継続的にを行い、多くの学生に海外留学への関心を持たせる環境を整備していきたい。

留学生へのサポートにおいても、日ごろの在籍確認や学習指導により、退学・除籍者は、留学生総数の３％以内であった。また、平成 20（2008）年度卒業者のうち、学部留学生の 72％が日本国内で進路が決定した。（大学院進学者が 34％、日本企業に就職した者が 38％）

（３）改善・向上方策（将来計画）

留学希望者に対するサポートは、入学当初からのプラン設定からの相談体制に加えて、ガイダンスや事前オリエンテーションの今後の課題である。短期語学研修においては、特に、事前の学生へのオリエンテーションがより一層求められる。現地到着後のカルチャーショック等をできるだけ少なくするためにも、学生の危機意識を育成するためにも、今後は、オリエンテーションとガイダンスを徹底して、学生が高い満足度と留学成果を得ることを目指したい。

留学生に対するサポートとしては、進路支援が今後の課題である。まずは、最短修業年限以内で卒業させることを目指しつつ、初年次から卒業後の進路について考える機会を設け、しっかりした将来設計に基づいた大学生活を送るように指導する必要がある。関連部署やゼミ担当教員との連携のもとで、説明会、ガイダンス、個別相談の機会を増やし、進路相談についても手厚いサポートを目指したい。

４－４ 就職・進学支援等の体制が整備され、適切に運営されていること。

《４－４の視点》

４－４－① 就職・進学に対する相談・助言体制が整備され、適切に運営されているか。

４－４－② キャリア教育のための支援体制が整備されているか。

（１）事実の説明（現状）

就職に関しては、進路支援センター就職課が課長以下専任 5 人、嘱託 1 人、パート・派遣 4 人で担当し、平成 20(2008)年度は以下 7 つの支援業務と 1 つのアセスメント、15 クラスのキャリアデザイン科目、1 つの啓発講座を実施した。支援業務は、(a) 学生個別指導の実施。部長・嘱託を含め 7 人で学生に対応。(b) ガイドブックは、PLACEMENT GUIDE（「スタート編」、「データ&活動報告編」、「ハンドブック」、「進路決定・就職活動の手続きマニュアル」）を 4 種類作成配布した。(c) 求人情報の公開。(d) 就職の内定した 4 年生が下級生の相談を受ける学生アドバイザー制度の実施。(e) 学内マッチングセミナーの実施。(f) 就職ガイダンスを計 10 回にわたり実施。(g) 1 月から 3 月に面接トレーニングを実施した。

キャリアデザイン科目については、1 年生対象に「キャリアデザインⅠ」を 10 クラス開講した。2 年生対象には、「キャリアデザインⅡ」を 5 クラス開講した。アセスメントとして新入生向けに自己発見レポート、啓発講座として全学年対象で「なんでもカフェゼミ」（5 月から 7 月にかけて 10 名が参加）を実施した。

インターンシップは、専任 3 人、嘱託 1 人、パート 1 人でインターンシップ課を設けて対応、今

年度は254社・機関に515人の学生を送り出した。

（２）自己評価

支援業務の(a)に関しては、4年生(2008.5.1現在)2,089人に対して、延べ6,046人(1人当たり平均2.89回)が利用。(b)に関しては、毎年内容を見直しており時宜に応じたものとしている。(c)に関しては、企業・団体からの求人(郵送、電話、メール、来訪など)情報は、ファイル化して学生に公開すると同時にデータ化してネット上でも公開し、携帯電話でも検索できる仕組みとし利便性を高めている。4,253件の求人をタイムラグなく処理できた点も評価できる。(d)に関しては、15人の相談員が延べ72人の学生の相談に乗った。(e)に関しては、5月(参加企業・団体51社、参加学生延べ184人)と2月(参加企業・団体314社、参加学生延べ2,830人)に実施した。(f)に関しては、延べ3,767人が参加した点が評価できる。(g)に関しては、162人の参加者が高内定率(8月25日時点で67.9%)を出している。

キャリアデザイン科目は、1年生では、46.8%、2年生では、26.1%、平均で36.4%の学生が履修し、満足度もそれぞれ5段階評価(1が最良)で、1.85、1.74とよかった。自己発見レポートは、93.4%の学生が受検した。インターンシップは、次の3点が評価できる。(あ)参加者数全国8位、(い)学生参加率で3年生の約30%が参加、(う)実習先も民間企業だけでなく、自治体、教育機関、非営利法人と多岐に渡る。

（３）改善・向上方策(将来計画)

支援業務の(a)に関しては、2月の繁忙期を行事削減も含め、学生との対話時間の確保に課題が残った。(d)に関して、対象となる学生への周知度合いに問題がある。ゼミナール教員など新たな広報ルートを増やすなどが考えられる。(e)に関しては、学生の参加者が減少傾向にあり開催時期と期間の見直しが必要である。

キャリアデザイン科目は、受講生数の調整が課題。開講コマ数の増加で対処する予定。なんでもカフェゼミは、参加学生数の極端な少なさ(一桁台)が課題。学生のニーズの再検討が必要。それ以外については、参加者・実績とも一定の効果がみられ維持の予定。

[基準4の自己評価]

平成18(2006)年にアドミッションポリシーを明確にして公表しており、受験生、保護者、高等学校の先生など、本学入学に関心を持つ人たちはホームページを閲覧することなどで、簡単にその内容を知ることができる。

本学の入学試験は公平・公正に実施されているとともに、アドミッションポリシーに適合した入学生を確保するために改善と工夫をつづけている。目的に応じて志望理由書を重視するもの、面接を重視するもの、小論文を重視するものなど、求める学生像に対応した工夫をし、適宜改善をきている。一般試験においては、高等学校の教科書に準拠した問題を作成することに徹している。

入学者数を入学定員に見合った適切な人数にすることは、歩留まり計算の推計値によるため、一定の範囲内に収めることしかできないが、幸い予想の範囲内の誤差に留まっており、ほぼ適切に管理できていると判断している。本学の収容定員に対する学生数の比率は1.25であり、関西の大手8大学と比べるとほぼ同様の水準といえるが、本学の学部構成に近い文科系学部の値だけで比較してみると、0.01~0.13ポイントの差ではあるが、本学の値が高い。主な原因は留年者の発生によって、

4年生が多くなっていることにありと考へ、留年者の発生を防ぎ、4年間で卒業できるように、修得単位が少ない学生への指導を強め、留年者の発生を防ぐいっそうの努力が必要と判断している。

また、専任教員一人あたりの学生数を関西の大手8大学と比べると、本学は数名多い値となるが、これも本学の学部構成に近い文科系学部の値だけで比較してみると、8大学の中位の値となり、教員数においても適切な教育環境にあるといえる。

学生生活への支援は、本学において著しく充実してきた。学生相談室、保健室、学習支援室が悩みと健康と勉学のそれぞれについて対応し、職員サポーターやクラスアドバイザー（教員）も授業以外で学生たちに対応している。各種の奨学金制度も設け、経済環境の急変があったときなどは、すぐに対応した奨学金制度を作ることを行い、きめ細かなサービスを提供している。しかし、まだこれで十分とは考えていない。

課外学習にたいしては、エクステンションセンターが人間の実学の一翼を担う大切な役割を果たしてきている。また、留学生の中に勉強熱心な学生が多いことも喜ばしいことである。

学生に就職などのサービスを提供する進路支援センターは、確かな雇用者の求人情報があるところとして重要な役割を果たしている、加えて、全国的にも有数の規模と内容を誇るインターンシップを実行しており、存在意義をいっそう高めている。

[基準4の改善・向上方策（将来計画）]

アドミッションポリシーに相応しい学生を選抜するための努力を継続しなければならないが、本学で改善できる問題もあれば、高等学校側の理解と協力が必要な問題もある。後者の問題については、高等学校を訪問し、試験結果を報告して情報交換を行い、理解と協力が得られるよう努力をつづけていく。

せっかく入学を果たしながら大学に不適応となり、学生相談室を利用する学生が少なくない。問題を抱えながら学生相談に来ない学生もあり、一部の学生は退学につながっていく。プライバシーの保護も必要であるため、学生相談室を訪れた学生の個別の相談内容を詳細に把握することはできないが、学生が抱える問題の実情を掌握し、担当部署だけでなく、教職員全員が問題の理解を深める必要がある。今後は薬物乱用防止対策も大きな課題となっていくであろう。

近年の経済事情から、学生の就職先の確保は焦眉の課題である。学生が求められる人材へと成長していくことを基本としつつも、進路支援センターのいっそうの努力とそれを支える全学的な協力を、採択されて進行中の学生支援GPの取組みとともに進めていく。

基準5 教員

5-1 教育課程を遂行するために必要な教員が適切に配置されていること。

《5-1の視点》

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

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

5-2 教員の採用・昇任の方針が明確に示され、かつ適切に運用されていること。

《5-2の視点》

5-2-① 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。

5-2-② 教員の採用・昇任の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

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

《5-3の視点》

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

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

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

5-4 教員の教育研究活動を活性化するための取組みがなされていること。

《5-4の視点》

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

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

本学は4学部7学科4研究科を擁しているが、教員組織は学部が基本となっており、研究科担当者は学部兼担である。

必要専任教員数は、大学設置基準に定められている必要専任教員数136名に、教員養成課程必要教員数4名を加えて140名である。平成21（2009）年5月1日現在の専任教員数は143名であり、基準は満たしている。

教員の採用については、学部により規程の整備状況が異なる。昇任については、「専任教員の昇任に関する規程」が整備されている。

教育研究活動の活性化に関しては、平成20（2008）年に「全学FD委員会規程」を施行し、組織的なFD活動を行っている。

【経済学部】

（1）事実の説明（現状）

平成20（2008）年度の経済学部の教員組織は、経済学科の39名と地域政策学科の13名からなる。両学科とも設置基準の必要教員数を上回っている。

経済学部は専任教員 1 人当たり学生数を引き下げるべく、専任教員増加につとめてきた。新規着任および人間科学部からの教員異動の結果、経済学部教員は平成 21（2009）年 5 月 1 日現在で 52 名となり、教員 1 人当たり在籍学生数は 58 名である。うち入学定員 450 名の経済学科は、教員 39 名、教員 1 人当たり在籍学生数 63 名である（平成 18（2006）年度から昼夜開講制採用・第 2 部廃止）。また、入学定員 150 名の地域政策学科は、教員 13 名で、教員 1 人当たり在籍学生数 44 名である。

人数比で見ると経済学部の非常勤依存度は 71%だが、経済学部開講の全科目に占める専任教員担当比率は 53%である。しかも、1 年生の初年時教育は、コンピュータ基礎科目以外は、原則的に専任教員が担当している。

専任教員の年齢構成は、この数年間の定年退職と新規採用数の増大によって大きく変化し、40 歳未満の若手教員がほぼ半数の 25 人（48.1%）となった。65 歳以上は 1 人、55～64 歳が 19 人だが、45～54 歳が 7 人（17.3%）と少ない年齢構成となっている。また教授が 20 人（38.5%）と過半数を下回っている。

専任教員の専門分野は担当科目によって分類すると、理論 11 名、政策・応用 18 名、経済史・歴史 5 名、統計・情報 4 名、法律 4 名、外国語 7 名、数学 2 名、教職 1 名となっている。

経済学部の女性教員は 8 名（教授 1 名、准教授 6 名、講師 1 名）（15.4%）である。

教員の募集・任免・昇格については、平成 17（2005）年にそれまでの採用および昇格にあたっての審査基準を見直し、全学的に共通の「専任教員の昇任に関する規程」および「専任教員の任用基準について（申し合わせ）」に基づき行なわれている。

専任教員の募集は、理事会において全学的な採用予定人数が決定された上で、各学部教授会で担当募集科目・募集職名等を決定し、原則的に公募によって行われている。

教員の職階については次のように定めている。

a. 講師

- ① 大学院博士課程を修了した者、あるいは大学院修士課程を修了後大学または研究機関に 3 年以上在職した者で、専門分野における論文 3 点以上（修士論文を含む）の研究業績があり、本学の教育を担当するにふさわしい能力と意欲をもつと認められる者。
- ② 体育・芸術など特殊な専門分野については、大学の教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者。

b. 准教授

- ① 大学院博士課程修了後大学または研究機関に 2 年以上在職した者、あるいは大学院修士課程修了後大学または研究機関に 5 年以上在職した者で、専門分野における論文 6 点以上または著書 1 点以上の研究業績があり、本学の教育を担当するにふさわしい能力と意欲をもつと認められる者。
- ② 体育・芸術など特殊な専門分野については、特殊な技能または知識および経験を有し、大学において 2 年以上の教育経験のある者。

c. 教授

- ① 大学院博士課程修了後大学または研究機関に 7 年以上在職した者、あるいは大学院修士課程修了後大学または研究機関に 10 年以上在職した者で、専門分野における論文 11 点以上または著書 2 点、あるいは著書 1 点と論文 5 点以上の研究業績があり、本学の教育を担当するにふさわしい能力と意欲をもつと認められる者。
- ② 体育・芸術など特殊な専門分野においては、特殊な技能または知識および経験においてとくに秀でていると認められ、大学において 7 年以上の教育経験のある者。

専任教員の昇格については、教授、助教授それぞれに以下のような要件が定められている。

a. 教授

- ① 准教授としての在職期間が5年以上。
- ② 准教授としての在職期間における適切な教育活動実績。
- ③ 准教授就任後、専門分野における論文5点以上、または著書1点以上の研究業績（ただし、体育・芸術など特殊な専門分野では、とくにすぐれた実績及び教育実践を加味することができる）。

b. 准教授

- ① 講師としての在職期間が2年以上。
- ② 講師としての在職期間における適切な教育活動実績。
- ③ 講師就任後、専門分野における論文3点以上、または著書1点以上の研究業績（ただし、体育・芸術など特殊な専門分野では、とくにすぐれた実績および教育実践を加味することができる）。

昇格は原則として自己申告により、審査は申請者の研究業績、教育実績、社会活動、大学への貢献等に関して行われる。教授会において審査の開始が認められた場合は、教授会の下に「昇任審査委員会」が設けられて審査にあたり、その審査結果の報告に基づいて教授会が決定する。

また、特任教員、非常勤教員の任免等については、それぞれ「特任教員に関する規程」、「非常勤講師依頼基準（内規）」等に定められた通り行なわれている。

経済学部は専任教員の採用は原則的に公募で行っており、その手続き等について「経済学部教育職員採用規程」を定めている。

教員の教育研究活動に関する評価については、「教員活動評価に関する規程」および「教員活動評価施行細則」に基づき、平成18（2006）年度から試行的に実施され始めたところである。

経済学部の専任教員の1週当たりの担当授業時間数は、「表5-3 学部の専任教員の1週当たりの担当授業時間数（最高、最低、平均授業時間数）」のように、平均6.1コマである。なお教授で最小1コマとなっているのは、学長である。授業担当コマの教員間の差を縮小するため、平成21（2009）年度に全学的な授業担当に関する申し合わせを作成する予定である。

受講学生数300人以上の授業に対しては教務部予算で学生アシスタント(SA)が配置されている。経済学部では、学部予算によって受講学生数300人未満の授業に対しても必要に応じて、SAが配置できるようにしている。

専任教員へは職階の区別なく、個人研究費50万円・研究旅費7万円が支給されている。別途、特別研究費制度があり、必要に応じて年23万円支給される。さらに、学内外の共同研究を奨励するために「共同研究費」制度を設けている。

科学研究費補助金の採択状況は、「表5-9 当該年度における科学研究費補助金の採択状況」のとおりであり、経済学部からは過去3年間に毎年複数採択されている。

教育の内容と方法の改善を推進するファカルティ・ディベロップメント(FD)の取組みについては、全学的には平成17（2005）年度から全学FDフォーラムを年2回開催し、平成20（2008）年度には全学FD委員会規程を定めて、全学FD委員会が担当する活動と学部執行部が担当する活動の2系統で行ってきた。これまでの全学FDフォーラムの主な内容は、授業改善の事例報告、体験型学習の事例報告、授業評価と教育改善への取り組み、eラーニングの事例報告と活用研究、ゼミナール運営上の課題と工夫、キャリアサポートの充実などである。今後の計画は、①GPA制度の在り方と活用法について検討すること、②引き続き他大学のFD活動に関する訪問調査を行って先進事例の収

集・検討と学内への周知に努めること、③本学の情報システムに備わっているコミュニケーション・ツールや教育用の各種ツールに関する講習会を学部単位で開いて教員の理解と活用力の向上を図ること、④新任教員へのFD研修の在り方を検討すること、⑤各種の教授法に関する研究を進めること、を主な内容としている。

経済学部において平成20(2008)年度には学部独自に3回のFD講習会を開催した。うち1回は基礎演習について経験交流し、2回は外部から講師を招き、大学の就職状況、入試状況について理解を深めた。平成21(2009)年度には、すでに5月に「eラーニング講習会」を開催した。今後も「eラーニング講習会第2回目」や「経済学部の英語教育」・「情報処理教育」などFD活動を続けて開催する予定である。その運営主体として、平成21(2009)年度から学部内にFDワーキンググループを設けている。

教員活動評価は、教員の活動を定期的に評価することによって、教員が自己の活動に一層の責任を自覚し、大学全体の活性化を図ることを目的としている。全学で、毎年1回「教員活動評価報告書」の学部長への提出を専任教員に求め、各学部に設置された教員活動評価委員会がそれらをまとめている。「教員活動評価報告書」は、教育活動・研究活動・大学の管理運営・社会貢献の4つの分野ごとに記述を求めている。教員活動評価の結果は、自己の教育、研究、大学の管理・運営活動および社会貢献の改善に役立てられるとともに、昇格等の処遇改善の基準として役立てられることになっている。

(2) 自己評価

教員の年齢構成に関して、40歳から50歳代前半の比率が低いので、今後の教員採用に際して留意する。

教員の採用・昇任の規程が定められおり、それに従って運用されている。

教員の教育担当時間は、教員間でやや不均等がある。

教員の教育研究活動を支援するための学生アシスタント制度を設けている。研究費も適切に配分されていると評価している。

経済学部においては学部FD活動を平成19(2007)年度以来着実に実施している。

教員の教育研究活動を活性化するため、全学的な教員評価体制も存在する。

(3) 改善・向上方策(将来計画)

教員の教育担当時間の均等化のため、全学的に「授業時間に関する申し合わせ」を平成21(2009)年11月に策定した。

学部FDは、今後とも継続的に実施し、全学的なFDの確立へとつなげていく。

教員の年齢構成に関しては、平成21(2009)年4月教授会で経済学部の教員年齢構成分布の資料を配布し、今後の教員採用に際して留意することを確認した。

【経営学部】

(1) 事実の説明(現状)

所属教員は経営学科16人、ビジネス法学科17人、第2部経営学科5人である。いずれも設置基準は充たしているが、学内配分数からすると経営学科教員の採用・補充が遅れている。経営学科、ビジネス法学科ともに実務経験のある教員を一定数確保しようとしているので、いわゆる任期教員

である「期限付き専任教員」の制度を学内では唯一運用する学部である。2年任期×2回を期限として、経営学部の有力な授業担当者となっている。教員の年齢は、40歳代と50歳代を中心とし30歳代と60歳代が各数名でありバランスがよい。

大学と学部の教員採用基準にしたがい、すべて公募により採用人事をすすめている。論文審査、面接審査を担当する審査委員は教授会で決定され、審査結果を教授会に報告しながらすすめられている。途中、複数候補者のプレゼンにより、研究業績だけでなく授業担当能力や大学・学部運営への積極参加意欲も確認しながら候補者の絞り込みを行っている。教員の昇進も本学規程に則って実施しているが、本人の希望から停滞する例がみられる。

教員活動報告書は、現時点では教員の任意性を最大限尊重して実施している。

（２）自己評価

平均担当時間は、講師 5.4 時間、准教授 5.3 時間、教授 6.9 時間となり適當の枠内である。しかし、人による偏りが激しい。就業規則の下限である週 4 コマの教員から 10 コマの教員まで分布する。理由は、学部を中心としながら大隅キャンパス大学院、北浜キャンパス大学院、大隅キャンパス第 2 部経営学科、第 2 部北浜キャンパス教室等経営学部は多くの教室を抱え、教員・分野により本人の意思とともに需要の差があるからである。改善しなければならない点である。

（３）改善・向上方策（将来計画）

全学の FD フォーラムや授業評価のほかに、学部独自の FD 活動として、「経営と法セミナー」や「ビジネス法研究会」を活用している。経営学部や商学部出身教員と法学部出身教員が混在するので、各専攻分野を超えて融合課題を考え、授業に生かす場として発展させたい。

【経営情報学部】

（１）事実の説明（現状）

入学定員 250 人に対し、現在の所属教員は 21 人であり、教員一人当たりの学生数は依然として多い。しかし、平成 21（2009）年度には退職教員を補充する 2 名の教員を採用する予定であり、教員の不足は緩和されることになる。両学科の所属教員は 11 人（ビジネス情報学科）と 10 人（ファイナンス学科）であり、学科間のバランスは保たれている。

「経営情報学部教育職員採用規程」にしたがい、すべて公募により採用人事をおこなっている。審査を担当する審査委員は教授会で決定され、審査結果を教授会に報告しながらすすめている。教員の昇進は本学「専任教員の昇任に関する規程」に則って実施されている。

教員当たりの担当講義数（大学院を含む）は平均 6 である。学部での講義数におおきな偏りはないが、大学院での講義の多い教員は最高 10 コマの講義を担当している。

履修者が 200 名以上となる講義を多人数講義として、2 コマに分割して開講するようにしているため、多人数講義を支援するための TA 等の活用は行われていない。反面、少人数講義ではあるが、情報処理実習科目では学生の理解を助けるために SA（スチューデント・アシスタント）を積極的に活用している。

学部の FD 活動として、他大学の教員を招いて、GP を獲得した教育の実践について話を聞く機会を設けたり、ケース・メソッドによる教育・授業の有効性について学ぶ機会を設けた。

「教員活動評価報告書」は所属教員 21 名中 16 名が提出した。学期末に行われる学生による授業

評価アンケートの実施率も8割を超えている。

(2) 自己評価

教員の平均年齢は、若い教員の新規採用により、下がりつつある。現在、50歳以下の教員の割合は約45%であるが、平成21(2009)年度の採用によりさらにその割合は増加することが予想される。

(3) 改善・向上方策(将来計画)

外部講師を招いて教育の実践を聞くFD活動は、それだけでは形式的なものになりがちであるため、学生による授業評価アンケートの分析を行うことや学部内部の取り組みを聞くことにより、教育活動の活性化を図りたい。一部に教育担当時間の多い教員がいることや、教員の平均年齢が下がってきたとはいえ依然として若手教員が多いとはいえないこと、また、教員一人当たりの学生数のさらなる低下が望ましいことから、若手教員の増員が求められる。

【人間科学部】

(1) 事実の説明(現状)

人間科学部は、定員175名に対して、31名(うち特任教員3名)の教員で構成されている。

教員の採用に関しては、教授会のもとに人事委員会を構成し、公正・公平な採用に努めている。採用人事は公募の形を取っている。

また、昇任に関しては、年限、業績などを明確にした昇任基準を設けており、それに基づいて実施している。

教員の教育担当時間に関しては、全学的に教員の負担コマ数のガイドラインを設け、過剰な負担にならないように配慮している。また、教育研究活動の支援に関しては、全学的に「研究委員会」を設け、その支援になるように努力している。研究費に関しても、「個人研究費」「特別研究費」「共同研究費」といった枠があり、適切な配分がなされている。同時に、「科学研究費補助金」応募を奨励している。

教員の教育研究活動の活性化のためには、年次ごとに、「教育活動」「研究活動」「大学の管理運営」「社会貢献」の4項目からなる教員活動報告書の提出を求めて、自己点検・自己評価に努めている。

FDに関しては、「授業評価アンケート」や「FDフォーラム」を全学的に実施するとともに、教員は各自、講義計画(シラバス)を統一形式で作成し、教育の質の改善につなげる努力をしている。

(2) 自己評価

教員数が大学設置基準の定める教員数より多くなっているのは、ひとつには全学共通科目を担ってきた教養部の改組転換によってできた学部であるためである。ただし、学部の専門性を考えた場合、必ずしもこの数で十分とはいえない。現状の問題点としては、専任教員の平均年齢が高いこと、女性教員の比率が低い(19.4%)ことがあげられる。

教授会や学部フォーラムの中でも教育改善の意見交流を図っている。ただし、学部独自の取り組みはまだ不十分と言わざるを得ない。

（３）改善・向上方策（将来計画）

現在、全学的に、学部・学科再編の議論に入ったところであり、将来的にはそれぞれの学部教育に見合った適正な教員配置が行われるものと期待される。

【経済学研究科】

（１）事実の説明（現状）

博士前期課程の科目担当者は 57 名（非常勤講師大隅キャンパス 6 名、北浜キャンパス 4 名含む）。博士後期課程の科目担当者は 25 名（非常勤講師 3 名含む）。そのうち、4 名は他の 2 研究科の委員であり、兼任教員である。

研究科委員会は通常学部教授会のある日の午前中を利用して開催されている。研究科委員会執行部は科長と補佐で構成され、大学院事務室から担当者 1 名がこれに加わる。大学院委員会には科長と補佐が出席する。

研究科委員会の議事は、主に教務、入試、その他からなる。学部教授会のある日に開催されるのは出席しやすいからであるが、その分議事の時間は制約される。FD や議論を深めるために別日程で行なわれることも皆無ではないが、例外的である。

大学院予算は大学院事務室が各研究科共通の予算を管理しており、各研究科の教育に必要な予算は学部予算に組み込んで申請するシステムとなっている。

（２）自己評価

研究科カリキュラム担当全員体制は学部教員が基本的に全員研究科委員であることを意味する。公平負担、格差のない組織の理念にもとづいたものと考えられるが、新入教員・若手教員の教育研究の保障等では一考の余地があるかもしれない。別の面では実質的に少数の教員に大学院教育が集中し、過重負担の問題が存在する。学部負担を主とするコマ数負担原則は緩和されつつあるが、問題が解決されたわけではない。そもそも大学院には人事をおこす権限はなく、この面からも大学院教育の充足が制約されていないとはいえない。

小委員会制度は採用されていない。したがって運営方針などには科長・補佐の個人的指向が強く出ることも否めない。

院生に対する教育や論文指導は担当指導教員にほぼ全面的に委ねられているが、博士前期課程では、指導教員以外にテーマに関連する教員で柔軟な複数指導体制を取ること、博士後期課程では制度化された複数指導体制を取ることによって、より教育効果を上げうると考えられる。

（３）改善・向上方策（将来計画）

もし、後期課程が複数専攻制をとり複数の学位を授与しうることになれば、当然、後期課程は複数の研究科委員会に所属する教員で議事を運営する必要性が生じる。その場合の経済学研究科委員会の運営原則をどのようにするか、あらかじめ考慮される必要がある。

【経営学研究科】

（１）事実の説明（現状）

経営コース・ビジネス法コース科目を始め、基礎コース科目、その他の経営と法の科目に必要な教員が確保されており、適切に配置されている。

社会人を主体とする北浜キャンパスでは、ビジネス界からの非常勤講師が多くなっているが、これは学習者の要望に対応したものである。それを除けば、北浜・大隅キャンパスともに、教員構成のバランスは取れている。

経営学研究科は、経営学部で立脚しているために、専任教員の採用・昇任については人事権を持っていないので、学部教授会の承認を受けなければならない。学部教授会は、教員採用・昇任に関する方針を持っており、社会状況に鑑みその方針を常にチェックしている。

学部教授会は、教員採用・昇任に関する規程を定めている。また、学部新任採用人事では、大学院の科目を担当できるかどうか、重く考慮される。学部昇格人事では、教育実績の一つとして、大学院担当コマ数が審査事項の中に含まれている。

また、平成 19（2007）年度から、非常勤講師の採用については、研究科委員会で独自に決定できるようになった。

社会人大学院（特に北浜キャンパス）学生は税法希望者が多いので、税法担当教員の担当時間が多くなっている。

学部では、教育の SA を活用する予算処置も用意されているが、大学院にはその制度が無い。しかし、個人研究費からアルバイト料として支払うならば、SA、RA を活用することができる。

学部に立脚して大学院としては、学部の教育研究活動費に依存していて、大学院独自の活動費はゼロに近い状況である。

教員の教育研究活動を活性化するための評価体制については、今のところ学部主導で行われている「教員活動評価報告書」で代替している。

（２）自己評価

前述のように、「ケース・メソッド研究会」事務局を本学大学院事務局に置いている。本研究科は、平成 21（2009）年 2 月 14 日に本学で開催された研究会全国大会を FD と位置づけるなどをしていいるが、未だ、FD の取り組みは弱いといえる。

（３）改善・向上方策（将来計画）

大学院担当教員のほとんどが、1 部学部教育に加えて、全国的にも希少になった 2 部教育（北浜のイブニングスクールを含む）を担い、北浜と大隅の両キャンパスで大学院教育を担っている状況で、教員の教育負担は決して少なくなく、また、負担の偏りがあることも事実である。教員負担の解消は現在の大きな課題と認識されており、その検討を進めている。

また、TA と SA の活用課題、FD による研究教育活動の活性化課題も、それを認識して検討が始められている。

【経営情報研究科】

（１）事実の説明（現状）

本研究科では「経営情報研究科大学院担当基準」に基づいて、経営情報学部教員が大学院で講義および論文指導を担当している。さらに、北浜キャンパスでは、本学専任教員に加えてビジネス界の第一線で活躍する多数の兼任講師が講義を担当している。

（２）自己評価

北浜キャンパスに兼任講師が多いのは、それが本研究科の一つの特徴でもある。北浜キャンパスの講師陣は、知名度も高く、他大学を圧倒するものであり、社会人学生に評判がよい。その理由として、講義終了後に、講師陣と社会人学生の交流も盛んに行なわれており、学生が所属の職場において、問題意識や課題解決に向けてのきっかけを作るよい機会となっている。ただ、兼任講師が多くなることにより、教育の質が落ちないように、研究科長等が兼任講師に対し本研究科の教育目標等を説明し、また研究指導は専任教員が担当している。

（３）改善・向上方策（将来計画）

両キャンパスの専任担当教員は、経営情報学部教員であることから、研究科を担当する教員の学部・研究科での担当コマ数が多くなっている。全学的に、研究科を担当する教員としない教員の担当コマ数の調整が必要である。

北浜キャンパスのアカウンティング・ファイナンスコースは、経営情報研究科専任教員が基本的に担当しているが、同分野を専門とする教員は他学部・研究科にも多い。本来的には、同コースは当学教員の総合力を結集したカリキュラム再構成・提供が望ましいと考えられる。アカウンティング・ファイナンスコースに限らず北浜キャンパス全体で見ても研究科の枠にとらわれない一本化運営が必要と考え、大学院委員会に問題提起をしている。

【人間科学研究科】

（１）事実の説明（現状）

臨床心理学専攻の場合は臨床心理士資格との関連で認定協会によるカリキュラムの縛りが強く、5人の専任教員が大学院中心ではりつかざるをえない。したがって学部教育の方も通常に担当する場合には、かなりの過重負担となる。

人間共生専攻の場合には、定員充足率が30%程度で推移しているために、研究指導担当者とそうでない担当者では負担に大きな差がでる。非開講の科目も多い。また院生数が少数であるため、院生間の交流や院生からの要望集約も不十分で、教員間の協力も比較的少ない。今のところ指導担当教員の個別的な努力が中心となっている。

（２）自己評価

臨床心理学専攻については、長期的には専任スタッフの増員が必要であろう。今後の大学院の在り方を考えると、資格関連の場合は、独自の人事権を持たず、学部人事の枠内でだけ教員配置を行う現状が問題となるだろう。

人間共生専攻については、高度な専門的職業人養成として将来進路との具体的チャンネルを作るには、学部スタッフの寄り合い所帯のような現在のあり方では限界があると思われる。

（３）改善・向上方策（将来計画）

臨床心理学専攻専任教員には平成22（2010）年度より学部講義の一コマを軽減できる措置をとった。また社会関係学コースで転出教員が出たが、補充人事ができた。抜本的改善のためには、学部と連動したコース再編が不可欠である。

【研究支援体制】

（１）事実の説明（現状）

１）研究費

本学においては、経済学部、経営学部、経営情報学部、人間科学部の４学部から選出される委員によって研究委員会が組織され、全学的観点から教員の研究条件の改善事項を審議し、研究費に関して理事会と交渉し、研究条件の改善に努めている。

研究費は専任教員に一律に配分される「普通研究費」と「学会出張費」に加え、「特別研究費」、「共同研究費」、中小企業・経営研究所の「共同研究費」が支給されている。

①普通研究費と学会出張費

本学では出張旅費を含む研究経費を用途とする普通研究費、学会出張および学会年会費を用途に限る学会出張費が一律に配分される。平成 20（2008）年度は普通研究費 50 万円、学会出張費 7 万円が一律支給された。これらは一応の水準に達していると思われる。学会への出張費については、国際学会その他これに準ずる会議への出席を目的とする海外出張旅費を支給する制度も整備している。

②特別研究費

特別研究費は、特定のテーマを研究するための研究費で、１件あたり１年間 23 万円が支給されている。毎年定められた期間に申請を受け付け、学長と各学部長により構成される審査委員会での審査を経て支給されるものであり、支給件数は 30 件を上限としている。用途は普通研究費に準じている。平成 20（2008）年度は 24 名に支給された。

③共同研究費

共同研究費は、「共同研究費規程」により、本学の教員が特定テーマのもとに２人以上で共同して研究する場合に、審査を経て交付される研究費で、交付期間は最大３年である。学外の研究者を研究グループに入れる場合は、学外共同研究者を総研究者の２分の１未満とすることを定めている。他、年度末に研究経過と成果の報告、研究期間終了後２年以内に著書、論文等の形で研究成果の公表および研究委員会主催による研究成果に関する発表会の実施を受給条件としている。

申請件数は例年５件程度で、申請金額については最高額を 300 万円と定めている。用途については図書、資料および機器・備品の購入、調査および資料収集のための出張費、消耗備品、消耗品の購入費用が認められている。審査方法については、「共同研究費規程施行細則」および「共同研究費選考評価表」を制定し、平成 16（2004）年度には学内選考委員による審査を、平成 17（2005）年度からは学外を含む選考委員による審査を行っている。

交付金額は各申請金額の合計額を予算要求しているが、これまで全額が認められたことはなく、理事会との折衝の結果総額が決定され、研究委員会で審議して各申請者に配分する。平成 20（2008）年度の申請件数は新規 2 件、継続 1 件で、予算要求額は合計 6,260,000 円に対し、交付金額の総額は 4,200,000 円で予算要求額の 67%であった。

２）研究室

個人研究室は専任教員全員に１人１室、学部長室は各学部に１室ずつ割り当てられている。さらに共同研究室が 3 室、非常勤を含む教員が使用可能な情報処理共同研究室が本館に 1 室、F 館にも 1 室設けられている。

3) 研修機会

海外出張制度、国内留学制度を整備している。それぞれ長期と短期の2種類設けており、海外出張は、長期6カ月以上1年以内、短期は6カ月未満、国内留学は、長期1年、短期は6カ月と期間が設定されている。

海外出張、国内留学、長期、短期とも毎年数名の教員が派遣されている。本学の留学制度は若手教員によく利用されており、若手への研修機会確保としても評価できる。ただ、学部により教員数が異なるにもかかわらず、長期留学の人数枠が全学部一律のため、留学機会が公平とは言えない。

毎年5名程度の教員が長期留学をしており、教育や大学運営を離れて研究に専念することができ、研究時間の確保の観点から有効に活用されている。平成20(2008)年度派遣者は海外(長期)4名、海外(短期)2名、国内(長期)1名、国内(短期)1名であった。

(2) 自己評価

共同研究費交付金額については、これまで申請金額の半額程度しか認められておらず、十分とは言えない。学外審査員の審査を経て交付決定がなされているにも拘らず、満額を交付されない結果となり、現状では申請者に不十分な研究条件となっている。

国内留学制度、海外出張制度を利用することにより、一定期間の研究時間確保を保障しているが、現状では留学中の講義担当者確保が学内で不十分な面もあり、本学として必要な専任教員数と併せて検討すべき課題であると認識している。

研究室については、最低限の整備はされているが、本館の研究室は面積が13.5平米と狭い。また平成20(2008)年度末時点で空き研究室は1室であり、今後新たに教員を採用・招聘した場合に割り当てるのが困難な状態である。

(3) 改善・向上方策(将来計画)

就業規則により、専任教員は1週4コマの講義を担当することが定められているが、過度な授業コマ数を担当している教員や、大学運営業務に忙殺されている教員が存在し、担当コマ数について検討を進めている。平成21(2009)年度に各教授会での議論を経て、担当コマ数に関する方針を提示し、研究時間の確保に向けた取り組みを開始する。

現在、校舎等の建て替え工事が進行中で、2011年に事務・研究棟が新たに建設される予定であり、完成時には研究室の問題は解消される。

【全学FD委員会】

(1) 事実の説明(現状)

本学の教育理念に基づく教育活動を全学的に向上させるFDの推進を目的に全学FD委員会を設置することを決め、規程を定め、平成20(2008)年7月25日から施行した。全学FD委員会が行う事業は(1)教育活動を改善する全学的な施策の検討と実施、(2)FDに関わる資料、情報の収集と学内広報、(3)その他FDに関係する事項である。全学的な取り組みを進める目的から、委員会の構成は教務委員長、教学部長、各学部から選出された教員各1名、学長が指名する教員1名、局次長であり、現在の学部構成に従えば8名となる。

今年度は、特に効果的なFD活動の在り方を検討する目的で、他大学の事例を訪問調査することとし、全学FD委員会委員が分担して調査にあたった。訪問できた大学は愛媛大学、金沢工業大学、北

海道大学、名古屋大学、国際基督教大学の5校である。関西の他大学のFD活動を参考にするため、平成21（2009）年2月には携帯電話を利用した出欠管理と授業アンケートの実施事例の報告を聴取し、3月19日に開催された関西地区FD連絡協議会主催の公開研究会「授業評価からFD評価へ」に参加するなど、他校の経験と実績・効果について調査を続けてきた。

学内では、平成21（2009）年3月5日に第7回全学FDフォーラムを開催し、それまでに実施できた4大学のFD活動に関する調査報告おこなった。各事例とも全学が一丸となって努力している内容の報告であった。共通していたのは、比較的若い教員から取組みを強化し、その成果を確かめつつ、年配の教員も積極的になってくる姿であった。また、討論の過程で、GPAの検討も議論された。

学部単位でも幅広い観点からFDの取組みが進められるようになったことが、今年度の特徴でもある。経済学部では学外者を招いて入試状況や就職状況の説明を受け、学部教育を考える場が設けられ、60%の学部教員が参加した。経営学部では教授会の後に学部集会を持ち、カリキュラムや学部の目標について議論され、「経営と法の融合セミナー」でもその1回を学部のFDとして実施した。経営情報学部では講師を招いて、企業と連携した他大学の現代GPの事例を検討し、人間科学部では、必ずしもFDとしての取組みではないが、カリキュラムと教育目標に対する話し合いを行ってきた。

（2）自己評価

全学FDフォーラム参加者は30名で、特に教員の参加がほぼ20名台であることに、課題を残している。

（3）改善・向上方策（将来計画）

全学FD委員会が取り組むFDの他に、学部単位で取り組むFD活動を加える形で、全学的なFD活動の活性化を進める道筋が見えてきたといえる。全学を単位にした取組と学部を単位にした取組を平衡して進めること、開催日時を工夫し、FDへの自覚を高めることで参加人員をさらに増すよう努力したい。

【中小企業・経営研究所】

（1）事実の説明（現状）

1）共同研究

中小企業・経営研究所では、当所の研究所員である教員に対して、その研究活動を行うための事務的サポートを行っている。

当所の研究所員は個人研究のほか、異なる学部の教員や、学外の研究者から構成される共同研究を行っている。平成21（2009）年度は5つの共同研究グループがあり、各グループの研究活動に対し事務的バックアップをおこない、学内外への広報を常に行っている。共同研究を行う研究者グループに対しては、それぞれ共同研究費を審査の上、配分額を決定し支給している。共同研究の調査結果および、共同研究をベースにして研究者各自が関心のあるテーマを研究したものについては、研究所員会での研究活動成果の報告や、各グループによる研究会のほか、当所刊行物の『経営経済』や『中小企業季報』、大阪経大会刊行の『大阪経大論集』等に公表している。

2）刊行物発行

当所では学術雑誌および報告書として、『経営経済』（年刊）、『中小企業季報』（季刊）、『Small Business Monograph』（不定期）等を刊行している。『経営経済』は投稿論文のほか、共同研究グ

ループの研究活動報告である「共同研究調査概要報告」を掲載している。また『中小企業季報』は日本中小企業学会の副会長からの推薦を受けた学外の中小企業研究家の論文を多く掲載している。加えて「中小企業に関する文献目録」、「解説および書評」を掲載している。

3) 情報資源管理および情報提供サービス

研究所員に限らず、本学の教員の蔵書利用やレファレンス等には随時対応している。当所の蔵書は国内外の産業関係、中小企業関係の文献には定評があり、官公庁等が発行した非売品資料や、企業の社史などを研究支援の一環として収集している。これらの資料は利用者が検索しやすいように、図書館システムに参入し、蔵書データを構築している。あわせて国立情報研究所の NACSIS-CAT や ILL にも参加し学内外の研究者、学生等の利用者に情報提供している。

4) 国際学術交流

当所は、韓国・漢陽大学校経済研究所と中国・復旦大学日本研究センターと国際学術交流協定を締結している。特に漢陽大学校経済研究所とは、平成 16 (2004) 年以来、双方の機関から報告者を選出して行われる「共同研究発表会」が毎年行われており（韓国、日本交互での開催）、今年は第 6 回目を本学にて無事終了した（平成 21 (2009) 年 11 月 20 日開催）。来年は韓国にて引き続き行われる予定である。「共同研究発表会」は、当所研究所員だけでなく興味・関心のある本学教員の参加によっても行われている。

また、漢陽大学校経済研究所との相互研究者派遣協定にもとづき、短期間（1 ヶ月間、1 名）ではあるが、希望する本学の教員を当所運営委員会で選考の上、漢陽大学校経済研究所へ派遣している。

（2）自己評価

共同研究については、平成 11 (1999) 年以来毎年、補助金の採択を得ており、これは一定の評価を得ていることの現れと判断する。長く継続して行っている共同研究グループの中には、科学研究費補助金の採択を得るものもあり、また研究領域の独自性の高さを特定の業界より評価されているものもある。しかし、研究資金と研究時間の問題（研究所員は専任所員ではなく学部との兼務所員であり、大学本来の教育・行政業務が負担となる）が研究活動の障害となっている。

また当所の中心的刊行物『中小企業季報』は、学内教員だけでなく学外にも執筆者を求め、日本中小企業学会の支援を受け、中小企業研究の第一線で活躍中の研究者からの寄稿をいただいている。結果、学会の成果を広く取り入れることができ、これまで以上に研究活動を俯瞰することが可能となった。同誌には「中小企業に関する文献目録」や「書評及び解説」も掲載しており、学内外の教員、研究者にとって有益な情報源として一定の評価を得ている。

国際交流については、漢陽大学校経済研究所との「共同研究発表会」は、第 1 回目の開催以来途切れることなく毎年行われており、本学の国際交流事業の実績を担っていると評価できる。しかし英語での報告が出来てかつ、本会のテーマにあう報告者を選出することが年々困難になってきている。本会の継続的発展のため、大学全体でのバックアップを強く望む。

（3）改善・向上方策（将来計画）

1) 研究所員である教員がより研究活動に専念し成果を発揮するためには、これまでの兼務所員体制では限界がある。専任研究員制度の設置をはかっていきたい。研究所員の研究活動に益するにとどまらず、当研究所機能の拡充、活発化にもつながり、より個性的な研究所づくりが期待できる。

2) 共同研究、国際交流事業等を今まで以上に活発なものとしていきたい。具体的には、共同研究のメンバーには行政機関・民間・海外からの参加者を増やす努力を行い、学外研究機関との連携を深め、活発化を促す。また各共同研究で統一テーマを設定した研究を試みるなどこれまでの研究体制の再検討を行う。国際交流事業については国際交流協定機関の漢陽大学校経済研究所、中国の復旦大学日本研究センターとの連携を深めるなどを行う。研究所員ではない教員にとっても当所の研究活動に魅力を感じ参加してもらえるようにしたい。

【日本経済史研究所】

(1) 事実の説明(現状)

1) 経済史文献解題

『経済史文献解題』は、本研究所の前身の「経済史研究会」の事業を受け継いで、毎年、前年度に刊行された経済史とその関連分野の文献の収集と解題を行うもので、本研究所にとってもっともメインとなる事業である。本事業は平成 15 (2003) 年度より 5 年間、文部科学省のオープン・リサーチ・センター整備事業に採択され、平成 16 (2004) 年版よりデータベース化と WEB 上での公開を実現している(なお、平成 17 (2005) 年版を最後に紙版の公刊は終了した)。

また、過去の紙版『経済史文献解題』を遡及してのデータベース化と WEB 公開化も平行して行い、現在、戦後に公刊された版(昭和 26 (1951) 年度以降)についてはすべて実現している。

2) 「杉田定一関係文書」の史料整理ならびに史料集作成

史料の整理を完了し、図書館と協力して『杉田定一関係文書目録』を作成・刊行した。現在は「杉田定一関係文書」史料集(2 巻予定)の編纂・公刊事業に取り組んでいる。

3) 研究会活動

本研究所では、戦前に行われていた「経済史研究会」を平成 7 (1995) 年に復活して以降、年 4 回定期的に行い、平成 21 (2009) 年 5 月までに第 54 回を数えるに至った。その他、所員や研究員の研究交流を目的に、「日本経済史研究会」を不定期に開催している。

4) 研究誌の編集発行・研究成果の発表

『経済史研究』第 12 号を刊行した。本号から、若手研究者にとって重要な研究発表の機関とするべく、投稿規程を策定するとともに、編集委員会を強化して査読制度を設け、一般投稿を募った。第 12 号では論考 1 本、研究ノート 1 本が査読の上、採択されている。

(2) 自己評価

「経済史文献解題」は、過去半世紀以上に及ぶわが国での、経済史に限らず日本、東洋、西洋にわたる歴史研究全般の業績を採録して、これを無料で公開しており、また近年は邦語文献に限らず、中国語、韓国語、英語文献についても東アジア史関係のものは採録・公開するようになっており、内外の研究者や学生の研究活動に多大に資していると自負している。ただし、よりスピーディな検索ができるよう WEB システムには改善の余地があると考ええる。

研究会活動に関しては、まず、経済史研究会については年 4 回開催というのは妥当なところであろうと考える。日本経済史研究会については、所員、研究員各自の研究成果の共有や情報の交

換の場としてももう少しこれを活用してもよいかもしれない。

研究誌の編集発行・研究成果の発表に関しては、『経済史研究』が12号を数え、内容も号を重ねるごとに充実してきたと考える。外部からの論文投稿が期待されるところである。一方、所員の研究成果発表を促進するため補助金を出して研究叢書として刊行する制度を設けているが、本年度は応募者がいなかったため、刊行できなかったのは残念である。

（３）改善・向上方策（将来計画）

研究所では研究対象を日本だけに限らず、東アジアに広げるべく、中国や韓国の諸大学・研究所との交流・協力関係を築いて、そこにおける経済史・経営史研究の情報収集とデータベース化に努めてきたが、今後もその方向で関係・人脈を広げるよう努力する。今後は台湾の諸大学・研究所との交流・協力関係の構築を予定している。

研究会活動においては、今後とも、著名な研究者を招聘することはもちろん、将来性豊かな若手研究者の発表の場としても活用していきたい。

研究叢書の刊行については、前年度に応募者を募るなどして、この制度の活用を促進していきたい。

〔基準5の自己評価〕

本学では大学設置基準に定められた必要専任教員数は満たしているものの、4つの大学院研究科と経営学部第2部を含めた授業担当は、一部の教員に過重な負担をもたらしている。

教員構成については、専門分野の構成では大きな偏りは生じていないが、一部の学部で年齢構成に偏りが見られる。これは教養部が母体になって学部化したため、学生数に比べて教員数が多く、その再編が進むまで新規採用が抑制されてきた影響が大きい。

教員の新規採用は、すべての学部で公募して行われ、業績の審査と面接によって採否が決定される。学部によって、研究報告を課したり、学部が求める教員像に適合しているか慎重に審査したりして、公正に進めている。採用は「専任教員の任用基準について（申し合わせ）」によって、専任教員の昇任は「専任教員の昇任に関する規程」によって行われている。

授業改善の一つとして、大人数授業の解消に努力してきた。受講生が集中する科目は受講制限をしたりしてきたが、それは受講機会を奪うという問題を生んでいる。受講者300名以上の授業は、複数コマ開講する方向で対応している。また、大人数授業や実習系の授業にはSA（学生アシスタント）を配置し、教員の負担を軽減している。

研究費については、決して十分とはいえないが、他大学と比べても平均的な支給の仕組みを有している。

FD活動は「全学FD委員会規程」にしたがって、教務委員長、教学部長、学部選出の教員各1名、学長が指名する1名、教学本部長の8名で構成される全学FD委員会が担当する全学FDと、学部が行う学部FDの2系統で進めている。教員の参加人数に課題を残している。

教育研究活動を活性化するための評価は、「教員活動評価に関する規程」にしたがって、教員の自己点検・評価として年一回行われているが、教員活動報告書の提出率は学部によって差がみられる。

[基準5の改善・向上方策（将来計画）]

今後、専任教員数は若干名増員する計画であり、その進展によって一部の過重負担の緩和や教員一人当たり学生数の引き下げを実現していく予定である。また、入学定員比率、収容定員比率も適正な水準に管理していく。

教員の参加を増やして効果的なFDを行うためには、教授会のある日に学部単位のFDを開催することが有効である。日時も工夫して、参加しやすいFD、役立つFDを推進していく。また、新任教員にたいして大学の教育理念や入学・卒業を巡る状況、学内のIT設備の利用法など説明し、加えて大学内の人間関係の形成を促進する目的も含めて、新任者研修のFDを実施していく。

基準6 職員

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

《6-1の視点》

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

6-1-② 職員の採用・昇任・異動の方針が明確にされているか。

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

(1) 事実説明（現状）

学校法人大阪経済大学の事務組織は、別添の「学校法人大阪経済大学の事務組織図」（平成21（2009）年1月1日現在）に示すように、緩やかな4部門制をとり、8部・センター21課・室の体制で、平成21（2009）年5月1日現在、事務局長室に4人、総務部に3課11人、財務部に3課10人、入試部に9人、教学部に4課26人、情報処理センターに5人、学生部に8人、進路支援センターに3課12人、研究支援部に3室11人、監事室に2人の専任職員を配置している。

職員の採用に関しては、事務局長が方針を策定し、理事長の決裁を経て、全教職員に通知する。なお、学園内外から広く優秀な人材を得るため、公募制を原則としている。

職員の昇任・異動に関しては、事務局長が方針を策定し、理事長の決裁を経て、事務部長会を通じて全職員に通知する。

職員の採用・昇任・異動については、「学校法人大阪経済大学就業規則」に定めている。

職員の採用は、毎回募集説明会を行い、高等教育を取り巻く環境の変化や本学の変遷と将来計画を説明したうえで、記述試験と面接試験を実施し、理事長の決裁を経て、採用候補者を決定する。

職員の昇任・異動は、事務局長が各部長にヒアリングを行い、事務局長と事務局次長が職員の知識、技能、経験、健康等を勘案した異動案を策定し、理事長が決裁する。

(2) 自己評価

事務組織は、大学および法人運営の目的を達成するために必要な人員が確保され、各課・室には適切に配置されている。

職員の採用は、公募制を原則としており、記述試験及び面接試験を行い、優秀な人材確保に努めており、適切に行われている。

職員の昇任・異動は、各部長にヒアリングを行い、知識、技能、経験、健康等を総合的に判断して、適切に行われている。

(3) 改善・向上方策（将来計画）

高等教育を取り巻く環境が激しく変化する中で、学生に対する質の高い、きめ細やかな対応をさらに充実するため、大阪経済大学第三次中期計画により平成23（2011）年度を目標に事務分掌を再構築しフラットな組織へ改編する。

6-2 職員の資質・能力の向上のための取組み（SD等）がなされていること。

《6-2の視点》

6-2-① 職員の資質・能力の向上のための研修、SD等の取組みが適切になされているか。

（1）事実説明（現状）

職員研修委員会において、毎年研修計画を策定し、単なる資質・能力の向上のみならず、大学管理能力の醸成を目的として積極的にSDを推進している。

具体的には、職員の資質向上のために学外研修会への積極的な参加を呼びかけるとともに、自己啓発を奨励し、毎年1回は全体研修を実施している。

自己啓発は、主として通信講座を提供している。職員の能力開発を行い、業務改善に寄与している。また、桜美林大学大学院の大学アドミニストレーション研究科（通信教育課程）、立命館大学の大学幹部職員養成プログラム、大学コンソーシアム大阪・神戸・京都主催の各種プログラム、大学行政管理学会の各種分科会への参加も行っており、大学管理能力の醸成も行っている。

（2）自己評価

私学を取り巻く環境の激変で職員の業務量は格段に増加したが、増員は容易ではない。したがって、職員の能力向上と業務改善が必然となる。そのため研修制度の拡充に急いできた。職員が目標設定を行い、研修プログラムを活用して能力向上を図り、業務改善の成果が確実に現れている。

（3）改善・向上方策（将来計画）

単なる資質・能力の向上の研修に留まらず、大学管理能力の醸成を目的としたSDを積極的に推進する。

6-3 大学の教育研究支援のための事務体制が構築されていること

《6-3の視点》

6-3-① 教育研究支援のための事務体制が構築され、適切に機能しているか。

（1）事実説明（現状）

平成18（2006）年度～平成20（2008）年度にかけて実施された第二次中期計画を推進できる支援体制の整備、経営・教学計画を立案できる組織づくり、教学部門と経営部門の連携を強化するとともに世代交代を図った。同時に、自由と融和と協働の建学精神を活かした、迅速かつ民主的な意思決定と大学運営を確立するため、平成17（2005）年10月に第1期改編を、平成18（2006）年4月に第2期改編を行い、平成20（2008）年度は、主として、これらの目的を確固たるものにするために取り組んだ。

そして、平成20（2008）年12月に第三次中期計画が発表され、それを実現するべく平成21（2009）年1月に第3期改編を行った。

（2）自己評価

第三次中期計画は、本学のキーコンセプト「つながる力No.1」を副題にかかげ、「グランドデザイン」と「アクションプログラム」から構成される。今後、この計画の実現をめざし、それぞれ

の分野において、さらに具体的な事業計画を立て、また、然るべき組織を設置して、着実に実行に移していかなければならない。そのためには、教職員が生き生きと働く環境を整備し、教学と経営が密接に連携して、安定した大学運営を行う必要がある。

これを実現するべく、第3期組織改編では、とりわけ繁忙期や閑散期において、人材を柔軟に有効配置できることを目的とした部門制（大学支援部門、教学支援部門、学生支援部門、研究支援部門）を導入した。平成20（2008）年度では、その試行段階として大学支援部門（総務部、財務部、入試部）において、職員を課ではなく部単位に配置し、部内での柔軟な人材活用に着手した。さらに、現在第4期組織改編に向けて事務局長が組織するワーキンググループにおいて、第三次中期計画のキャンパス整備計画に対応すべく組織改編に向けて協議がなされている。

（3）改善・向上方策（将来計画）

本学が今後とも持続的に発展し、さらなる輝かしい未来を確実なものとするためには、これまでの伝統と強みを活かして、一層特色ある個性的で強い大学として進化を遂げて行かなければならない。そのためにも長期的な視点から本学のあるべき将来像を描き、それを実現するための具体的な方策を鮮明にして、学内の資源を有効に活用していくことが肝要となる。

[基準6の自己評価]

前述のとおり、職員の採用・昇任・異動の規程は明確に定められており、研修機会も十分に整備されている。

組織編制については、第三次中期計画に基づいた体制に向け、整備が進んでいる。

[基準6の改善・向上方策（将来計画）]

第三次中期計画で示された内容に基づき、計画を具体化して引き続き整備を進める。

基準 7 管理運営

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

《7-1の視点》

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

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

(1) 事実の説明（現状）

平成 21（2009）年 5 月 1 日現在、理事会は、第 1 号理事である学長、評議員の中から選出された第 2 号理事 10 名、第 1 号理事および第 2 号理事によって学識経験者の中から選出された第 3 号理事 10 名、計 21 名によって構成されている。なお、各学部長は第 2 号理事、副学長は第 3 号理事となっている。他方、評議員会は、本学の教職員の中から選出された第 1 号評議員 20 名、本学を卒業した者の中から選出された第 2 号評議員 9 名、学識経験者の中から選出された第 3 号評議員 16 名、計 45 名から構成されており、理事・評議員の他、2 名の監事が法人業務などを監査している。

理事会は概ね年 6 回、評議員会は年 5 回開催されている。日常的な運営や意思決定を行うために、理事会の委任を受けて、学内理事会が設けられている。学内理事会は、理事長、事務局長、事務局次長、総務担当理事、財務担当理事および教学を代表する学長、副学長、学部長によって構成され、概ね隔週開催されている。

(2) 自己評価

本法人は、「高等教育機関として有為な人材を育成すること」を目的とし、この大前提を踏まえた第三次中期計画を現在実施している。

教学を代表する学長等が学内理事として、教育者の立場等から大学の事業管理に努め、他方、事務局を統轄し理事長・学長を補佐する事務局長やこれを補佐する事務局次長らが経営者的見地から法人ないし大学の運営管理に努め、理事長が総ての事業等を総理している。また、第三次中期計画の基、教育研究目標を具体的に実現するために重点をおく事業への予算配分を明確にするため、事業別に予算を編成し、これを財務担当理事が総括している。加えて、理事は法人及び教学の業務を分担して担当しており、適切に機能していると言える。

役員を選考にあたっては、私立学校法に準拠し、寄附行為に規定するとおり適切に行っている。理事は、①学長、②評議員のうちから評議員会において選任、③学識経験者のうちから評議員会の意見を聞いて、①②の理事の過半数の議決をもって選任し、理事の互選により理事長を選任している。監事は、本法人の理事・評議員・教職員以外の者であって理事会において選出した候補者のうちから、評議員会の同意を得て、理事長が選任している。評議員は、①本法人の教職員、②本法人が設置する学校の卒業生で年齢 25 年以上の者、③学識経験者から、理事会において選任している。なお、任期はいずれも概ね 3 年間であり、3 年毎に役員改選を実施している。

学外の著名な有識者を第 3 号理事として、さらに、本学卒業生の他、関西財界の担い手を評議員として選任することで、大学運営において適切な判断、貴重な助言等をいただいている。

また、平成 20（2008）年 7 月に行った役員改選において、これまで改善が望まれていた第 2 号理事と評議員のねじれ任期を統一することができたが、教員と職員理事のバランスについては依然改

善の余地がある。

（３）改善・向上方策（将来計画）

本学は平成 24（2012）年に創立 80 周年を迎える。第三次中期計画を着実に実行し、これに謳われている学生の人材育成に邁進していかなければならない。

7－2 管理部門と教学部門の連携が適切になされていること

《7－2の視点》

7－2－① 管理部門と教学部門の連携が適切になされているか。

（１）事実の説明（現状）

嘗て、理事会は労務、財務や施設整備などの大学経営を担当し、教学は教育研究を直接担うという棲み分けが採られていた。しかし、第一次中期計画以降、私立学校法改正や大学全入時代など大学を取り巻く環境の変化に鑑み、経営・教学の協働が謳われてきた。つまり、理事会も大学の教育研究のあり方や入試・就職といった問題について一定の方針を持たなくてはならず、教学もまた教育研究だけではなく大学の運営について関心を持たなくてはならない。その意味では、理事会と教学の役割分担の境界が薄れつつある。しかし同時に、大学経営の責任主体として理事会が果たすべき役割と教育研究を担う教学が果たすべき役割との相違は厳然と存在しており、双方にそれぞれの権限があることも否定できない。

本学では、理事会を経営の、大学評議会を教学の最高意思決定機関として位置づけており、第1号理事である学長の他、教学組織を代表する各学部の長が理事となる学部長理事制により、経営と教学の連携強化を図りながら意思決定を行っている。

経営に関する日常的な意思決定は、理事会の下に理事長、専任教職員から選任された理事で構成する学内理事会で行われ、迅速な意思決定に努めている。また、寄附行為において定める重要案件については、評議員会の意見を反映し理事会で最終決議している。

他方、教学に関する意思決定は、連絡協議会における調整を踏まえて各学部教授会で行われ、全学的な案件や重要事項については、大学評議会で決定される。また、大学院に関する事項は、各研究科委員会、大学院委員会で決定している。

（２）自己評価

前述したように、学部長理事制及び教学担当の事務局次長の連絡協議会への参加により、理事会と教学組織の関係はより緊密になった。意思決定においても理事会、連絡協議会・教授会双方に議論内容、意向、決定事項が丁寧に伝えられ、それを踏まえた議論が行われている。このような理事会と教学組織における調整の過程で、経営に責任を持つ理事会の立場、教育研究に責任を負う教学組織の立場が尊重されており、学部長理事制を通して、法人・教学が協働した大学運営が行われている。加えて、平成 15（2003）～平成 17（2005）年度の第一次中期計画、平成 18（2006）～平成 20（2008）年度の第二次中期計画、平成 21（2009）年度からの第三次中期計画に基づく理事長、学長による各年度の大学運営基本方針では特にステークホルダーの協働を建学の精神に加え、大学を構成する者が一体となって大学改革に取り組んでおり、私立学校法の改正によってとりわけ監事機能が強化され、法人監事や公認会計士による業務監査が行われ、各所において業務改善がなされて

いる。

また、経営・教学両面に関する事項は、理事会と教授会双方で意思決定されることになる。従って、教授会や大学評議会で先行されて決議された案件が理事会で決議される流れと理事会から教授会・大学評議会への流れという双方向性を有しており、前者の場合、教学の意思を最大限尊重して理事会で最終決議することとなる。

（３）改善・向上方策（将来計画）

本学における大学運営は、理事会と教学が一体となり、同時に車の両輪のように互いに協力することによって前進すると考えられている。その場合、双方における情報の適切な伝達と共有、迅速な意思決定、互いの立場の尊重といったことが、重視されなければならない。

学部長理事制を採用して以来、この双方向の意思決定プロセスは、迅速性・適切性を増しつつあるが、平成 15（2003）年度から実施された第一次中期計画以降、学部独自性が色濃く表れ、本来あるべき法人機能が低下しつつあり、総務担当理事らによる審議事項の整理と事前の他機関との調整が肝要である。また、理事会における教員と職員の優劣関係が少なからず顕在していることも否認できないため、理事としての委嘱事項への責任達成が期待される。

経営体制の強化を目的として導入した本部長制は、各本部を統括し、事務局長を補佐することにあるが、後者の機能が粗略となっており、従来の事務局長制での事務局長への負担集中と変化が見られなかった。これを受けて、平成 21（2009）年 5 月に事務局長を補佐することを重視した事務局次長制が導入され、局次長としての経営・教学担当による理事会と事務組織の緊密性と担当事項への責任ある運営管理が期待される。

7-3 自己点検・評価のための恒常的な体制が確立され、かつその結果を教育研究をはじめ大学運営の改善・向上につなげるシステムが構築されていること。

《7-3 の視点》

- 7-3-① 教育研究活動をはじめ大学運営の改善・向上を図るために、自己点検・評価の恒常的な実施体制が整えられているか。
- 7-3-② 自己点検・評価の結果を教育研究をはじめ大学運営の改善・向上につなげるシステムが構築され、かつ適切に機能しているか。
- 7-3-③ 自己点検・評価の結果が学内外に適切に公表されているか。

（１）事実の説明（現状）

本学は平成 5（1993）年に「自己点検・自己評価運営委員会」および「同実施委員会」を設置、平成 7（1995）年に「自己点検・自己評価規程」を制定し、自己点検・評価活動に取り組んできた。

「自己点検・自己評価運営委員会」は、理事長を委員長として、学長、専務理事、各学部長、各研究科長、事務局長、自己点検・自己評価実施委員長で構成している。下部組織である「自己点検・自己評価実施委員会」は、学長補佐、理事会選出委員（1 名）、各学部選出委員（各学部 1 名）、事務部門選出委員（法人部門と教学部門から各 1 名）で構成し、委員長は委員互選により選出している。いずれも法人部門と教学部門の両方で構成される、全学的な組織である。

毎年、「自己点検・自己評価運営委員会」においてその年度の取り組み方針を決定し、その方針に従って「自己点検・自己評価実施委員会」において具体的な取り組み内容を検討し、全学での取

り組み実行を推進している。主な取り組みは、白書・年次報告書の刊行と認証評価への対応である。

白書・年次報告書については、「大阪経済大学自己点検・自己評価規程」に従い、平成 16（1994）年度から 4 年に 1 度のサイクルで「大阪経済大学白書」を、平成 16（2004）年度から毎年「大阪経済大学年次報告書」を刊行している。白書により本学の現状と今後の目標や課題を明らかにし、年次報告書によりその進捗状況を確認している。

白書等の刊行物は学内全専任教職員に配布、学生閲覧用に図書館開架閲覧室に配架している。配布と同時に大学ホームページでも一部の個人情報等を除いて公開し、他大学・機関等にはホームページで公開している旨を記したハガキを送付している。その他、要望がある際には残部の許す限り制限なく配付している。

認証評価については、平成 19（2007）年 4 月に大学基準協会に認証評価を申請し、書面審査、実地視察を経て平成 20（2008）年 3 月に「適合」との認証を受けた。評価結果については大学ホームページで公開している。大学基準協会認証評価において示された「助言」に対し、各部門で既に改善に向けた取り組みに着手しており、引き続き各課題について具体的な改善計画を策定し、各部門において実行しているところである。

（２）自己評価

「自己点検・自己評価規程」に基づき、全学的な組織として「自己点検・自己評価運営委員会」及び「自己点検・自己評価実施委員会」が恒常的に活動している。自己点検・評価活動の結果は、全学の年次計画や将来計画に反映されており、大学運営の改善・向上につながるシステムとして機能していると言える。

学内外への周知は、前述のとおり十分になされていると認識している。

（３）改善・向上方策（将来計画）

大学基準協会認証評価において示された「助言」に対し、引き続き各課題について、各部門において取り組みを実行する。

自己点検・評価活動結果を反映した「第三次中期計画」に基づき、示された計画を着実に実行する。

[基準 7 の自己評価]

管理・運営体制は整備されており、組織として適切に機能している。管理部門と教学部門との連携も、前述のとおり、なされている。自己点検・評価体制についても整備されており、十分な活動がなされていると認識している。

[基準 7 の改善・向上方策（将来計画）]

「第三次中期計画」に示されている内容を、着実に実行する。

基準 8 財務

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

《8-1の視点》

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

8-1-② 適切に会計処理がなされているか。

8-1-③ 会計監査等が適正に行われているか。

(1) 事実の説明(現状)

18歳人口の減少、国庫補助金の競争的配分等により私学経営を取り巻く環境は厳しさを増しているが、大学の使命である教育・研究活動を維持・発展させるためにはその財源を如何に確保するかということを常に念頭に置いている。

平成20(2008)年度の帰属収入は、82億2,342万円となり、前年度比1.0%増、4年前の平成16(2004)年度に比べ7.2%増となった。学生生徒等納付金比率(学生生徒等納付金/帰属収入)は80.4%となり、平成16(2004)年度比2.3%減少している。その要因として、補助金が平成16(2004)年度比29.2%増、資産運用収入が同455.9%増となっており、学生生徒等納付金以外の収入が着実に増加している。

一方、支出は、平成20(2008)年度は人件費比率(人件費/帰属収入)46.6%、教育研究経費比率(教育研究経費/帰属収入)30.8%、管理経費比率(管理経費/帰属収入)6.9%となっている。過去5年間は、人件費比率は平成16(2004)年度を除き46%前後、教育研究経費比率は30.7~32.4%、管理経費比率は7%前後となっており、全国平均(「今日の私学財政」(平成20年度版)大学・短大編 医師系法人除く)に比べ良好な数値となっている。

また、本学は平成8(1996)年度以降借入金がなく、無借金経営である。平成24(2012)年度の創立80周年に向けて、建替えを含めたキャンパス整備を行う予定であるが、借入れは行わず、すべて自己資金で賄う予定である。

基本金は、キャンパスの整備や奨学金制度などの充実を図るため、第2号基本金と第3号基本金の追加組入を行う計画である。

平成15(2003)年に関西地区で最初に株式会社格付投資情報センター(R&I)の格付けを取得しており、平成15(2003)年から連続で「A+(シングルAプラス)」を維持してきた。平成21(2009)年についても「A+」を獲得し、その方向性は「安定的」との評価を得ている。以下に株式会社格付投資情報センターの評価理由を示す。

「良好な学生募集力を維持している。2009年度入試の志願者は前年度と比べて1割程度増加、10年前と比べても5割以上増加している。今後は入学者の質的向上を図る方針で、AO入試や指定校推薦の見直しを実施する。より上位の高等学校からの志願者を獲得できるかが注目点の一つである。

2006年度に策定した三ヵ年の中期計画は2008年度に最終年度を迎えた。総合教養教育や専門教育、職業人教育の有機的連携など、引き続き検討が必要な項目もあるが、概ね一定の成果を挙げている。2009年度からは第三次中期計画に取り組んでおり、具体的な事業計画の立案状況を見守りたい。

2008年度の帰属収支差額は大幅に落ち込んだが、有価証券の評価替えや会計方式の変更による一過性のものと考ええる。中期経営計画では財務指標の目標値を定め、財務基盤の強化を図るとしている。創立80周年記念事業として大規模なキャンパス整備を実施することになった。これからの大阪経済大学の教育にどのように寄与できる施設とするのか、長期的視野に立った議論が欠かせない。」

各種予算執行に関するマニュアルや説明会の実施等により教職員の意識向上を図るなど、より適正な会計処理を目指し努力している。会計処理方法において検討すべき課題が発生した場合は、その都度公認会計士、税務署などに相談・確認し、適切に処理している。

期中監査と期末監査を合わせて延べ約10回に及ぶ公認会計士による会計監査を実施しており、内容によっては業務の方法や各種の発注・納品・検品・管理についてもアドバイスをいただき、各部署の業務方法、学校運営、財務体質の向上等に役立てている。また、監事による監査やヒアリング等を実施しており、学校運営全般にわたりアドバイスをいただいている。

（２）自己評価

平成18（2006）年度予算から事業別予算編成を始めた。教育・研究目標を具体的に実現するために重点をおく事業への予算配分が明確になり、計画管理し易いことや各部課が予算管理をする上で費用対効果を認識し易くなり、経費削減や工数削減など業務改善にも繋がっている。また、補正予算を10月または12月に組むことにより、理事会等で予算について議論する機会も増え、以前より迅速な処理を行い、経営の能率的運営と教育研究活動の維持発展に資することができるようになった。

（１）事実の説明（現状）で示したとおり、財務状況は良好である。ただ、寄付金比率（寄付金／帰属収入）、補助金比率（補助金／帰属収入）は、過去5年間とも全国平均を下回る低い比率となっている。今後も地道に寄付金の募集、経常費補助金に限らず各種補助金の獲得に努めていく。

（３）改善・向上方策（将来計画）

私立大学の財政基盤を確立するには、教育の理念・目的を明確にすることやより充実した教育をすることによって、多くの志願者を集め、受験者や社会から見て魅力ある大学にすることである。そのためには教育・研究諸条件の改革を全学挙げて継続的に取り組んでいく方針である。また、学生生徒等納付金以外でもきめ細やかな収入増を図るため、継続して各種補助金の獲得、学内の人材を活用した受託研究や共同研究による外部資金の獲得、そして安全且つよりきめ細かな資金運用を行い、運用益を得る取り組みを行っていく。

教育研究の十全な遂行と財政の確保を図る上で、教員数と人件費の均衡を図ることは、大きなファクターであり、今後も教育を充実させるために教員の増員を図っていくが、人件費が負担にならないようにも注意を払う必要がある。

安定した財務運営を維持するため、平成21（2009）年度～平成25（2013）年度の第三次中期計画において、次の財務目標を設定している。

- ①収入の多様化と経費の節減合理化により、帰属収入に対する人件費比率50%以内、教育研究経費30%以上、管理経費8%以内を達成する
- ②低学費を維持する

- ③キャンパスの整備や奨学金制度などの充実を図るため、第2号基本金と第3号基本金の追加組入を行う
- ④各事業に数値目標を設定し、PDCAサイクルを導入して、事業別予算編成を充実する

8-2 財務情報の公開が適切な方法でなされていること。

《8-2の視点》

8-2-①財務情報の公開が適切な方法でなされているか。

(1) 事実の説明(現状)

幅広く学内外の関係者に本学の財務状況を公開し、財務面からのアカウンタビリティ(説明責任)を果たすことを目的として、現状では次の方法によって財務情報を開示している。

- ① 改正私立学校法にもとづき、平成16(2004)年度から事業報告書を作成し、毎年度の「財務の概要」を報告している。内容は、資金収支計算書とその解説、消費収支計算書とその解説、貸借対照表、各種の財務比率、および消費収支の5年間の推移である。事業報告書は役員・教職員に配布する一方、大学のホームページに掲載して学内外からアクセスできるようにしている。
- ② 学園ニュース(学内報)では、予算・決算について資金収支計算書、消費収支計算書及び貸借対照表を大科目レベル、円単位で掲載し概要を説明している。役員、教職員(一部退職者を含む)向けに配布しているが、他大学(60~70校)との交換にも活用している。
- ③ 平成19(2007)年度からは、毎年度の決算(資金収支、消費収支、貸借対照表)について、図表などを取り入れた両面カラーのタブロイド判にまとめ、学生・保護者全員に配布している。これは平成19(2007)年度に受けた(財)大学基準協会の認証評価での指摘を踏まえたものである。
- ④ WEBサイトでは、予算・決算について資金収支計算書、消費収支計算書及び貸借対照表を大科目レベル、円単位で掲載し、概要を説明している。その他、財産目録の概要、事業報告書、監査報告書を掲載し、過去5ヵ年分の貸借対照表を一表にしたものも掲載している。これは、広く社会に情報を開示するために行っている。
- ⑤ 学生及び保護者、役員又は評議員、雇用契約にある者、債権者又は抵当権者であるステークホルダーに対しては、資金収支計算書、消費収支計算書、貸借対照表、財産目録、事業報告書、監査報告書を備え付けの方法により閲覧に供している。

(2) 自己評価

ステークホルダーに対するアカウンタビリティを果たす一手段として、財務状況の公開は必要である。財務状況に関して、前述の現状を踏まえ現時点で世の中のニーズに見合ったアカウンタビリティは、実施していると考ええる。

(3) 改善・向上方策(将来計画)

財務情報をより深く理解するためには、過去からの数値を時系列的に並べて分析していく必要がある。今後も引き続きWEBサイトを活用し、財務書類を公開していくことにより、

ステークホルダーが過去5年ないしは10年の財務状況を容易に参照することができ、財務情報をより理解し易くなるであろう。また、今後も世の中のニーズに応じて、メニューの追加や内容の充実など柔軟に対応していく。

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

《8-3の視点》

8-3-① 教育研究を充実させるために、寄付金、委託事業、科学研究費補助金、各種 GP (Good Practice) などの外部資金の導入や収益事業、資産運用等の努力がなされているか。

(1) 事実の説明(現状)

科学研究費補助金については、平成20(2008)年度は申請30件(内、新規課題19件)、採択15件(新規4件、継続11件)で採択率は50%、採択金額2,009万8千円(間接経費463万8千円含む)となり、増加傾向である。

その他の外部研究資金では、平成20(2008)年度の受託研究の契約状況は1件で受託額は35万円、各種助成団体への応募件数は8件で、採択件数は4件、助成金額は総額248万9千円であった。

経常費補助金については、特別補助について積極的な申請を働きかけており、平成20(2008)年度は5億6,872万円(一般補助2億4,560万円、特別補助3億2,312万円)となり、経常費補助金の獲得金額は増加傾向である。

また、平成18(2006)年度には「地域に開かれた体験型環境・まちづくり教育」の取組が「現代的教育ニーズ取組支援プログラム(現代GP)」に採択され(3年間で4,183万6千円)、平成21(2009)年度には「学生の進路選択能力向上支援プログラム」の取組が平成21(2009)年度「大学教育・学生支援推進事業」【テーマB】学生支援推進プログラムに採択された。(平成21(2009)年度より3年間)

資産運用収入については、受取利息・配当金収入は、資金運用体制・規程等を整備し、安全性を重視しながらきめ細かな運用を図っており、平成20(2008)年度は前年度比12.2%増加の3億9,831万円となり、施設設備利用料収入は、平成20(2008)年度は前年度比47.6%増加の2,757万円となった。

(2) 自己評価

科学研究費補助金については、積極的な申請を働きかけたことにより、着実に獲得金額が増加している。経常費補助金についても獲得金額が増加傾向であり、一定の評価はできると考えている。

研究助成案内については、掲示物・ホームページ掲載だけでなく、メール配信により全専任教員と研究支援部門に告知し、周知している。

(3) 改善・向上方策(将来計画)

今後も経常費補助金・科学研究費補助金・現代GPなどの競争的資金などにおいても積極的な申請を働きかけ、更なる獲得・増加を目指していく。また、資産運用収入については、昨今の経済状況を鑑み、安全性を重視しながら更にきめ細かな運用を図っていく。

[基準8の自己評価]

収入の大部分を占める学生生徒等納付金については、一定数の学生を確保できており、経営学部の新入生増を考慮しても堅調に推移している。外部資金についても、科学研究費補助金など増加傾向にある。

支出については、ここ数年「ゼロベース予算を基本とし、支出全般にわたって徹底した見直しを行い、抑制を図る。」という方針のもと、全学挙げて取り組んでおり、人件費比率など各比率に表れている。

財務情報の公開については、現時点で世の中のニーズに見合ったアカウンタビリティは、実施していると考えている。

[基準8の改善・向上方策（将来計画）]

今後も一定数の学生を確保することにより、低学費を維持しながら、学生生徒等納付金の確保を目指す。外部資金についても、積極的な申請を働きかけるなど、更なる獲得・増加を目指す。

支出は、全般にわたって徹底した見直しを行い、抑制を図ることにより、経費の削減合理化を図る。

また、財務情報の適切な公開を行うことにより、ステークホルダーに対しての説明責任を果たしていく。

基準 9 教育研究環境

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

《9-1の視点》

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

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

【大学全体】

（1）事実の説明（現状）

平成 12（2000）年以降に完成した A 館、B 館、C 館については、一般の教室・ゼミ室に加えて、多様な教育研究目的に対応する機能を持たせている。

A 館（平成 14（2002）年完成）は心理臨床センターや実験施設など主に人間科学部関連の施設を有し、さらに 900 名を収容可能なホール（「フレアホール」）では学内式典を始め、講演会や各種イベントも実施され、学外の方にも多く利用されている。B 館（平成 15（2003）年完成）はその最上階を大学院フロアとし、大学院専用教室および大学院生用研究室を設けている。また、C 館（平成 16（2004）年完成）は学生用のセルフラーニング室（自習室）、CALL 教室などを有しており、このように各校舎でそれぞれ異なる目的の施設を収容している。以上 3 校舎以外に国際交流会館（平成 14（2002）年完成）も新設され、近年増加した留学生の宿舎として活用されている。

（2）自己評価

建物以外では、摂津校地の南グラウンドを、体育実技及びクラブ活動環境の改善と安全性の向上を目的に人工芝化（平成 17（2005）年実施）したが、これは近隣への砂埃減少にもつながり、周辺住民への配慮が出来たと考えている。

これら各施設の維持管理については、空調、エレベータ、自動ドア、消火関連等各種設備を業者との年間保守契約により実施。点検等により発見された異常については随時修繕を行っており、年間委託契約による清掃業務と併せて、各施設を適切に維持、運用できる状態にしている。

なお、平成 20（2008）年度はあまり改修工事を行っておらず、教育研究環境の改善という点では、人間科学研究科大学院生増加対応のために大学院生研究室を改修したのみである。この理由のひとつとしては、キャンパスの大掛かりな建替え計画を控えていることが挙げられる。

（3）改善・向上方策（将来計画）

竣工から 40 年前後を経過した建物については、平成 26（2014）年度までですべて建替えることが理事会で承認され、その第一段階として新学生会館及び新体育館建設の検討を行っている。体育館には、大小競技場、柔道場、トレーニングルーム、芸術系クラブの練習室、クラブ部室等が設けられ、学生会館には食堂、ラウンジ、売店等が設けられる。平成 22（2010）年 9 月頃の完成を予定している。

これに引き続き、新事務・研究棟、教室等を収容するシンボル棟、情報図書館などを順次建設す

る予定になっている。さらにシンボル棟前を学生憩いのプラザとして整備し、東西南3校地を2階部分でつなぐデッキを建設、各校舎の完成と安全な動線の確保を行ったところで今回のキャンパス整備を終える。

なお、今回の計画で解体が予定されている建物は以下の通りである。

学生会館（昭和 41（1966）年完成）／体育館（昭和 43（1968）年完成）／トレーニング・クラブ室（昭和 33（1958）年完成）／本館（昭和 39（1964）年完成）／図書館（昭和 39（1964）年完成）／D館（昭和 41（1966）年完成）／芸術会館（昭和 44（1969）年完成）

【図書館】

（１）事実の説明（現状）

現在の図書館は昭和 39（1964）年に建設されたもので、昭和 51（1976）年に開架閲覧室が増設され、1階に集密書架を設置し、スペースの拡充を行った。平成 9（1997）年に図書館隣にG館（7階建）が建設され、2階部分を既設閲覧室と渡り廊下で繋ぎ、座席数 266 席の閲覧室が新設された。この閲覧室には書架が少なくゆったりとした学習空間となっている。G館も含めた座席数は 576 席となった。G館地下には可動式床の電動書庫が設置されている。約 55 万冊の蔵書があり、その他に定期刊行物（雑誌）6,051 種、視聴覚資料 3,354 種類を所蔵している。データベース・オンラインジャーナルは経済・経営・法律・心理学を中心に、新聞記事・雑誌論文検索など 19 種類揃えている。これらデータベース・オンラインジャーナルは、館内に設置するパソコン（52 台）は勿論のこと、学内のパソコンならどこからでもアクセスすることができる。平成 20（2008）年度の資料の受入状況に関しては、図書の受入冊数は 4,890 冊、定期刊行物（雑誌）は 1,585 種となっている。平成 20（2008）年度の利用状況は、AV ブース・複写利用なども含めた総利用の延人数は 16,597 人で、うち学外からの利用は延 8,402 人であった。図書の貸出は 20,660 冊あり、その内訳は学生 16,562 冊、教職員 2,640 冊、学外者 1,458 冊となっている。因みに平成 20（2008）年度の開館日数は試験期の休日開館も含めて 269 日であり、1日の平均入館数は延 594 人であった。

平成 20（2008）年度より講義時間帯に対応して閉館時間を 30 分延長し、週 6 日、9時から 21 時 30 分まで開館している。春・秋の定期試験期には、試験勉強ができるように日曜日も開館している。資料面に関しては学部間に偏りがないように、各分野の基本図書・関連図書を選書・収集しており、その充実を図っている。また、学習支援としてシラバス記載の教科書や参考文献、ゼミ教材で取り上げられた図書の収集も行っている。学生が選書に参加する「選書ツアー」を実施し、学生にとって興味ある図書の収集にも努めている。図書館ではホームページを管理・運営しており、提供サービスの内容や企画展示・イベント案内等、最新情報を提供するように心がけている。図書館の運営に関しては、図書館長と各学部選出の教員、研究支援部長、図書館課長から成る「図書館運営委員会」を設置し、年 2 回委員会を開催している。

（２）自己評価

館内スペースには限りがあるが、学生の動線を考慮し、閲覧机や書架配置などレイアウトに工夫をこらし、利用しやすい環境作りを行っている。

図書館資料は洋書貴重書を除き、ほとんどの資料が OPAC で検索できるようになった。携帯電話からも OPAC 検索ができる。オンラインジャーナルの予算化に努め、外国雑誌の一部をオンラインジャーナルに切替えた。研究室から利用できる利便性もあり、教員からは好評を得ている。利用者教育

の一環として、新入生オリエンテーション、OPAC 説明会、ゼミガイダンスを実施しているが、ゼミガイダンスへの参加数は年々増加している。平成 19（2007）年度より、自由民権運動家として著名な杉田定一家に關係する文書のデジタル化に取り組み、平成 20（2008）年度に図書館 WEB 上で公開した。研究者のみならず、一般にも広く活用されると思われる。また、地域貢献として大学祭の時に、無料で本を提供する「本のリサイクル」を実施したところ、多数の参加があり多くの本を提供することができた。

（３）改善・向上方策（将来計画）

定期的に開架と閉架図書の切替えならびに蔵書点検を実施しており、適正な蔵書管理を行っている。利用者の学習・研究のニーズに応じた蔵書構成を心がけ、今後も適正な蔵書を維持・管理していく。データベースの予算化に取り組み、より一層の充実に努める。

図書館が提供するサービスは外部からは見えにくいという指摘もあり、今後は学内外の利用者にサービス内容が十分理解されるように、広報活動を積極的に行い、図書館の可視化を図り、サービス強化に努める。

【情報処理センター】

（１）事実の説明（現状）

教育研究用コンピュータ・ネットワークシステムは、平成 19（2007）年 4 月に更新を行い、第二次中期計画の実現に向けて、KVC（KEIDAI Virtual Campus）の充実をはかり、情報基盤を整備した。

現在、学内には E 館：603 台、F 館：297 台、その他 387 台、合計 1,287 台のパソコンを有する。平成 20（2008）年 4 月に、C 館を除く全教室の OS を Windows Vista に更新し、10 月には C 館のパソコンを更新した。年間の使用時間は約 55 万時間である。

（２）自己評価

サーバ群にはブレードサーバを導入し、乱立するサーバ 90 台を 70 台にすることで、管理を簡略化し、運用費を含むトータルコストの低減が実現できた。

システムは 24 時間 365 日稼働とし、システムダウンを最小限とするために冗長化構成や、SanBoot システムを導入している。学外からもメールシステムやホームディレクトリ、ポータルサイトや e ラーニングが利用でき、携帯電話からもメールシステム、ポータルサイトや e ラーニングのサービスが利用できる。ポータルのアクセス件数は年々増加し、48 万件を超えた。休日でも 300 件を超えるアクセスがある。

e ラーニングの教材作りを目的に、平成 16（2004）年度より F 館に「e スタジオ（教材作成支援室）」を開設しており、各種講演会の教材化等、作成依頼は増えつつある。

（３）改善・向上方策（将来計画）

今後も、教職員・学生のニーズを調査し、より良い ICT 環境を整備していく。

平成 23（2011）年 4 月には教育研究用コンピュータ・ネットワークシステムを更改予定である。遷り変りの激しい ICT 社会の中で、システムが陳腐化しないように常に新しい技術を取り入れ、時代に乗り遅れない ICT スキルの教育環境を整備し、さらにコストパフォーマンスやエコを考えたシステム構築を目指す。

KVC ポータルサイトについては、学生が情報発信できるような機能の追加を検討中である。eラーニングは、教材提示だけでなく、アンケートやテスト機能、学習カルテ等の利用を増やし、活用層を広げたい。

9-2 施設設備の安全性が確保されていること。

《9-2の視点》

9-2-① 施設設備の安全性（耐震性、バリアフリー等）が確保されているか。

（1）事実の説明（現状）

アスベストについてはすでに対応済みである。

日常的な安全対策では、改修工事として、摂津校地のグラウンド通路の水銀灯取替え工事を平成20（2008）年度に実施した。

バリアフリー・障害者対応としては、階段教室のスロープ、障害者用トイレ、自動ドア、各棟エレベータ、障害者控え室、点字ブロックなどを設置している。

（2）自己評価

耐震など建物の構造上の安全性については、一部老朽化の進む校舎で補強の必要なものが存在するが、これらは今後計画されている建替えの対象となっている。

安全性の維持管理という観点では、前述のエレベータ、自動ドア、消火関連等各種設備の保守契約によるメンテナンスやエレベータの防犯カメラシステムを導入している点などが挙げられる。

今回の計画では3校地をつなぐデッキの建設が予定されているが、交通量の多い道路を渡る必要がなくなるので、利便性に加え安全性も向上することになる。

（3）改善・向上方策（将来計画）

今後のキャンパス整備においても当然こういった点には配慮を行っていく。

9-3 アメニティに配慮した教育環境が整備されていること。

《9-3の視点》

9-3-① 教育研究目的を達成するための、アメニティに配慮した教育研究環境が整備され、有効に活用されているか。

（1）事実の説明（現状）

冷暖房で温度管理された教室をはじめとする各施設や人工芝化されたグラウンドがあること、またそれらを快適に使用できるよう保守契約による設備のメンテナンスや日々の清掃が行われていることがまず指摘できる。それら今日では当然のこととして求められる環境を維持管理していることについては前述した通りである。

（2）自己評価

教育という点では、例えば情報系の講義を行う教室においては、最新のパソコン（最新のOSやソフトを備えている）を十分に設置することはもちろん、教員による説明の際に利用するモニタが設

置されており、オープン端末室では、ネットワークに接続されたパソコンにより自由にインターネットを利用し、情報を収集できることなど、教育を快適に受ける・提供する環境が整っている。このように情報環境の充実は重要な要素のひとつであるが、本学においては単に教室環境だけでなく、電子掲示板や WEB（パソコン、携帯電話とも）での各種情報や教育コンテンツの提供など、現在のネット社会への対応も行っており、その点においても快適な情報環境を構築できていると自負している。

同じく教室環境についてであるが、近年の校舎では大教室が減ってきているものの、4名以上で使用する長机が備わっている教室はいくつかある。ただしそのような場合には、イスを固定式でなく、支柱で支える可動式のものとすることで、横の移動の際のストレスを減らすよう工夫は凝らされている。ストレスの軽減という点では、学内数箇所に配置された複写機も、資料のコピーなどの際に気軽に利用でき、学外への移動の手間を省くことに貢献している。

これら直接的な教育環境だけでなく、空き時間や食事時間を快適に過ごせる施設が用意されていることも、教育環境のアメニティの向上につながるが、それらについては、現状としては学生食堂・カフェテリアから小さな談話室まで多様な交流場所を用意し、また屋外においても C 館の屋上庭園や各所にテーブル・イス・ベンチを配置するなど、緑も多く確保されたそれらの場所が学生の憩いのスペースとして活用されている。大阪市内の限られた敷地であることを考えると、一定の配慮をしていると言えるだろう。

それら環境を快適に維持する一環として喫煙については分煙とし、喫煙箇所を数箇所に制限している。また、休憩時間にマナーアップ運動と称する活動を行っており、教職員による学内巡回及び喫煙指導や校内放送による呼びかけを通して、分煙の徹底を図っている。

その他には、トイレについてはウォシュレットや便器の洗浄や脱臭をはかるサニタイザー、芳香消臭機能を持つエアフレッシュナーなどを設置し、快適な環境を心がけるとともに、女性トイレには擬音装置を設置することで、利用者へ配慮をするとともに、無駄な水の使用を抑えている。

（３）改善・向上方策（将来計画）

以上の通り、アメニティへの配慮はすでに着手し始めているが、今後のキャンパス整備ではこれまで以上に重要な要素となると認識している。学内の各施設においてそれぞれ配慮していくことはもちろん、それらを俯瞰しながら、どのように一体化することが快適なキャンパスにつながるのか、十分に検討する必要がある。

〔基準 9 の自己評価〕

現在、大規模なキャンパス建て替え計画が進行中であり、より快適な教育・研究環境の整備を目指している。本計画の完了により、現在課題として挙がっている問題は解消されると認識している。

〔基準 9 の改善・向上方策（将来計画）〕

今後、平成 26（2014）年度までの建設計画に従って、新校舎等の建設を順次進めていく。

基準 10 社会連携

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

《10-1の視点》

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

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

《10-2の視点》

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

10-3 大学と地域社会との協力関係が構築されていること。

《10-3の視点》

10-3-① 大学と地域社会との協力関係が構築されているか。

本学はこれまで、“地域社会・企業社会に開かれ、評価される大学づくり”を目標として、さまざまな取り組みを行ってきた。平成 18（2006）年策定の「第二次中期計画」において“地域社会・企業社会・国際社会との連携および社会貢献”を大きな目標として次の三つの課題を挙げ、各種取り組みを実行してきた。

- ① 大阪市東淀川区や地域の商店街等との連携を深め、地域経済の活性化やまちづくりに貢献すること
- ② 企業や市民団体との連携を深め、政策提言やイベント参加などの貢献を行うこと
- ③ ベンチャー企業の起業支援・中小企業の経営コンサルティング等において貢献すること

そして平成 20（2008）年に策定した「第三次中期計画」においても、引き続き“地域・企業・世界とつながる大学”を主要施策として、9つの取り組みを掲げている。

具体的には、各種講座、企業や東淀川区との連携事業、地域活性化支援センター、経営・ビジネス法情報センター、心理臨床センターにおける活動、図書館等の大学施設の開放などである。

【公開講座】

（1）事実の説明（現状）

本学は、地域に開かれた大学を目指し、経済や経営に関する時事問題、あるいは文化、趣味・教養などを幅広いテーマでの講演会、講座を実施し、地域の生涯教育に対するニーズに機会と場所を提供してきた。特にオープンカレッジや市民教養講座など 10 年以上に亘って開催している講座もあり、毎年多数の方がリピーターとなって受講している。これらの取組みは、地域住民にも、広く認知され、評価を受けている。

平成 20（2008）年度は温暖化問題、世界遺産圏の文化など約 10 種の講演会、講座を開講し、年間を通じて延べ 7,500 名もの一般の方が受講した。各講座の受講者状況は以下の通りである。

図表 10-1-① エクステンションセンター公開講座実施状況

タイトル	開催時期	回数	申込者数	延参加者数
地域政策オープンカレッジ	10～12 月	11 回	324 名	1,623 名
オープンセミナー[春季]	6～7 月	6 回	612 名	1,824 名

オープンセミナー[秋季]	10月	4回	393名	769名
エクステンション講演会(秋)	9月	3回	466名	709名
エクステンション講演会(冬)	3月	2回	555名	619名
市民教養講座	1～2月	4回	544名	1,458名
金融・証券講座	10～11月	10回	48名	43名
生涯学習講座(Vol. 2)	6～7月	23講座	167名	139名
生涯学習講座(Vol. 3)	10～12月	26講座	177名	126名
生涯学習講座(Vol. 4)	1～3月	27講座	239名	195名

(2) 自己評価

これまでの活動を通じて、本学の一般向けの講演会及び生涯学習講座は、地域に向けての社会貢献及び生涯学習ニーズを満たす事業として確立している。地域からの評価もさることながら、平成19(2007)年度の大学基準協会からの認証評価においてもこの事業は地域の生涯教育への社会貢献として、「長所として特記すべき事項」として大きく評価された。

(3) 改善・向上方策(将来計画)

公開講座や講演会は、地域へ知を還元する社会貢献事業として、①地域におけるニーズをより反映した講座の開設、②講座に本学の独自性を持たせていくこと、③地下鉄今里筋沿線を中心とした新たな受講生の獲得をさらに進めること、を目標にエクステンションセンター事務室が取り組む予定である。さらに、本学の創立80周年に向けた事業としても、プロジェクト委員会を設置し、講演会等を検討していく予定である。

【北浜キャンパス】

(1) 事実の説明(現状)

大学における研究成果などの知的資源を広く社会に還元し、社会人同士の知的交流の場を提供し、そして、社会人の職業能力の開発に貢献していくことを目的として平成17(2005)年4月に開設した。社会人教育によって社会の要求を把握し、大学における実学教育並びに研究が洗練されていくという効果も期待している。

北浜キャンパスの趣旨には、多くの企業の賛同を得ており、開設時には24社の企業から寄付金をいただいている。企業の人材育成支援の一環として多くの社会人学生を受け入れる一方で、実務家講師の派遣には多くの企業の協力を得ている。

①社会人大学院

北浜キャンパス社会人大学院は企業社会との連携・循環教育を目的とし、ビジネスパーソンにとって実務において有益な教育サービスを提供することである。北浜という場所の利点を生かし、ビジネスパーソンのニーズに応えるべく、大学教員だけではなく実務家教員を多数招聘し、金融・証券・ファイナンスおよび税務・会計を中心としたカリキュラムで開講している。また、平成21(2009)年度より、大学院のファイナンス関連科目だけを抜き出してプログラム化した『ファイナンス・アカデミー』を開講し、社会人の学習ニーズに柔軟に対応している。

企業の人材育成制度や自己啓発制度に貢献しており、開設時から現在までに約50名の企業派遣の大学院生を受け入れている。一方、社会人大学院で開講している講義のうち、約3分の1に相当する約20科目を実務家並びに企業派遣の講師が担当している。また、『ファイナンス・アカデミー』

では、日本証券アナリスト協会と日本証券業協会の後援を得ている。

②イブニングスクール（経営学部3年次編入コース）

社会人を対象とした経営学部3年次編入コースとして開設し、社会人のキャリアアップ並びに学位（経営学士）取得を支援している。サテライトキャンパスでのこのような取り組みは珍しい。

短期大学や専門学校出身の社会人を受け入れ、卒業後、他大学を含む大学院（北浜キャンパス社会人大学院・他大学MBAコースなど）へ送り出すというキャリアアップシステムが確立しつつある。

③北浜社会人講座

北浜キャンパスの開設以来、数々の一般社会人向けの講座を開講している。『北浜土曜講座』では講師を社会人から公募するなど、大阪経済大学北浜キャンパスを『社会人が互いに学びあう場』ととらえ、会社組織を越えた社会人の知識交流の場として発展させていくことを目指している。

『北浜土曜講座』では、大阪府立男女共同参画・青少年センターや財団法人関西生産性本部からの講座の提供を受けたり、受講生募集などの広報活動で相互に協力しあっている。また、大阪証券取引所が運営する『大証デリバティブスクール』には、北浜キャンパスの教室提供と受講生募集で協力している。

（２）自己評価

社会人大学院は、関西有力校が相次いでサテライト大学院を開設している中で、北浜キャンパスへ入学する社会人学生は堅調に推移しており、現在53名の社会人大学院生と23名のイブニングスクール生が在籍している。平成21（2009）年度北浜土曜講座の講師募集には、9名6団体の応募があり、審査の上、5名4団体の社会人が教壇に立っている。

企業の人材育成制度や自己啓発制度による派遣学生が減少傾向にあったが、企業の人事部門への積極的なアプローチにより少し持ち直した（平成20（2008）年度入学者2名→平成21（2009）年度入学者6名）。企業から派遣された多くの学生は、在籍中あるいは修了後に昇進を果たすなど、所属する企業で活躍している。また、社会人大学院に実務家講師を派遣する企業からは、派遣された講師自身も良い刺激を受けているとの評価を得ている。北浜社会人講座などにおいては、積極的に諸機関との連携を図っているが、現在のところ、大きな成果が上がっているとは言い難い。

（３）改善・向上方策（将来計画）

近年、関西圏における社会人向けサテライトキャンパスの開設が相次ぎ、社会人の学習ニーズへの対応が一巡した感がある。本学北浜キャンパスでも、中堅・中小企業などの経営者や幹部候補生に育成など、新たなニーズへの対応を進める必要がある。

大学院のカリキュラムを継続的に見直し、常に社会人にとって魅力のあるものを提供していく。イブニングスクールでは、短期大学・専門学校や他大学大学院との連携を図りながら、社会人の多様なニーズに対応できるキャリアアップシステムの確立を模索していく。また、他の諸機関との連携については、内容を洗練しつつ、適切な広報活動を実践していく。

【科目等履修生・聴講生制度】

（１）事実の説明（現状）

大学が持つ物的・人的資源の社会への提供の一環として、科目等履修生・聴講生制度を設けている。

科目等履修生は春学期・秋学期の年2回募集し、履修できる単位は、各学期10単位、年間20単位以内である。ただし、教育職員養成課程の科目を履修する場合は、各学期20単位、年間40単位まで履修可能である。

学部生とは違った位置付けで講義を受講する人達に、継続して生涯にわたる学習をしてもらえるよう支援するため、本学の科目等履修料は関西地区の他大学に比べて安価に設定している。

（2）自己評価

聴講生では60歳以上の受講者が半数を超え、シニア学生が目立つ。本学講義以外の講座・講演会でも同様の傾向がある。

いわゆる“社会人学生”は授業内容に対する要求が高く、よく勉強されている。

20歳前後の学生にとって、こうした方々が真剣に学ぶ姿を目にすることで受ける刺激があることは間違いなく、また、人生の先輩としての世間話からも得るものが多いようである。

（3）改善・向上方策（将来計画）

平成19年12月の学校基本法の改正により、大学などが学位に準じる「履修証明書」を授与できるようになった。この証明書は各種資格の取得と結びつけるなど二次利用の可能性が高まっており、今後の動向が注目されている。

履修証明プログラムとして、公開講座等授業科目ではない科目も内容によっては含むことができるので、社会人がこれらの履修・証明書取得を目指して大学に集約することが考えられ、本学もそれにどう対応するかを検討しなければならない。

【中小企業・経営研究所】

（1）事実の説明（現状）

当所主催の研究会・講演会について、一般の方々に対しても開放を行っている。ただし、内容が研究者・専門家向けということもあり、一般の参加は実際には少ない。しかし、平成21（2009）年6月25日に、当所と国際交流協定を締結している中国・復旦大学日本研究センターの副理事長、陳建安氏を招聘した、一般社会人および学部生向けの特別講演会では、一般社会人聴講者枠100名が募集初日で定員に達するほどの盛況ぶりであった。

また当所の蔵書（図書約11万冊、雑誌約780タイトル）の利用についても、館内閲覧および文献複写のみという制約があるが、一般にも提供している。

（2）自己評価

研究会・講演会については、当所ならではの中小企業に関する学術的なものとして一定の評価を得ている。中には「韓国・漢陽大学校経済研究所との共同研究発表会」のように、報告言語が英語で行う国際学術会議的な研究発表会を毎年開催しており（漢陽大・本学の交互の開催）、本学の国際学術交流促進の一翼を担っているものもある。ただし、学術性、専門性に重きをおいているため、全てを一般社会人に公開しているとはいえ、聴講者のレベルを選ぶものとなり、小数の参加にとどまっているのが現状である。また蔵書については、行政機関や民間企業の部内資料、調査資料（いわゆる灰色文献）や会社史のコレクションなどで定評がある。しかし、蔵書の半数以上がオンライン検索に対応できていないので、資料の問い合わせについて利用者に不便をかけている面がある。

（３）改善・向上方策（将来計画）

当所はその性質上、中小企業および企業経営の、基礎科学的な研究機関としての性質と活動を重視しつつも、今後は一般の人でも参加できるような講演会を定期的で開催したい。また、蔵書の検索についても、平成 21（2009）年より 5 ヶ年かけて全ての資料についてオンライン・データ化を行い、検索の便宜をはかっていく。

【日本経済史研究所】

（１）事実の説明（現状）

開所 70 周年（平成 15（2003）年）の前後から、一般向けに日本経済史研究所ならではの講演活動を展開している。

平成 20（2008）年度 開催

時期	名称	講演者	出席者
5 月	黒正塾 第 6 回 春季歴史講演会 「東アジア史における琉球処分 ー琉球王国の滅亡と琉球民族の 復活ー」	西里喜行・国立大学法人 琉球大学名誉教授	235 人
7 月	黒正塾 第 10 回 寺子屋 メインテーマ：東アジア世界と 昭和日本 ①東アジア工業化と松下電器 ーエレクトロニクス事業の構 造変化ー ②昭和の大阪と在阪朝鮮人ー戦 前期を中心にー ③20 世紀朝鮮史の国際環境	①少徳敬雄・パナソニック株式会社 元副社長 ②北崎豊二・元大阪経済大学学長 ③李 憲昶・韓国・高麗大学教授	161 人 188 人 165 人
11 月	黒正塾 第 6 回 秋季学術講演会 ①大陸の幻想ー在留小学生綴方集 に見る中国ー ②東アジア資本主義史研究ー19 世紀から戦後の経済発展までー	①近藤直美・本学人間科学部准教授 ②堀 和生・京都大学大学院経済学研 究科教授	110 人 125 人

*黒正塾：研究所の創設者の一人であり、初代学長でもある黒正 巖の名を冠した講演会

*大阪府・市の教育委員会の後援を受け、入場無料で開催している。

平成 19（2007）年の年末に、オープン・リサーチ・センター整備事業として第 1 回 東アジア経済史研究会（第 50 回経済史研究会）を開催し、引きつづき平成 20（2008）年度は東アジアをテーマに黒正塾を開催した。

（２）自己評価

出席者のアンケート結果（平均回収率 79.2%）では、研究所にふさわしく深い内容で開催されていることが好評で、出席者の学ぶ意欲も満足度も高い。出席者は大学近隣、大阪市内、府内、次いで兵庫県からが多く、地域に根付いていると評価できる。年齢構成は、60代が約3分の1、70代以上が約半数を占めている。年齢層からも仕事柄、戦前の中国・朝鮮半島に滞在した人が多くおられて、どの会場も活気が感じられた。

（３）改善・向上方策（将来計画）

黒正 巖博士の遺品・写真、古文書史料、過去の大学周辺の写真などを所蔵しているが、現状では研究所の一角に展示場所が限られていることから、一部しか公開できていない。新入学生が本学の沿革を遺品や写真を見て、じっくり学べるよう常設の展示ホールが必要と考えている。

【産学連携】

（１）事実の説明（現状）

平成 20（2008）年 5 月に本学と大阪市信用金庫との間で、中小企業ならびに企業経営に関する研究を共同で進め、その成果を通じて中小企業を支援し、地域産業の振興に寄与することを目的とする「産学連携基本協定書」を取り交わした。

平成 21（2009）年 2 月に、大阪市信用金庫と中小製造業における経営課題と産学連携の発展性に関してのアンケート調査とり、結果を分析し報告書をまとめた。また同年 3 月には中小企業経営者向けの「産学連携セミナー」を共同で実施した。

（２）自己評価

大阪市信用金庫との協定は、民間企業と締結するものでは初めてのものになる。「企業社会」にも開かれた大学づくりを目指す本学にとって、この協定は企業社会とのつながりの第一歩となるものである。

（３）改善・向上方策（将来計画）

今後の具体的な連携活動に関しては、大学側の窓口であるエクステンションセンター事務室と大阪市信用金庫の窓口である産学連携センターとで協議し決定する。「産学連携セミナー」に関しては継続して開催する予定である。

【官学連携】

（１）事実の説明（現状）

大阪市の東淀川区と平成 18（2006）年度に「協働連携に関する基本協定」を締結し、これをもとに区主催行事に参加、ホール施設の利用、市交通局による交通調査アンケートへの協力など行ってきた。さらに東淀川区が推進する「東淀川区健康づくり区民会議」にも加盟し、幹事団体として事業の推進を行っている。特に区と本学の人間科学部との連携で行われている中高年向けの健康教室「きさんじ塾」では、人間科学部で積み上げてきた教育研究の成果を地域住民の方の健康やライフスタイルの改善に資することを目的に、平成 18（2006）年度から始まり、これまで 5 期（春期・秋期）に亘り実施し、約 100 名が受講した。

（２）自己評価

「きさんじ塾」では、人間科学部のボランティア学生が運動の指導やサポートに入って行って、単なる地域中高年層の運動教室ではなく、学生にとっても活動を通じて、地域との交流とともに自己成長の場となっている。これは教育研究活動と地域貢献が融合した取り組みであり、地域活動として大阪市からも高く評価を受け、平成 20（2008）年 6 月には平松大阪市長によって活動の視察を受けた。

（３）改善・向上方策（将来計画）

東淀川区との連携協定は、平成 21（2009）年度に満了を迎える。来年度に向けては、エクステンションセンター事務室と東淀川区区民企画課が、窓口となってこの協定の継続についての協議を行う予定である。

【地域活性化支援センター】

（１）事実の説明（現状）

他大学との関係においては、平成 20（2008）年度秋学期に全 11 回開講した地域政策オープンカレッジ「低炭素社会への道程」において、京都大学等から植田和弘氏、諸富徹氏をはじめとして、他大学所属の教員の協力を得て行い、教育内容の向上を図った。

また、平成 20（2008）年度まで取り組んでいた文部科学省助成事業現代 GP「地域に開かれた体験型環境・まちづくり教育（以下、GP と略）」において組織された「現代 GP 学生実行委員会」は、平成 20（2008）年 11 月 15-16 日に大阪人間科学大学（摂津市）で開催された全国まちづくりカレッジに参加し、本学現代 GP で行っている教育の成果を全国の大学学生と交流することができた。

地域活性化支援センター（以下、本センター）が、担当のセンター協力員を配置して、その実施を支援している正課の実習型授業「ボランティア論」においては、地元東淀川区内を中心に、多くの団体等（図書館、社会福祉法人・施設、保育団体・施設、NPO 等）の協力を得て、学生の実習を実施し、社会問題の現場での実習を通して、問題意識を高めている。

本センターの活動においては、地域社会との関係が不可欠なものとなっている。そして、それは、大学側が講座を地域社会に開放するといった一方的なものにとどまらず、地域社会との関係のもとで、学生の学習環境も豊かになるという互惠関係にある。

以下、取り組みごとに記述していく。

①地域政策オープンカレッジ「低炭素社会への道程」（平成 20（2008）年度秋学期 全 11 回の講義）

これは、経済学部正課科目として提供された科目であるが、市民にも開放し、多くの地域住民が受講し、環境問題の最先端の研究・事例を学生と市民が共に学んだ。受講生は学生・市民併せて毎回約 300 名であった。

②他の正課科目における地域社会との連携

本センターで支援している正課科目としては、ボランティア実習、地域調査などの実習科目がある。

ボランティア実習（原田多美子客員教授）においては、地元東淀川区内において、多くの団体等（図書館、社会福祉法人・施設、保育団体・施設、NPO 等）の協力を得て、学生の実習を実施し、

社会問題の現場での実習を通して、問題意識を高めている。

また地域調査においても、ヒアリング先として、行政、商工業者、地域の協力は不可欠である。平成 20（2008）年度秋学期の柏原講師担当の地域調査として、「東淀川区自転車マップ」を作成したが、これも学生の実地走行調査に加えて、地元町内会関係者、警察署、社会福祉法人等の取材を行い作成した。

これらの科目の実施にあたっては、地域との連携がその質の向上のために不可欠であるといえる。

③ECO まちネットワーク・よどがわとの連携・協力

ECO まちネットワーク・よどがわは、平成 18（2006）～平成 20（2008）年度文部科学省助成事業現代 GP「地域に開かれた体験型環境・まちづくり教育（以下、GP と略）」とパートナーシップを結んで活動する地元市民団体として平成 18（2006）年 12 月に結成され、事務局を本センターに置いている。

平成 20（2008）年度においては、滋賀県野洲市へのスタディツアー（8 月 9 日）、東淀川区民祭りへの出展（9 月 21 日）、映画「六ヶ所村ラブソディ」上映会・環境市民まちづくり交流会（平成 21（2009）年 2 月 21 日）、現代 GP シンポジウム（2 月 28 日）などを、協力して企画・実施した。

④西淀川 ESD への参加

環境省助成事業「西淀川 ESD～持続可能な交通まちづくり市民会議～」（事務局：財団法人公害地域再生センター（あおぞら財団））に継続的に参加した。ESD とは、持続可能な開発のための教育（Education For Sustainable Development）を意味し、地域社会の様々な教育主体が集まって、環境教育を推進することを目的としている。地域政策学科の柏原講師がこれに参加し、西淀川高校等の教育機関との関係を構築し、菜の花プロジェクト等を通じて、本学学生と高校生・中学生・小学生との交流を行った。本学学生が西淀川高校でフードマイレージについての講義を行う等の成果も得ている。

⑤行政（大阪市・東淀川区）との関係

柏原誠講師が、大阪市民政局・大阪市コミュニティ教会主催の「つながる、ひろがる、おもしろいまちワーク『ええまち読本・おおさか』講習会」の講師を市内 6 区で務めた。受講者は各回 50-200 名であった。

遠州尋美教授・山本俊一郎准教授・柏原誠講師がそれぞれ東淀川区役所主催の「ゆめまちリーダー育成塾」において講師を務めた。受講生はそれぞれ地域社会のリーダー層 50 名程度で、まちづくりに関する講義やワークショップを行った。

柏原講師が平成 20（2008）年 10 月～平成 21（2009）年 3 月に東淀川区役所が計 6 回開催した、「東淀川区区民参画と協働に関する研究会」に委員長として参画し、報告書の執筆に協力した。

また、東淀川 NP0・ボランティア連絡会での講演を行った。

（2）自己評価

他大学や企業との連携協力によって、学生が最先端の研究内容に触れることができた。また、地域政策オープンカレッジでは、論壇上で論争の的となっている当事者にも登壇してもらうなど、学生に質の高い内容の講義を提供できた。しかしながら、この地域政策オープンカレッジは、そのコーディネート等の教員負担が大きいとの理由から、平成 21（2009）年度からは、正課授業としては廃止となっている。その結果、正課授業ではないものの、地域開放型の講座として本センターが事

業として継続させていくこととなった。

学生の全国交流も、自らの活動が他大学から評価される機会を持てたことは大きな意義がある。しかし、こちらにも担い手の継続性の問題がある。

課題としては、異なる主体との協力関係を構築し、維持していくための活動を担保するための人的資源の確保があげられる。教員が他の教育・研究活動と並行して行うだけでは自ずから限界がある。現在1名配置されているセンター協力員がその実施に協力している「ボランティア論」の実習では他団体・地域との関係性が持続発展してきている。

地域社会との連携においては、まず、地域政策オープンカレッジにおいて、大学の知の蓄積を地域社会に還元するという意味で地域社会へ貢献できたと考えている。本センターでは、これにとどまらず、地域社会との連携を通じて新しい価値の創出の段階にまで踏み込みたいと考えている（地域連携・地域共創）。

平成20（2008）年度は現代GPの取り組みや東淀川区との連携協定に基づく活動を足がかりに、その基盤を構築し定着することができた。しかしながら、これらの動きは教員の個人的な対応がほとんどで、本センターは窓口となっているに過ぎない。センターの活動の中の連携も不十分である。連携している外部のパートナーは一定の組織化が進んだところであるので、イコールパートナーであるためには、本センターも地域社会との連携において組織的な対応を進める必要がある。

（３）改善・向上方策（将来計画）

外部の異なる主体との連携・協力関係を構築・維持・発展させるための人的資源を確保する。地域活性化センター関係の教員のコミュニケーションを図るとともに、専門的に担う「センター協力員（まちづくり）」の増員確保に向けて努力したい。

地域社会との関係の構築、維持・発展についても、担当教員の個人的な努力を超えて、センターとして組織的に対応できる態勢を整えたい。センター運営委員会やセンターアソシエイトの協力を組織するとともに、まちづくり分野や地域社会との連携を専門に担当する「センター協力員（まちづくり）」の増員によって、継続的・組織的に地域社会との連携を図る組織体制を整備する。

専門的にまちづくり・地域連携分野で活動しうるセンター協力員の配置の効果については、センター協力員（ボランティア）の尽力によって、ボランティア論における実習において地域社会との良好かつ持続的な協力関係を築いていることから実証済みである。

また、センターの予算や財政支出の内容についても、地域社会との連携を意識した内容を検討していく。

ECO まちネットワーク・よどがわとの関係については、現代GPでの取り組み以来パートナーシップを結んで活動している。同団体の市民団体としての発展を促しつつ、引き続き、パートナーシップを結んで活動することを通じて、大学の知の蓄積を地域に還元し、大学教育の質の向上に資する方向で維持していく。

【経営・ビジネス法情報センター】

（１）事実の説明（現状）

経営・ビジネス法情報センター（以下、本センター）は平成17（2005）年度に創設された。その目的として、①学内においては教育研究補助を、②学外に対しては経営・ビジネス法に関する情報を提供しビジネス社会に学的業績を還元することを通じて社会貢献を果たすことを掲げる。経営

と法の学際的融合を図ることで得られた新たな知見を諸活動を通じて社会に提供することを目標とする。

本センターは、経営学部教授会によって選任されたセンター長1名および運営委員2名により組織され運営される（任期ともに1年）。運営委員の構成は、経営学科所属教員1名とビジネス法学科所属教員1名が当たる。事務的活動のためSA学生を若干名採用する。

活動内容は以下のとおりである。

- ①学生の勉学等に関する動向の調査：教育の補完としては、学生の勉強に対する意識調査を行い、研究の補完としては、教員に対する有形無形の情報を提供することを企図する（最新文献情報の配布など）。
- ②出版活動：ビジネス法学科教員（法律教員・経営教員含む）の共同執筆として北村實編『ビジネスと法』（法律文化社、平成18（2006）年）を、また、共同執筆による『経営と法一学びのエッセンス』（中央経済社、平成21（2009）年）を上梓した。さらに『学校の法理（仮題）』は現在校正段階にある。執筆には学外研究者や実務家も多数参加する。
- ③研究会活動：中小企業経営者、経営学系教員と法律学系教員の合同出席による経営事例研究会を主催している（年2回）。また、法律学系教員と法律実務家で構成されている法律研究会を開催している（年6回程度）。その他、大学院生の修士論文中間報告会など。
- ④教育活動：学内の教育活動としては、平成19（2007）年秋学期に創刊した法情報冊子『ビジネス法学科ジャーナル』（年4回発行）および独自サイト(okblic.jp)により学内外に法情報を提供する。学外向けとして、大阪府の離職者等再就職訓練講座を受託している。平成20（2008）年度は9月～11月（ビジネス法務科）、1月～3月（実践マネジメント科）の2講座を各3カ月の期間で実施した。また、平成20（2008）年度は7月に中小企業・経営研究所との共催で「中小企業の法的環境」講演会を開催した。さらに、平成20（2008）年度春期には「経営と法の融合」がテーマの公開講座（全7回）を開催した。好評だったことから平成21（2009）年度は春秋全15回に渡るリレーセミナーに拡大する。

（2）自己評価

本センターが目標として掲げている「経営と法の融合」は、いわば新たな学問領域であり、方法論を含め、その発展には多くの課題が山積していることはセンター自身が痛感している。しかしながら、「経営と法の融合」という学問領域には、ビジネス上のニーズがあること、そして、未発展ながらも、それを討議することのできる「開かれた場」が組織的に提供されていること自体に大変深い意義があることを、学外参加者との交流を通じて実感しているのもまた事実である。

研究補助については、平成21（2009）年度より文献月報の発刊を行っており、資料部としての役割を果たしつつある。出版活動については、前述のとおり概ね順調に推移している。

（3）改善・向上方策（将来計画）

研究会やセミナーは、「経営と法」研究の最前線であり、今後も定期的な開催を堅持する（平成21（2009）年度前期は投資政策株式会社との研究会などを開催予定）。

【心理臨床センター】

1. 地域住民に対する臨床心理学的相談活動

(1) 事実の説明(現状)

平成 20 (2008) 年度、心理臨床センター (以下、本センター) の地域住民に対する臨床心理学的相談活動は、以下の通りである。

[来談者数集計表]

(1) 地域別

(単位：人)

大阪府	67(38)
京都府	13(4)
兵庫県	25(10)
奈良県	3(0)
滋賀県	1(0)
その他	4(1)
計	113(53)

(2) 性別

(単位：人)

男	36(18)
女	77(35)
計	113(53)

() 内 2008 年度新規来談者数

2008 年度総件数	1635
〈2007 年度総件数〉	〈1581〉

(3) 年齢別

(単位：人)

() 内 2008 年度新規来談者

～ 10 歳	～ 20 歳	～ 30 歳	～ 40 歳	～ 50 歳	～ 60 歳	60 歳以上	不明	計
7(5)	14(8)	14(9)	28(12)	19(7)	20(9)	10(2)	1(1)	113(53)

(4) 2008 年度月別カウンセリング延件数 () 内 2007 年度延件数

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
新規	5	9	6	2	4	1	4	1	9	4	2	6	53
件数	131 (108)	148 (122)	152 (146)	144 (133)	108 (120)	123 (154)	140 (153)	117 (139)	131 (125)	143 (100)	138 (124)	160 (157)	1635 (1581)

今年度より親子教室を実施した。この親子教室は、主として療育手帳を取得した子どもとその親のために開催された。この『友達ができにくい子ども、集団になじみにくい子どものための親子教室』は、全 15 回親のグループカウンセリングと子どものグループ・プレイセラピーを並行して行った。

① 幼児グループ 5 組 10 名 親グループ・子グループとも 15 回 合わせて 30 回

② 小学生グループ 4 組 8 名 親グループ・子グループとも 15 回 合わせて 30 回

両グループ合わせて全 60 回であった。

(2) 自己評価

本センターは開設 3 年目を迎え、大阪府をはじめ近畿各県の地域住民に対する心理相談活動を昨年度に比べ延べ件数で 54 件増加して 1,635 件行った。

また、新たな試みとして親子教室を開催した。初めての試みであったが、幼児グループ 5 組全 10 名、小学生グループ 4 組全 8 名が参加し、4 グループで各 15 回、全 60 回開催した。

(3) 改善・向上方策(将来計画)

心理相談延件数は増加したものの、新規来談者数が増加していないので、広報活動をより積極的に行うことが必要である。新聞の折り込みチラシや新たなパンフレット作りを通して、より広く地域住民に本センターの活動を広報する方策を考える必要がある。

2. 地域住民への啓蒙活動

(1) 事実の説明(現状)

平成 20 (2008) 年度本センター関連で、次のような講座・講演会が催された。

① 「R. R. Greenson 著 “The Technique and Practice of Psychoanalysis ” 英文講読会」

日時 平成 20 (2008) 年 5 月 25 日・6 月 22 日・7 月 27 日・10 月 19 日・11 月 30 日

平成 21 (2009) 年 1 月 25 日・2 月 22 日・3 月 22 日

全 8 回 日曜日 9 : 30 ~ 12 : 00

参加者 : 25 名

オブザーバー : 本学人間科学部教授 村山 満明

会場 : 本学 70 周年記念館 2 階会議室

② 芸術療法ワークショップ

日時 : 平成 20 (2008) 年 7 月 20 日・8 月 17 日・9 月 21 日・10 月 19 日・11 月 16 日
・12 月 21 日

平成 21 (2009) 年 1 月 25 日・2 月 22 日・3 月 1 日・3 月 15 日

全 10 回 14 : 00 ~ 17 : 00

参加者 : 43 名 (延べ人数)

講師 : 鶴山 洋子・松田 佳子

会場 : 本学心理臨床センター プレイルーム

③ 発達検査 : 近隣の幼稚園・小学校に案内し、無料で実施した。

検査者は本学人間科学研究科臨床人間心理専攻大学院生が実施した。

検査結果の報告も、検査者であった大学院生が行った。

① 新版 K 式発達検査 対象 : 幼稚園児 10 名

実施期間 : 平成 21 (2009) 年 2 月 1 日 ~ 3 月 15 日

② WISC-Ⅲ検査 対象 : 小学生 9 名

実施期間 : 平成 20 (2008) 年 11 月 17 日から 2 月 26 日

(2) 自己評価

平成 20 (2008) 年度、講演活動は行わなかった。芸術療法ワークショップは人間科学研究科臨床人間心理修了生二人によるものである。

英文講読会、芸術療法ワークショップ共に昨年度より引き続き開催した。

近隣の小学校・幼稚園に、臨床人間心理専攻大学院生による無料発達検査の案内をしたところ、即座に応募があり、発達検査に対する関心が高いことが明らかになった。

（３）改善・向上方策（将来計画）

近隣の住民のためのワークショップや発達検査は今後も継続しなければならない。

また本年度、人間科学研究科臨床人間心理専攻大学院生 1 期生の 4 名が、日本臨床心理士資格認定協会認定の臨床心理士となった。将来的には近隣の臨床心理士の研修の場として、本センターが役割を果たさなければならない。その一環として臨床心理士資格更新のためのポイント研修を開催することを通し、近隣地域の専門家により一層の知名度を拡大し、ひいては利用者の増大を目指したい。

3. 本学人間科学研究科臨床人間心理専攻大学院生の教育と社会貢献の場としての活動

（１）事実の説明（現状）

平成 20（2008）年度中、平成 19（2007）年度入学人間科学研究科臨床人間心理専攻大学院生 3 名及び平成 20（2008）年度入学大学院生 10 名、計 13 名の内 11 名が本センターにおいて有料のカウンセリングを担当した。平成 20（2008）年度の院生の担当延件数は 205 件を数え、昨年度を 29 件上回っている。また、親子教室で大学院生 2 名が幼児グループ、小学生グループの心理相談・遊戯療法、幼児の親グループを、本センターの非常勤カウンセラーと共に担当した。これらを担当した院生は、本学教員ならびに本センター非常勤カウンセラーの指導と共に、他機関の臨床心理士にスーパービジョンを受けつつ、来談者の心理相談に当たっている。このような指導体制の下、人間科学研究科臨床人間心理専攻大学院生は、地域住民に対する心理相談に貢献しているといえる。

また、大学院生は、大阪市立大隅西小学校、吹田市教育センター光の森、平井クリニック、すみれ乳児院、児童養護施設遙学園、心の相談室リーフ、清水クリニック、小松幼稚園、三田市民病院など 9 箇所の外部施設で実習経験を積んでいる。本センターは、各外部実習先と院生との間で、主として事務的関わりをするとともに、教員の教育的関わりの補佐をしている。

（２）自己評価

本センターは、大学院生の社会貢献及び臨床心理学実践実習の場として、3 年目を迎え、臨床心理実践実習の実績を着実に重ねている。大学院生の実践実習総件数は昨年度に比べて 29 件多かった。

（３）改善・向上方策（将来計画）

今後大学院生の心理相談、遊戯療法のより一層の活動の場を広げるために、本センターの 3 年間の実績を基にしたパンフレットの作成をおこない、教育・医療・福祉・企業に対する広報活動をよりいっそう活発に行なわなければならない。

【図書館】

（１）事実の説明（現状）

図書館は卒業生、退職教職員、相互利用による他大学・機関からの来館者を対象に開放していたが、平成 6（1994）年に大学で開催された公開講座・市民教養講座受講生を対象に、図書の貸出を開始したのが一般への図書館開放のきっかけであった。平成 8（1996）年に一般社会人に資料の閲覧・複写サービスを始め、以降、平成 10（1998）年に有料で一般社会人への館外貸出を開始し現在に至っている。平成 16（2004）年には、随時登録制から利用目的を記入する年 1 回の登録制へ、

翌平成 17 (2005) 年には春・秋年 2 回の登録制に変更した。一般利用の登録は年々増加傾向にあり、平成 20 (2008) 年の登録者数は 189 名であった。所蔵資料の閲覧・館外貸出、各種データベース・インターネット館内利用等のサービスを提供している。但し、館外貸出は一般図書に限定している。平成 20 (2008) 年の貸出冊数は、346 冊であった。一般利用者以外にも大阪府委託訓練講座受講生、高大連携高校生、単位互換大学生、在学生の父母は子弟が在学中、登録すれば図書館が利用できる。これら利用者は無料となっている。また、平成 19 (2007) 年から、東淀川区在住・在学の高校 3 年生を対象に、夏季休暇中のみ図書館を開放している。資料の館外貸出は行わず、自習用として施設を開放している。平成 20 (2008) 年の利用者は延 62 名であった。

(2) 自己評価

一般への図書館開放を始めて 15 年になるが、公共図書館にはない専門書・学術雑誌等が利用できるということで、年々、利用申込者は増加している。近頃では、シニア世代の利用申込みも増えており、生涯学習をサポートしていると言える。

また、申込者の約半数は継続して利用する人であり、近隣住民の申込みも多く、図書館開放が地域に定着していると判断できる。

(3) 改善・向上方策 (将来計画)

一般利用者の利用条件の緩和等を検討し、より快適な空間と資料提供が可能となるよう、サービスの向上に努力する。

[基準 10 の自己評価]

本学は、かねてから基本目標の一つとして、地域社会・企業社会・国際社会との連携強化と社会貢献を掲げてきた。

本学の北浜キャンパスそのものが、主として社会人を対象にし、大学の人的・物的資源を社会に提供するためのものである。北浜キャンパスでは社会人大学院、経営学部 3 年次に編入するイブニングスクール、そして一般社会人向けの各種社会人講座を実施してきた。

エクステンションセンターも数多くの公開講座を開き、多数の社会人が参加してきている。

本学の中小企業・経営研究所は中国・復旦大学、韓国・漢陽大学校と連携し、質の高い国際的な学術研究交流を毎年実施してきている。歴史と伝統のある日本経済史研究所では、学外に門戸を開いた研究会や講演会も開催してきた。両研究所は、それぞれの分野で高く評価されている、本学が世に誇る研究所である。

地域活性化支援センター、経営・ビジネス法情報センター、心理臨床センターも地域と企業に開かれたものであり、地域社会と深く連携した事業を行っている。

本学の図書館も平成 10 (1998) 年から一般社会人への館外貸出を行うなど、利用を広く開放してきている。

また本学は、大阪市信用金庫との間で「産学連携基本協定書」を取り交わして中小企業への支援に取り組み、大阪市東淀川区とは「協働連携に関する基本協定」を締結し、「東淀川区健康づくり区民会議」にも加盟し、各種の事業を行ってきた。また本学教員と学生ボランティアが指導にあたる「きさんじ塾」は人間科学部の研究成果を地域住民の健康造りやライフスタイルの改善に役立ててきた。「きさんじ塾」の活動は地域の年配者に喜ばれ、多くの入塾希望が続いている。

[基準10の改善・向上方策（将来計画）]

これまでの経験をもとに、さらに地域社会、企業社会、国際社会との連携を強め、その活動に学生を参加させていきたい。本学の教職員と学生が連携の経験を蓄積し、地域・社会のニーズを把握し、社会人、企業人にとって魅力ある事業を展開していく。

取組みにおいては、担当する教員の個人的な努力に依存している実態もあるので、大学として組織的に取り組んでいくための体制を整備・強化し、無理なく安心して取り組めるようにすることで、現在のそれぞれの部門が行っている努力をささえていきたい。

基準 1 1 社会的責務

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

《1 1 - 1 の視点》

1 1 - 1 - ① 社会的機関として必要な組織倫理に関する規定がされているか。

1 1 - 1 - ② 組織倫理に関する規定に基づき、適切な運営がなされているか。

(1) 事実の説明（現状）

本学では社会的機関として必要な組織倫理に関して、「就業規則」の服務規程以外に、「個人情報保護に関する規程」、「情報ネットワーク・システム利用者の倫理要綱」、「ハラスメント防止ガイドライン(人権委員会規程を含む)」、「内部監査規程」、「科学研究費補助金取扱規程」等を定めている。

・個人情報保護に関する規程

個人情報保護法の遵守を目的として、学生と教職員等の個人情報に分け、それぞれの情報の取扱いについて規定している。

・ハラスメント防止ガイドライン

『安心して学べる快適なキャンパス 楽しく頑張れる明るい職場を目指して』をスローガンに、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントの防止について規定している。

・内部監査規程

監事室の内部監査担当者による内部監査（業務監査）および不正防止について規定している。

・科学研究費補助金取扱規程

研究費の運営・管理に関する権限と責任体系、補助金の管理等について規定している。

また、本学は約 7,500 名の在学生、8 万名を超える卒業生の個人情報を管理しており、個人情報保護の観点から、平成 15（2003）年に「学生の個人情報保護に関する規程」を制定した。現在は「個人情報保護に関する規程」の中で学生と教職員等に分けて個人情報の取扱いを規定し、副学長を委員長とする個人情報保護委員会を設置し、個人情報保護の施策について協議し、その取り組みにあっている。外部業者に郵便物発送等の個人情報を取り扱う業務を委託する場合は、「個人情報保護に関する覚書」を交わす等、情報漏洩防止に努めている。なお、大学ホームページに「個人情報保護の方針」を示し、学生・受験生・本学関係者等に本学の取り組みを広く説明している。

各種ハラスメントを防止することは現代社会において重要な課題であり、本学においては「ハラスメント防止ガイドライン」の冊子を教職員・新入生に配布して「ハラスメント」の概念を説明し、電話・メールによるホットライン、相談室設置などにより、相談や救済の申し立ての受付を行うなど、本学の全ての構成員を対象として、啓発・防止・救済に努めている。

日常の業務遂行について、監事室の内部監査担当者が内部監査（業務監査）とフォローアップ監査を隔年で実施し、法令や学内の諸規程に準拠した業務運営がなされているかの点検を行っている。

「科学研究費補助金取扱規程」に補助金の管理、諸手続きを規定し、「科学研究費補助金支出基準」、「研修ガイドライン」に基づき教学部学務課が窓口となって不正防止に努めている。

(2) 自己評価

「個人情報保護に関する規程」、「ハラスメント防止ガイドライン(人権委員会規程を含む)」、「内

部監査規程」、「科学研究費補助金取扱規程」の他、法人・教学の様々な規程を整備し、規程に基づき業務を遂行しており、高等教育機関として必要な組織倫理を備えていると考える。

ただし、平成 20（2008）年 5 月に、本学職員が個人情報の入った USB メモリを紛失する事件が発生した。幸いにも紛失による個人情報の不正使用の事実は確認されなかったが、個人情報の取扱いについて、あらためて「個人情報保護に関する規程」遵守を周知徹底した。

（３）改善・向上方策（将来計画）

個人情報保護委員会を開催し、「個人情報保護に関する規程」の遵守を徹底する。

本学では教職員が規程を閲覧・検索できる WEB 版規程集システムを導入しているが、規程の改正がタイムリーにシステムに反映できず、一部最新の規程公開までタイムラグが発生しているため、規程改正を即座に反映できるシステムに入れ換える。

現在、「公益通報制度」について、学内の関係部署において業務調整を行い、規程制定作業を行っている。

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

《１１－２の視点》

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

（１）事実の説明（現状）

危機を未然に防止し、危機の拡大を防ぎ、被害を最小限に留めることを目的として、「危機管理マニュアル」を平成 16（2004）年 1 月に制定し、万一の事件・事故・災害等に備え、また、これに応じて有事体制、緊急連絡網を整備している。

近年の学校内での凶悪犯罪の発生を受け、抑止および事件発生時の確認を目的として防犯カメラを設置している。また、全ての女子トイレには防犯ブザーを設置し、緊急時には警備員が現場に駆けつける体制を整えている。

火災などの災害に備え、毎年消防訓練を実施し、消火器の使い方、避難誘導等について消防署にご指導いただいている。また、災害時の救出用備品、発電機などの整備に取り組んでいる。

平成 17（2005）年度より、順次学内の保健室・守衛室・体育館・グラウンドに AED（自動体外式除細動器）を合計 6 台設置し、教職員・警備員やクラブの学生を中心として AED の講習会を開催することにより、万一心停止が発生した場合でも、現場近くにいる者が対応できるよう訓練を行っている。

学生の正課・正課外における不慮の事故に備えて、大学として全学生を対象とした学研災（学生教育研究災害傷害保険）に加入している。また、入試ミス・個人情報漏洩、構内で開催する講演会などでの学生以外の参加者の怪我等に備え「損害賠償責任保険」にも加入している。

（２）自己評価

警備員と連絡を密に行い、人的警備と機械警備を併用することにより、キャンパス内での防犯体制は最低限、整っていると考える。

地震による大規模災害への対策として、老朽化した建物の建替えを 7 年計画で進めることを平成 20（2008）年度に決定し、現在工事が進行している。

地震災害発生時について、帰宅できない学生等の対応、怪我人の救助方法等に関する防災マニユ

アルが整備できていない。

(3) 改善・向上方策（将来計画）

「防災マニュアル」を作成し、災害発生時の対応について教職員の意識向上と防災訓練に取り組む。また、近年、BCP（Business Continuity Plan：事業継続計画）について経済産業省や中小企業庁が普及促進に取り組んでおり、企業に限らず大学においても被災した際に如何に早く業務遂行が出来るように復興するか、業務を継続できるかは重要な課題であり、「防災マニュアル」と合わせて「BCP」も作成に着手する。

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

《11-3の視点》

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

(1) 事実の説明（現状）

本学の教育研究の成果は、刊行物（論集、研究叢書、紀要など）の発行、公開講座、講演会、シンポジウムなどの開催、大学ホームページ、学園新聞「KEIDAI DAYS」、大学案内、事業報告書、年次報告書などを通して、広く社会に公表している。

刊行物については、大阪経大会より「大阪経大論集」を発行している。

大学附置の日本経済史研究所からは、「経済史文献解題、日本経済史文献、黒正巖著作集、70周年記念論文集、研究叢書、資料叢書、所蔵古文書目録、経済史研究」を、中小企業・経営研究所からは、「中小企業季報、経営経済、Small Business Monograph」を発行している。

経営・ビジネス法情報センターからは、「ビジネス法学科ジャーナル」を発行している。

また、公開講座として「北浜土曜講座、地域政策オープンカレッジ」を、講演会として「経営と法セミナー、経大ファイナンス・アカデミー、黒正塾、寺子屋、生涯学習講座」を、シンポジウムとして「経済史研究会」等を開催し、本学の研究成果を広く社会に還元すると共に、大学のホームページや学園新聞に募集案内等を掲載し、広報活動を行っている。

1) 論文等の発表

本学では「大阪経大論集内規」に基づき、大阪経大会が『大阪経大論集』を年6回発行し、本学教員の多様な専門分野の研究成果を発表する場として活用されている。その歴史は、本学の前身である昭和高等商業学校の『昭和高等商業学校研究部報』（昭和12（1937）年～昭和16（1941）年）に遡り、『昭和高等商業学校研究部報』（昭和16（1941）年～昭和19（1944）年）を経て、『大阪経大論集』を昭和25（1950）年から発行し現在に至っている。平成20（2008）年度には通号309号を迎え、計6冊を発行した。投稿資格は、原則として本学教員と元教員が対象ではあるが、非常勤講師等も正会員の推薦があれば投稿することができる。「大阪経大論集」の収録状況を表1に示す。

[表1：大阪経大論集の収録状況]

	論文	翻訳	研究ノート	書評	その他
2008年度	63件	8件	4件	6件	0件

2007 年度	90 件	2 件	10 件	1 件	4 件
2006 年度	62 件	5 件	5 件	3 件	3 件

著書の発行に対しては、「『大阪経済大学研究叢書』刊行のガイドライン」に基づき、大学予算による援助を行っている。年間3名の定員であるが、例年5～6件の申請がある。平成20(2008)年度は3冊の研究叢書を発行し、予算450万円が交付された。研究叢書発行者には書評会の開催、あるいは第三者による学会誌、紀要等への書評の掲載が義務付けられ、学外からの評価を受ける仕組みが整えられている。

また、平成5(1993)年度から本学教員の研究成果を迅速に発表するため『Working Paper』を発行している。一部の『Working Paper』については大学ホームページから全文アクセスすることができる。

2) 学会活動

①海外における研究活動

本学における学術の振興と大学教育の発展のために海外出張制度がある。この制度を利用しての海外での学会発表あるいは参加件数は、平成20(2008)年度は9件となっている。

最近では、海外出張制度を利用した出張の件数が増加の傾向にあり、特に海外での学会への出席、発表など幅広く活用されている。

②国内における研究活動

普通研究費とは別枠で、学会への出席、発表を使用目的とした学会出張旅費があり、一人7万円の予算が認められている。国内における学会への参加あるいは発表の件数は、平成20(2008)年度は194件であった。

3) 研究会および講演会

「研究会および講演会等に関する内規」(大阪経大会)に基づき、本学教員の研究成果の発表や研修機会を支援している。

平成20(2008)年度は29件の学会、研究会が開催された。その内全国大会規模の学会、研究会も2件、開催されている。学会開催時の補助として全国大会規模の学会、研究会は10万円、その他は参加者一人当たり400円を支給している。

4) 教員研究業績

本学ホームページにおいて、教員データベースとして各教員の研究業績を公開している。教員自身が入力する方法をとっているため、公開内容は教員個人の判断に任せている。毎年一定期間、データベース入力のご案内を行い、少なくとも年1回は情報が更新されている。

(2) 自己評価

刊行物は主に研究者向けの内容であり、当該分野の資料群の充実は内外の研究者の評価も高く、関連学会の研究活動に寄与している。著作権処理の済んだ論文等は本文をインターネットに公開し、いつでも、だれでも、どこからでも本学の研究成果にアクセスできる体制を整えている。また、総目録を発行し、閲覧者の利便性向上を図っている。研究叢書は第65冊まで発行され、専門書出版を支援する制度として機能しているが、一方で、年度途中の発行辞退があり、予算が有効

活用されていない。発行辞退の予防策として、平成 19（2007）年度申請分からは、辞退者にペナルティを課す制度が整えられた。

研究会等については、年々、本学での学会開催の回数は増加しており、それに対応しつつ学会開催に向けての体制作りもより良いものとなっている。

公開講座、講演会、シンポジウムなどは、社会人や近隣住民の方々に多数ご参加いただいております、十分に広報的な目的を達成している。

その他、大学ホームページ、学園新聞「KEIDAI DAYS」を通して本学の教育研究成果を学内外に広報する体制が整備されている

（３）改善・向上方策（将来計画）

インターネットの普及によりホームページを通じた広報活動の有効性が高まっており、大学ホームページを通じてさらに広く社会に本学の教育研究成果を広報する。

[基準 1 1 の自己評価]

最低限の規程・環境は整備されていると認識しているが、今後も時宜に応じた体制や規程類の整備を継続して進めていく必要がある。

[基準 1 1 の改善・向上方策（将来計画）]

関連部門において情報収集を行い、社会状況に応じた体制や規程類の整備を進める。

【全学アドミッションポリシー】

□ 大阪経済大学ミッションステートメント

大阪経済大学は、経済・経営系の伝統を基盤に、地域社会・企業社会・国際社会との交流をさらに進め、全学一丸となって、学生一人ひとりの主体性、自発性を引き出す教育研究プログラムとキャリアサポートシステムを提供します。そのことにより、市民としての良識とたくましい実践力を備えた、世の中で活躍し貢献する多彩な職業人を育てます。

□ 基本コンセプト：つながる力

大阪経済大学では、人と人が出会い、つながる力をたいせつにします。学生同士、学生と教職員、教職員同士、現役学生と卒業生、大学と社会などの「つながる力」ナンバーワンをめざします。

□ 教育目標

世の中で活躍し、貢献する多彩な職業人として身につけるべき、次のような知識と能力の育成をめざします。

- ・国語、外国語、情報処理、コミュニケーション、リサーチ、企画、プレゼンテーションなどの基礎的能力
- ・21世紀を生きる市民としての幅広い分野の知識と洞察力
- ・経済学・経営学・経営情報学・人間科学の各分野における基礎的専門知識と応用能力
- ・将来の目標をつかみ、意欲的に生きる人間力

□ 求める学生像

私たちが期待する学生像は、次のようなキーワードで表すことができます。

- | | | | |
|---|---|------------------|--------|
| K | : | Kindness | (思いやり) |
| E | : | Energy | (活力) |
| I | : | Individuality | (個性) |
| D | : | Development | (発達) |
| A | : | Autonomy | (自律) |
| I | : | Internationality | (国際性) |

本学は、他人への思いやりが深く、活力にみちあふれ、個性的でたえず発達をとげ、人間として自律し、国際的に活躍できる人間形成をめざします。

【学部学科のアドミッションポリシー】

<経済学部>

○経済学科・地域政策学科

□ 経済学部に入ればこんな事を学びます

「つながる力って、何？」おカネ、モノ、情報、契約…いろいろな要素から出来上がっている現代経済のつながりを基本から応用まで、4年間で体系的に学習します。最後に卒業論文で、自分なりの経済のつながりをまとめてみます。

「でも、大学で勉強するだけで、つながりって見えてくるの？」国内や海外での実習、企業や自治体でのインターンシップなどで、現場を体験しながら生きた経済のつながりを学びます。

「経済っておもしろい。他にどんなつながりがあるの？」人は言葉でつながります。そして、思いやりや愛…経済を包み込む文化教養を、少人数の講義やゼミでコミュニケーションをとりながら、経済学部だけでなく全学の多様なカリキュラムで学んでいきます。

□ こんな人に経済学部に来てほしい

年金、財政赤字、グローバル化。経済や国際問題など、いろんなことに興味がある。将来は難しそうだけど公務員になりたい。きっちり就職して、家族を安心させたい。高校までなんか不完全燃焼。大学に入って、もう一度リセットして勉強してみたい。なかなか友だちが出来なくてさみしかった。でも一人ぼっちじゃ生きていけない。経済学部のつながる力は、そんな皆さんの夢を形に変えていきます。

そして、4年間のつながりの中で、皆さん一人ひとりの「つながる力」を育てていきます。経済と文化、日本と世界、人と自然、現在と未来、目に見えるものと見えないもの、これらをつなげて融合、統合させ、21世紀の新しいつながる社会をめざしてみませんか。ワクワク知的冒険の世界に飛び込む勇気のあるみなさん、経済学部に来てください。

<経営学部>

○経営学科・ビジネス法学科・2部経営学科

□ 教育目標

現代社会では、コンプライアンス経営やコーポレートガバナンスなど社会的責任の重要性が増大しています。経営学科とビジネス法学科から成る経営学部は、「経営と法の融合」によって“経営と法の両面”に精通した市民・職業人を育成します。

本学部の教育目標は、コンプライアンス精神とアントレプレナー精神、およびケーススタディやグループワークなどを通じて養う実践的知識、さらにコミュニケーション、プレゼンテーション、ビジネスマナー、マネジメントなどの実践的能力の育成です。

○ 経営学科

経営学科は、市民社会・企業社会の一員として基本的知識・ルールと実践的能力を身に付け、企業・経営のみならず法律にも強い市民・職業人を育成します。

○ ビジネス法学科

ビジネス社会の法化の進展をうけ、ビジネスや経営管理に不可欠となってきた法の基礎知識と法運用能力を身に付け、経営にも強い市民・職業人を育成します。

○ 2部経営学科

異なった生活、様々な学習の目的と動機をもった、幅広い年齢層のキャリア形成支援を軸に、経営とビジネス法に関する基礎的教育と資格取得支援を行います。

□ 求める学生像

上記の教育目標に共感し、企業・経営・法に関心を持っている学生、企業・経営・法の専門知識と実践的能力を獲得したい学生、企業・経営・法に関する様々な資格を取得したい学生を求めます。

<経営情報学部>

○ビジネス情報学科

□ 教育目標

- ・ コンピュータを用いた多彩な体験型授業による実社会で役立つ情報技術の修得
- ・ ゼミナールにおけるきめ細かな指導により、高度な専門性および探求心、問題解決能力を育成
- ・ 実社会から求められている国語、情報、経理・財務、語学、ビジネス能力の育成

□ 求める学生像

- ・ 主体性、責任感、向上心を持つこと
- ・ コンピュータが好きなこと
- ・ 新しいことに積極的にチャレンジすること

○ファイナンス学科

□ 教育目標

- ・ ファイナンスを中心とした企業活動を理解し、IT を活用したビジネス能力の育成
- ・ インターネット利用を含む幅広いコミュニケーション・問題発見・解決能力の育成
- ・ 金融・財務・会計のスペシャリストとして活躍するための基礎能力の育成

□ 求める学生像

- ・ 実務を重んじる行動力のある人物
- ・ 会計や情報の専門知識の習得に意欲的な人物
- ・ 企業社会を動かしたい、その中心で活躍したいという意欲のある人物

<人間科学部>

○人間科学科

□ 教育目標

人間科学部は、私たち人間を様々な角度から研究することを目標にしています。私たちの心や身体はどのようにはたらいているか、私たちの社会や文化はどのように形成されているか、そして社会や文化のなかに生きる私たちとはどのような存在なのかを追究します。

□ 求める学生像

人間科学部では、移り変わる時代と、変わらぬ人間の本質とに関心を持ち、自分を知るとともに他者や社会ともかかわって、よりよい未来をめざして実践していく意欲のある学生を求めます。

●学校法人大阪経済大学事務組織図(2009.1.1)

