

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等

(1) 建学の精神としての「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）（以下「第一次中期計画」）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」（以下「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・職業教育の有機的連携、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。」

これは、本学の社会的使命を明らかにしたものである。

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大切にすること、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。

（４）建学の精神と教学の基本理念の具体化

本学の建学の精神「自由と融和」の教育を一貫して追及しつつ、教学の基本理念として「人間の実学」を掲げ、その具体的な形を本学の教育の発展と社会変化の実情に合わせて明確にしてきた。

平成 20（2008）年 12 月 9 日に発表した「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－」（以下「第三次中期計画」）では、本学の「教育のかたち」を「社会とつながる『多彩な職業人』を育てる大学」と定め、「『職業人』としての必要な力が身につくカリキュラムを充実する」ことを表明した。

現在、本学が推進しようとする人間の実学教育は次に掲げる 4 つの教育から成り立っている。

- 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能力の育成（基礎教育）
- ②市民として身につけるべき幅広い分野の知識や思考力、人間としてのあり方や生き方についての洞察力の涵養（教養教育）
- ③それぞれの学問分野における基礎的専門知識と応用能力の育成（専門教育）
- 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（職業教育）

この4分野の科目を絶えず見直しながら、職業人として必要な力である「学士力」と「社会人基礎力」を身につけさせるカリキュラムを充実していく。

計画全体の詳細は「第三次中期計画」を参照いただきたい。また、その計画にしたがった平成22(2010)年度の具体的計画は「大阪経済大学運営の基本方針(平成22(2010)年度)」を参照いただきたい。

(5) 本学の課題と社会的評価

本学では、毎年「大阪経済大学運営の基本方針」を明らかにし、同時に前年の方針に対する「年次報告書」を作成して点検を行っている。

認証評価も受審し、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、確かな社会的評価を得ている。

現在、「第三次中期計画」にしたがって、平成30(2018)年度の「大学のかたち」「教育のかたち」「研究と社会貢献のかたち」「大学運営のかたち」を定め、その実現に向けて取り組んでいる。

II. 大阪経済大学 沿革と現状

1. 大学の沿革

- 昭和 7 年 (1932) 浪華高等商業学校開設。
- 昭和 10 年 (1935) 昭和高等商業学校として新発足。
- 昭和 19 年 (1944) 学徒動員などのために昭和高等商業学校の生徒募集中止。
大阪女子経済専門学校を設立。
- 昭和 21 年 (1946) 昭和高等商業学校を大阪経済専門学校（共学）に改称。
大阪女子経済専門学校を廃止。
- 昭和 24 年 (1949) 学制改革により、大阪経済専門学校が大阪経済大学となる。
経済学部経済学科第一部（昼間部）をおく。
- 昭和 26 年 (1951) 経済学部経済学科第二部（夜間部）をおく。
大阪経済専門学校を廃止。
- 昭和 37 年 (1962) 経済学部経営学科第一部・第二部をおく。
- 昭和 39 年 (1964) 経済学部経営学科を経営学部経営学科第一部・第二部に改組。
- 昭和 41 年 (1966) 大学院経済学研究科修士課程をおく。
- 昭和 43 年 (1968) 大学院経済学研究科博士課程をおく。
- 昭和 58 年 (1983) 創立 50 周年記念式典を挙げる。
- 平成 3 年 (1991) 経営学部第一部経営情報学科をおく。
- 平成 9 年 (1997) 経営学部第一部経営情報学科を経営情報学部経営情報学科に改組。
- 平成 14 年 (2002) 経済学部第一部地域政策学科をおく。
教養部を人間科学部人間科学科に改組。
創立 70 周年記念式典を挙げる。
- 平成 15 年 (2003) 大学院経営情報研究科修士課程をおく。
- 平成 16 年 (2004) 経営学部第一部ビジネス法学科をおく。
- 平成 17 年 (2005) 大学院経営学研究科修士課程をおく。
経営情報学部経営情報学科を
経営情報学部ビジネス情報学科・ファイナンス学科に改組。
- 平成 18 年 (2006) 大学院人間科学研究科修士課程をおく。
経済学部第一部・第二部を昼夜開講制に移行。
- 平成 22 年 (2010) 経済学部経済学科 昼夜開講制を廃止。

2. 大学の現況

1) 大学名 大阪経済大学

2) 所在地 本学キャンパス 〒533-8533 大阪市東淀川区大隅 2-2-8
北浜キャンパス 〒541-0041 大阪府中央区北浜 1-8-16

3) 学部構成

①学 部 経済学部〔経済学科・地域政策学科〕

大阪経済大学

経営学部〔経営学科・ビジネス法学科〕

経営情報学部〔ビジネス情報学科・ファイナンス学科・経営情報学科〕

人間科学部〔人間科学科〕

- ②大学院 経済学研究科〔経済学専攻（博士前期課程）・経済学専攻（博士後期課程）〕
 経営学研究科〔経営学専攻（修士課程）〕
 経営情報研究科〔経営情報研究科（修士課程）〕
 人間科学研究科〔臨床心理学専攻（修士課程）・人間共生専攻（修士課程）〕

4) 学士課程の学生数、教員数、職員数

①学部・学科の学生定員および在籍学生数

学 部	学 科	入 学 定 員	編入学 定 員	収 容 定 員	在籍学生 総数	編入学 生 数	在 籍 学 生 数			
							1年次	2年次	3年次	4年次
経済学部	経済学科	450	—	1800	2588	1	724	694	499	671
	地域政策学科	150	—	600	393	0	—	—	170	223
経済学部計		600	—	2400	2981	1	724	694	669	894
経済学部 第2部	経済学科	—	—	0	25	0	—	—	—	25
経済学部第2部計		—	—	0	25	0	—	—	—	25
経営学部 第1部	経営学科	215	—	860	1084	3	257	275	250	302
	ビジネス法学科	150	—	600	750	0	184	185	168	213
経営学部学部計		365	—	1460	1834	3	441	460	418	515
経営学部 第2部	経営学科	90	20	400	452	21	91	105	98	158
経営学部第2部計		100	—	400	452	21	91	105	98	158
経営情報 学部	ビジネス情報学科	125	—	500	636	2	152	148	150	186
	ファイナンス学科	125	—	500	625	3	155	153	143	174
	経営情報学科	—	—	0	12	0	—	—	—	12
経営情報学部計		250	—	1000	1273	5	307	301	293	372
人間科学部	人間科学科	175	—	700	878	4	216	210	205	247
人間科学部計		175	—	700	878	4	216	210	205	247
合 計		1480	20	5960	7443	34	1779	1770	1683	2211

②大学院研究科の学生定員および在籍学生数

研 究 科	専 攻	入学定員		収容定員		在籍学生数							
		修士 課程	博士 課程	修士 課程	博士 課程	修士課程				博士課程			
						一般	社会人	留学生	計(c)	一般	社会人	留学生	計(d)
経済学研究科	経済学専攻 (博士前期課程)	20	40	12	1	11	24	0	4	7	11		
	経済学専攻 (博士後期課程)	10	30	0	0	0	0	0	4	7	11		
経済学研究科計		20	10	40	30	12	1	11	24	0	4	7	11
経営学研究科	経営学専攻	30	50	13	43	11	67	0	0	0	0		
経営学研究科計		30	50	13	43	11	67	0	0	0	0		
経営情報研究科	経営情報専攻	20	40	2	9	9	20	0	0	0	0		
経営情報研究科計		20	40	2	9	9	20	0	0	0	0		
人間科学研究科	臨床心理学専攻	10	20	12	0	0	12	0	0	0	0		
	人間共生専攻	10	20	5	1	1	7	0	0	0	0		
人間科学研究科計		20	40	17	1	1	19	0	0	0	0		
合 計		90	10	170	30	44	54	32	130	0	4	7	11

大阪経済大学

5) 教員数

①学部・学科の教員数

学部・学科、その他の組織		専任教員数					助手	設置基準上必要専任教員数	設置基準上必要専任教授数	兼任教員数	兼任教員数(非常勤)
		教授	准教授	講師	助教	計(a)					
経済学部	経済学科	14	15	10	0	39	0	19	10	93	240
	地域政策学科	6	5	3	0	14	0	10	5	84	235
経済学部計		20	20	13	0	53	0	29	15	177	475
経営学部第1部	経営学科	8	6	3	0	17	0	12	6	74	244
	ビジネス法学科	7	7	3	0	17	0	10	5	73	217
経営学部第1部計		15	13	6	0	34	0	22	11	147	461
経営学部第2部	経営学科	1	2	2	0	5	0	5	3	37	36
経営学部第2部計		1	2	2	0	5	0	5	3	37	36
経営情報学部	ビジネス情報学科	8	1	2	0	11	0	10	5	60	192
	ファイナンス学科	6	2	4	0	12	0	10	5	61	191
経営情報学部計		14	3	6	0	23	0	20	10	121	383
人間科学部	人間科学科	23	7	1	0	31	0	11	6	50	212
人間科学部計		23	7	1	0	31	0	11	6	50	212
その他の組織		0	0	0	0	0	0			0	0
大学全体の収容定員に応じ定める専任教員数								52	26		
合計		73	45	28	0	146	0	139	71	532	1567

②大学院研究科の教員数

研究科・専攻、研究所等		専任教員数					助手	設置基準上必要専任教員数	設置基準上必要専任教授数	兼任教員数	兼任教員数(非常勤)
		教授	准教授	講師	助教	計(a)					
経済学研究科	経済学専攻(博士前期課程)	0	0	0	0	0	0	5	9	50	10
	経済学専攻(博士後期課程)	0	0	0	0	0	0			22	3
経済学研究科計		0	0	0	0	0	0	5	9	72	13
経営学研究科	経営学専攻	0	0	0	0	0	0	5	9	29	27
経営学研究科計		0	0	0	0	0	0	5	9	29	27
経営情報研究科	経営情報専攻	0	0	0	0	0	0	5	9	17	26
経営情報研究科計		0	0	0	0	0	0	5	9	17	26
人間科学研究科	臨床心理学専攻	0	0	0	0	0	0	2	5	7	9
	人間共生専攻	0	0	0	0	0	0	2	5	11	9
人間科学研究科計		0	0	0	0	0	0	4	10	18	18
中小企業・経営研究所		0	0	0	0	0	0				
日本経済史研究所		0	0	0	0	0	0				
合計		0	0	0	0	0	0	19	37		

6) 職員数

正職員	100名
その他	132名

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)

本学は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。この精神のもとに、平成4(1992)年策定の「21世紀をめざす学園マスタープラン」において、教学の基本理念として「人間の実学」を掲げ、実学とは「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」と説明し、さらに実学思想には「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」を強調した。

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。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」でも、基本目標の第1として、幅広い職業人の育成をめざす人間の実学教育の推進を挙げた。

このような経過のもとに、平成19(2007)年5月にはミッションステートメントを策定し、「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」、「世の中で活躍し貢献する多彩な職業人を育てます。」と本学の社会的使命を明らかにした。このミッションステートメントをふまえて、アドミッションポリシーをさらに分かりやすく改良し、ホームページ上に公開しているほか、募集要項への掲載や高等学校訪問時の説明などで広く広報している。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、人と人とのつながりを大切にし、その点においてNo.1をめざそうという意味を込めた「つながる力No.1」を定めた。

こ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、シンボルカラーを定め、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を改訂し、本学への理解を広げるための広報活動に活用している。

平成20(2008)年12月には「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」(以下、「第三次中期計画」)を決定し、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。その中で、本学の10年後のかたちを、次のように展望した。

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

そして、本学の「教育のかたち」である「社会とつながる『多彩な職業人』を育てる大学」を実現するために、本学が推進しようとする人間の実学教育の4つ構成要素である①基礎教育、②教養教育、③専門教育、④職業教育の内容を明らかにしてきた。

さらに「第三次中期計画」のもとで平成22(2010)年度に取り組む課題を「大阪経済大学運営の基本方針(平成22(2010)年度)」(以下「運営の基本方針」)として4月に発表し、今年度の重点課題と主要施策を具体的に示してきた。

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、中期計画やその年度の基本方針等は、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説明され、学外に対してもホームページあるいは大学案内等の媒体をとおして繰り返し広報してきており、大阪経済大学関係者の間のみならず、広く社会に理解されるよう努力してきている。

(2) 自己評価

本学ではこの間、建学の精神と教学の基本理念を教育課程に具体化し、人間の実学教育の目標を達成するための努力をつづけ、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(ただし、この1・2年は景気動向の影響を受けて低下している)、クラブ活動の活性化にも成果を上げた。また、財団法人大学基準協会の認証評価で「適合」の認定を受け、格付投資情報センター(R&I)から連続して「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、有大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厳しい。このような社会環境の中で、本学がグランドデザインと「第三次中期計画」の主要施策ならびに「運営の基本方針」を着実に実行することで、大学としての社会的役割を的確に果たし建学の精神と教学の基本理念に則した「人間の実学」教育の実をあげて行こうとしている。

(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」と「運営の基本方針」に示す具体策を実行していく。

[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」ならびに「運営の基本方針」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。

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。

意思決定機関としては、学部ごとに教授会が、大学院の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。

【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「履修のてびき」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」を適切に定め、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にフィードバックできるようにしている。

（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、より有効な教育への改善につなげていく。また、FDの義務化を踏まえて公開授業、講演会・研修会への参加等のFD活動の充実を図る。今年度春学期にGPAに関する検討会を開き、その後、学生の評価が高い授業担当者から授業

法について報告してもらう計画である。

また、「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－」（以下「第三次中期計画」）で定めた基礎教育、教養教育、専門教育、職業教育の充実を目ざし、今後も引き続き全学共通教育委員会で全学共通カリキュラムの改善を議論し、その結果にもとづいて2011年度春学期実施の方針を年度内に決定する。

【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人）と地域政策学科（入学定員150人）の2学科で構成され、経済学科は平成18（2006）年度に第2部を廃止し、昼間主（入学定員350人）と夜間主（入学定員100人）の昼夜開講制だったが、さらに平成22（2010）年度から夜間主を廃止した。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人、地域政策学科には14人所属している。経済学研究科の授業は、経済学部の両学科の教員が、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を学則第7条に基づいて設けている。

「全学共通科目」の一翼を経済学部の教員が担当するとともに、英語教育の改善などに独自に取り組むようになっている。また英語教育については、担当の専任教員による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。具体的には、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・改善方策などを発表し、学部内における当該科目群教育に関する共通理解と改善に向けた合意を形成する。平成 21 (2009) 年 10 月に外国語教員グループが経済学部 FD 講習会において英語教育の現状と改善について報告し議論を深めたが、平成 22 (2010) 年度には「マクロ・ミクロ」教員グループにミクロ・マクロ経済学基礎教育に関する報告を求める予定である。さらに今後、他の教員グループからも学部 FD 等で担当分野の教育に関する報告を求めていく予定である。

【経営学部】

(1) 事実の説明（現状）

経営学部は、旧高等商業学校に起源をもつ本学において、その実学的ビジネス教育の伝統を受け継ぐ学部である。本学部は、平成 16 (2004) 年に伝統のある経営学科に加え、新しくビジネス法学科を開設した。また、同時期から 2 部経営学科の教学目的を「多様な社会人のキャリア形成支援」を柱に改革し続けている。

平成 22 (2010) 年現在の経営学部は、1 部経営学科、ビジネス法学科、2 部経営学科という 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と、ほとんどの経営学部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として整えている。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、一定のビジネス法の運用力と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にした学科の編成をとっている。そのため、学部全体を通じ、「経営と法の融合教育」を教学の理念としている。

これまで 1 部経営学科に設置されていた「マネジメント」・「ビジネスネットワーク」・「アカウンティング」、ビジネス法学科の「ビジネス法」、さらに両学科にまたがっていた「アントレ」という 5 コースを廃し、平成 22 (2010) 年 4 月より「コンサルティング」と「税法会計」の 2 つのスペシャリスト養成コースを新設した。

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。さらに、各学部の教員のみでは充足できない点は、他学部の全学共通科目担当教員が協力・共同している。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設置されており、英語などの科目では学部を超えて担当者が意見調整する場を設けている。

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 人加わり、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、全学共通系科目で完結するものではないため、学部の入門科目や演習科目等も通じ、特に社会規範意識の醸成を本学部は目指している。

経営学部教授会は、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調整を図っている。同時に、副学部長が委員長となって各分野の教員各 1 人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うとともに教授会に先立ち、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

経営学部の3学科に開設する科目は、他学部・他学科からの履修も認めており、また他学部・他学科科目の履修も柔軟に経営学部生に認めている。しかしながら、実質的に本学部3学科編成の関連性の中で本学部内の教育効果を十分にあげている。

(3) 改善・向上方策（将来計画）

経営学部の中軸学科としての1部経営学科、コンプライアンス・リスクマネジメントなど企業社会からの新たな要請に対応する展開学科としてのビジネス法学科、さらに社会人学生を含むキャリアサポートを重点的に担う2部経営学科という位置付けが確立されつつある。今後は、各学科の特徴を強調しつつ、より効果的に学部全体の学生が利用できる教学システムとなるよう改善、向上していく。

【経営情報学部】

(1) 事実の説明（現状）

経済・経営系の人間実学教育をめざす本学のなかであり、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人、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を平成22（2010）年度から導入した。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する利点がある。今後本学が担うべき情報教育のあり方および2学科制のあり方を点検し、平成22（2010）年度中に将来の方向を決定したい。

【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人）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、科目群を「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。

教養教育については、全学共通教育委員会という全学的な組織のもとで、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。

（2）自己評価

教育方針等については、学部の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。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策定のために、必要に応じ担当教員の意見聴取に努めている。問題点としては、教員組織として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人と少ないものの、多様な学問分野を抱えている点から、専任教員数が不足していることなどがあげられる。教育体系としては、コース制を設けているが、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し、学生に分かりやすくする必要がある。

（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）年からはさらに1名の新規採用を行うことできた。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、「若干の定員増と臨床心理、健康・スポーツにつぐ第3の柱を検討する」という学長提言を踏まえ、カリキュラム委員会を中心に検討中であり、少なくとも平成22（2010）年中には、その具体策を教授会に諮り、平成24（2012）年度の実施を目指している。

【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実現のために、①グローバル化に対応する教育・研究体制の構築、②大学院における教育研究の個性化・差別化、③開かれた大学院のために社会人の受け入れ体制を充実させることを目標とし、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から留学生を積極的に受け入れ、平成 20 (2008) 年度には留学生 2 人が課程博士号を取得し、平成 22 (2010) 年度は留学生 7 人、日本人 (社会人) 4 人が博士号取得を目標に研究を進めている。前期課程ではベーシック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 1 人、大隅キャンパスに後期課程 4 人が在籍し、研究を進めている。うち 3 人は在職者であり、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。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。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。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)

定員の充足に関しては、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、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社会人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、平成 23 (2011) 年度開講までに対応策 (配当科目、担当教員の配置) 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表示されている (法人評議員会での具体的要望)。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 人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 (各種教職員、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なければならない。そのため、現在、研究科長・科長補佐を含む 8 名の教員で経済学研究科発展小委員会を発足させている。検討課題は①高度専門職業人をめざす学内進学強化 (例えば、成績優秀者に学部 4 年生から大学院教育を行い大学院在籍

1年での修了)、②社会人のリカレント教育のための時間割配置、③留学生の前期・後期課程の一貫的育成、④博士後期課程の専攻複数化である。

また、平成 21 (2009) 年度からは各研究科と共同で大学院進学説明会を年 2 回開催し、プレゼンテーションと個別相談を実施し、それぞれ 50 人余の参加者を得ているが、これをさらに充実させる。

【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「『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を設置している。

経営学研究科は、主に利用す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 36 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 14 人と、客員教員 5 人、兼任講師 12 人で担当している。

経営学研究科は、経営学部¹⁾に立脚し、同じく「経営と法の融合」を理念とする学部との適切な関連が保持されている。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して構成されているが、北浜キャンパスが社会人中心であることを踏まえて、それぞれのキャンパスに相応しい科目を中心に提供している。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できる。

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。センター主催でビジネス法研究会が開催されている。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」の共同研究において、平成 20 (2008) 年度・平成 21 (2009) 年度では経営分野の教員 1 人が「グローバル化と地域」の研究を、法律分野では 5 人が企業からのメンバーを加えて「不動産ビジネス」を、さらに 3 人が弁護士・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。また、個人研究分野に 2 人の教員が参加している(「現代中小企業の市場創造戦略」、「マネジメント視点からみた中小企業政策の評価・分析・ケーススタディ」)。平成 22 (2010) 年度からの共同研究では、経営分野の教員 2 人が参加して「アントレプレナーシップ研究」を、法律分野では教員 5 人が弁護士メンバーを加えて「中小企業の法的側面からの実態調査」を、さらに教員 3 人が実務家と一緒に「不動産ビジネス」の研究を行っている。

研究科の教員が中心となり関西のビジネス・スクールの教員を中心とした「ケース・メソッド研究会」を立ち上げており、事務局を本学大学院事務局においている。

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するために、同協会が研究助成金を提供し、同協会と経営学研究科が学術的研究指導を提供することである。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 人で、毎年平均 20 から 30 人程度の学生を受け入れている。

指導体制としては、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、また、社会人を主体とする北浜キャンパスでは、学習者の要望に対応してビジネス界からの非常勤講師も多く登用している。また、「経営・ビジネス法情報センター」や「中小企業・経営研究所」との共同研究も活発であり、教育研究体制は適切である。なお、平成 22 (2010) 年度には、経営学研究科修了者が経済学研究科博士課程へ進学しており、教育体制の連携も適切であるとする。

教育研究にかかわる意思決定については、大学院の教育目標、教育方法、カリキュラムなどは、経営学研究科で独自に決定することができる。経営学部専任教員の中から大学院担当者を決定する権限は研究科委員会が持っている。さらに、非常勤講師の採用については、平成 19 (2007) 年度から研究科委員会で決定できるように変更している。なお、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を重く考慮される。非常勤講師採用の決定権に加え、教育担当者の選任、カリキュラム内容については、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り、研究科の使命・目的・および学習者の要求に十分に対応できている。

(3) 改善・向上方策 (将来計画)

他の研究科との連携強化が一つの課題であり、平成 22 (2010) 年度から他研究科との連携を強化するために、学内研究会や社会人向けセミナーなどを開催する。また、教育効果を高めるため、学部との一貫教育のルートを整備・強化するため、学部と連携して作業を進めている。平成 22 (2010) 年度に経営学部にコンサルティングコースと税法会計コースを創設した。現在、経営学研究科には高度職業人養成としてビジネス法コースに税法務プログラムなどを、経営コースにはコンサルティングプログラムなどを設立している。さらに、学生や社会の要請にも応えていくために、経営コースの中に中小企業診断士 2 次試験免除のための人材養成体制を実現すべく検討しており、大学院進学に繋いでいく。

【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。

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ならない現状において、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、進路支援部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)

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、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)を開催している。

【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、健康管理、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職業人の養成を目的としている。

専任教員全員による研究科委員会をほぼ隔週開き、教育方針の基本を検討、決定している。臨床心理専攻で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専任スタッフのほか、臨床担当専任教員全員と研究科長が出席している。

(2) 自己評価

臨床心理学専攻では、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、卒業後の進路のいずれをとっても、この目的や使命を順調に果たしている。現在取り組んでいる主な課題としては、第 1 に人間科学部の教員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。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られることとなった。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。

人間共生専攻では、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明確でなく、定員充足率も 20～30%で推移している。概ね、指導担当教員の個人的努力で院生をしっかりと指導し、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。その状況から、人間共生専攻についても目的や使命が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要であるが、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り、他専攻科の講義や演習に出席する余力は少ない。しかし実習も心的トラブルに直接向かい合う点では、講義以上に緊張して世界の現実と直面することであり、また学外の教育、医療、福祉組織との連携で行う実習も多く、これらの体験が教養教育としても大切な役割を果たしていると判断する。

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。また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って、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って、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ない。

（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ため、学部と協力して進める。

[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、進路支援部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、全学共通教育を共同で実施する体制を整備し、幅広い人間の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。進路支援部が担当しているキャリアデザイン講座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 回の割で教授会と研究科委員会が開かれ、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た。その後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。

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、幅広い科目の選択と学びたい科目の選択が共にできるよう、学生の履修行動を追跡しつつ改良を進めていく。

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。

[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。具体的には「第三期中期計画」と「大阪経済大学運営の基本方針(平成 22 (2010) 年度)」に示された方針を実行していくとともに、平成 24 (2012) 年度 4 月にスタートさせる学部・学科のあり方に関する方針を今年度中に決定する。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)

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、初代学長黒正巖の「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、入学初期から導入教育・基

礎教育に配慮している。さらに1年次秋から経済学理論とその応用、さらに法学科目を加えて、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。

リテラシー教育は、1年春学期に「経済学基礎演習Ⅰ」を必修に、秋学期に「経済学基礎演習Ⅱ」を選択科目とし、1演習18人以下を原則に少人数授業を行っている。情報教育では1年春学期に「情報処理入門」、秋学期に「情報処理基礎」をクラス担当している。

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ている。平成21(2009)年度には国内の「地域・社会調査」6コマと「工場見学」1コマを開講し、「海外実習」は、4コマを実施した。「海外実習」は、平成22(2010)年度から他学部生の受講を認めることとした。「地域・社会調査」に関する経済学部予算を平成22(2010)年度に増額し、交通費・宿泊費援助を増強した。

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Ⅰ・Ⅱ」と「会計概論」を含む)に分け、体系的・段階的に配置している。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・情報処理基礎科目およびコースに関わらず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ようにしている。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している。

年間学事予定と授業期間は、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・公表している。

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「学科、課程、授業および学業評価に関する事項」を教授会は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を下記のように定めている。

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、必修科目と外国語の再履修、インターンシップ、語学研修、海外実習、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、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、初年次から段階的に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も実施して、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、平成 20（2008）年度および平成 21（2009）年度に各 1 回経済学部 FD 講習会で基礎演習について経験交流を行った。平成 22（2010）年 3 月には学生へ基礎演習に関するアンケート調査を行った。その結果を分析して今後の改善方策を探っていく。「海外実習」参加者増加のために、平成 22（2010）年度から他学部生の受講を認めることとした。「地域・社会調査」に関する経済学部予算を平成 22（2010）年度に増額し、交通費・宿泊費援助を増強した。

【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として、次のような教育目標を掲げ、経営と法の融合教育を推進している。

「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。」

また、その内容についての学則附属規程も設け、毎年見直しを行っている。

上記の目標を達成するため、1 部経営学科とビジネス法学科においては、全学共通科目と学科専攻科目を置いている。学科専攻科目については、学科基礎科目と学科専門科目とに分け、段階的に学習を進めている。さらに、平成 22(2010)年 4 月より新設した「コンサルティング」と「税法会計」の 2 つのスペシャリスト養成コースにも、この段階的学習を取り込み、集中的学習を進める予定である。2 部経営学科では、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が配置され、1 部とは異なるキャリア系の実学教学システムを整えている。

それによって、経営学科に経営系科目、ビジネス法学科にビジネス法系科目、第 2 部経営学科にキャリア系科目を配置する特徴を備え、3 学科の各特徴ある科目を相互に履修可能にしている。2 部は社会人を対象にした自由選択制であるが、段階的履修が必要と想定される学生にはその履修指導を教・職員両面から進めている。

授業科目では、1 部経営学科、ビジネス法学科がそれぞれの学問体系の下での基礎的・理論科目を開講している。その上に、ビジネス実務能力とビジネス法能力の育成を計るため、多くの体験型・実践型の科目、あるいはその融合型の科目を設けている。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や模擬裁判などはその代表例である。融合型科目としては、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」を正規の単位授与科目として重視し、高い参加率を実現している。

また、平成 22(2010)年 4 月より進路別プログラムとして、「製造業」・「流通業」・「金融業」・「不動産ビジネス」・「公務員」の 5 つのプログラムを設けた。これは、学生が自らの進路に合わせて、自律的・体系的に履修することをサポートするためである。

(2) 自己評価

他大学経営学部や本学の他学部と比べても、教育目標がかなり具体的に設定されていると思う。ただし、個々の学生に教育目標が十分実現しているかを、毎月開催される「経営学部カリキュラム検討委員会」および「経営学部教授会」において審議・チェックし、かつ成績不振者面談等から得られる学生の意見を通じて、検証していく。

(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、スペシャリスト養成の2コースの今後の充実を計ることを準備中である。具体的には、税法教員の増員、大学院経営学研究科での中小企業診断士等スペシャリスト養成コースの設定・接続などがある。また秋学期から開講される「演習Ⅰ」のゼミ希望者数の動向、両コースに関連する資格・検定の資格取得状況、進路先・就職先の動向、等の調査と分析を行う。さらに、コースを含めた学部全体の教学面の向上を図る意味で、学外者を受け入れる「経営と法セミナー」による外部講師の講演や、学部内教員による「ビジネス法研究会」における教員相互の研鑽を通じて、学生の教育向上のあり方を探っていきたい。

【経営情報学部】

(1) 事実の説明（現状）

アドミッションポリシーで教育目標を、ビジネス情報学科は「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、問題解決能力の育成。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。」、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。」を掲げている。

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こと、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、海外留学者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かつ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。

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幅を制限する側面もあった。

(3) 改善・向上方策（将来計画）

学生の科目選択の幅を広げるために、2年次開講の専門科目を増やすことや、教室のコンピュータ台数によって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を今年度秋に検討し、来年度からの実施をめざす。

さらに、科目の追加や削除などの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毎年秋に改善案を検討し、翌年度の方針を決定する。

【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」と「学科専攻科目」の2つの科目群によって構成されている。

また「全学共通科目 1」は、「外国語科目」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」から構成されている。そして「全学共通科目 2」には、4学部がそれぞれ他学部の学生を受け入れる「オープン科目」を配置し、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、総合的に人間を探求する視野を養う。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した。さらに学生の系統的な学習を保障するため、平成 21 (2009) 年度から、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 コース制を導入した。なお、コース制を導入したが、学生の多様なニーズに対応するため、各コースの卒業に必要な取得単位数は 20 を原則としており、各分野を広く学べる利点を堅持している。

(2) 自己評価

本学部では、まず 1 年次の 5 月に、2 泊 3 日のキャンプ実施後、学生の意識調査を実施している。その結果をみると、今年度は学生の関心が「健康・スポーツ」と「臨床心理」に偏っており、このままでは学生の関心がコース制と適合しない可能性があるといえる。また、この意識調査では、例年キャンプの満足度が高いことが判明している。これは学生と教員の関係が密であることに起因しているものと考えられる。

(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。学生の意識調査をもとに考えると、上記の「健康・スポーツ」と「臨床心理」に偏ることが分かったため、よりニーズにあったより適切なコース設定が必要となり、カリキュラム委員会において、平成 22 (2010) 年度末を目標にコースの見直しを進めている。具体的には、「産業社会」「共生文化」「人間探究」の見直しを図っているところである。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、月に 2 回のペースで委員会を開催している。

【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、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 人の関連教員の共同による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」も他研究科院生のよう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得るなど、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、初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. ベーシック科目は、国際領域以外では、学部の該当科目を院生のベーシック科目（経済学関連 8 科目各 4 単位、政策学 2 科目各 2 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 4 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。履修上の単位数上限は 4 単位とし、平成 22 (2010) 年度開講から実施に移された。
- b. 英語教育は、上記基礎科目の配当とともに、英語科目を受講する入学生に原則的には全員 TOEIC BRIDGE の受験を義務付け、英語科目を受講する入学生には TOEIC BRIDGE の受験を義務付け、英語ベーシック科目受講に際してはそれにもとづくレベルに応じて 4 科目のどれを受講すべきかを判断する。ベーシック科目以外では、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。この措置は多くの院生を履修に誘導するには至っていないため、平成 23 (2011) 年度新学期にはこの誘導を具体化するとともに、平成 22 (2010) 年 7 月および 12 月に行われる大学院入学説明会でもあらかじめ紹介する。

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（内規制定済み）。
- 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ってきたが、これを正式の制度として規程化した。これによって最大 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進捗・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り、平成 23 (2011) 年度から実施する。
- 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。当面、総合政策専攻の設置を検討中で、平成 22 (2010) 年度中には文部科学省に届け出る予定である。

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、研究科委員会で議論を進めなければ

ならない。しかし、一步でも改善するため、総合（公務員・エコノミスト養成）コースで、特に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。そのために経済学研究科発展小委員会で作案をまとめ平成 23（2011）年度新カリキュラムに反映させる。

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引き続き努力する。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」もしくは「実用日本語検定 700 点以上」の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、平成 23（2011）年度応募者から実施される。

【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定」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、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。

第 2 に、IT 化だけで競争優位が実現する時はすぎ、今後は高度な IT の上に構築された新しいビジネスモデルが求められる。このため、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、コンプライアンスの重要性が高まり、高度な法的能力と法的センスを備えた人材育成が求められるようになった。

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。

経営学研究科では、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も、M1 で「研究指導 I」が、M2 で「研究

指導Ⅱ」が必修であり、2年次に修士論文または課題研究のどちらかに決定する。

2) 修士論文修了と課題研究修了の両者ともに、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) 大隅キャンパスと、社会人を中心とする北浜キャンパスで、それぞれのカリキュラムに特徴を持たせつつも、基本的に統一したカリキュラムとしている。

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 6~7 科目を配置しているが、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を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、各プログラムを超えた受講を原則自由にしており、積極的に受講を奨励しているところに特徴がある。

4) 入学時期は 4 月であるが、修了時期は 3 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。北浜キャンパスは平日の夜間と土曜日の昼夜に開講している。大隅キャンパスでは、一般学生と社会人の両方で構成されているために、毎週昼夜開講となっている。

5) 平成 20(2008)年度から修士学位論文審査基準を明文化している。また、「最終論文審査」時まで「中間報告」を義務付けている。「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、論文審査を行っている。最終的には大学院修了の可否は、研究科委員会の学位判定会議において決定される。

なお、特に制度として単位数の上制限を設けてはいない。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研究をするために、他研究科の受講単位を 4 単位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、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。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。学生もコンプライアンス関連能力の向上に強い関心をもち、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。また、クォーター制を採用し、社会人学生が仕事を調整しながら、時間の取れるときに集中的に学べるようにしている。また、彼らの要望に応えるために、実務家教員が担当する科目も豊富に提供している。

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ことにも対応できるよう、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、学生の中には企業経営者も含まれ、そうした学生はマネジメント経験の理論的体系化や今後の戦略構築の研究を志向しているし、税理士等を

志望する学生も目的が明確であるため、非常に高い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、プレゼンテーション、アクション・ラーニングなど実践的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を平成 20（2008）年度から実施しているが、現在のところ大きな問題は生じていない。概ね、教育課程については妥当なものと判断している。ただ、学生個人や家庭の事情に起因するところもあるが、税理士志望の学生の留年率が相対的に高い。この点を改善するため、入試の見直しやカリキュラム、教育方法の改善など、現在検討中である。先ず本年度中に、教育方法や入試方法の改善策を検討する。

【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、社会人を対象とす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第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、一部の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もある。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、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 人）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とにより、入学希望者に教育目的や内容がより鮮明になったが、志願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、大学院の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。

(3) 改善・向上方策（将来計画）

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・研究科にも多いので、本学教員の総合を結集したカリキュラムに再構成し抜本的に改革したい。北浜キャンパス全体として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）から成り、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分野の理論を習得させ、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、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ため、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(1年次)」および「臨床心理学実習(2年次)」をともに専任教員が複数担当し、院生の成長について情報を共有している。また研究指導教員をつけ、指導責任者を明確にしている。さらに外部機関での実習も、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、もっとも重要な一つと位置づけられている。各々の特徴と実力に応じた来談者を割り当て、カウンセリングをおこなっている。そして実習指導として、毎週 2 コマ開講の「臨床心理学実習」においてケースカンファレンスを開き、複数の臨床心理士有資格教員が指導している（平成 22（2010）年からは 5 人が複数担当）。さらに、現場で活躍している臨床心理士が一人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。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一層の向上が図られた。

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にのっとり、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(1年次)」および「臨床心理学実習(2年次)」の授業においてケースカンファレンスをおこない、ケース発表をさせて指導している。そのケースカンファレンスにて、職業倫理を実践に結びつけ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人的努力で院生を指導し、育てていく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成果を上げている。しかし専門職業人としての将来の進路との関係をさらに明確にし、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求められている。それには学部の延長戦にある研究科として、今後の学部改革に伴うコースの再編の方向性が決まり次第、着手する必要がある。

(3) 改善・向上方策 (将来計画)

「健康スポーツ領域」では、数年後には保健体育の専修免許を取得できるようにしたい。「共生生活領域」では、受験生の安定的確保が最大の課題であり、学部教員から大学院担当者を補充するとともに、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」）。「人間関係コース」では、平成 22 (2010) 年度に新任教員を迎え、充実をはかる。

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求められる。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。

社会人のニーズに応えるには、各コースの教員がコースで学んだ内容を実際に役立たせる方法を提供する必要がある。また教員の個別紹介（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っていく。

【全学共通教育】

(1) 事実の説明 (現状)

平成 14 (2002) 年以降の改革のなかで、教養教育を担った教養部が廃止され、4 学部 7 学科となったことで、全学的な共通・教養教育は 4 学部が共同で分担することとなった。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 人、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した。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。

本学が掲げる人間の実学教育は次の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

②21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」には「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」に分類した科目を配置し、各分野に最小限の必修単位を設けて幅広い分野から履修させ、学生の視野と関心を広げ、人間的成長を促すこととした。

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、「全学共通科目2」の「オープン科目」として配置した。

また、「全学共通科目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を育成する科目を開設した。

(2) 自己評価

教養部の学部化にともなう新しい共通・教養教育の内容と仕組み作りを続けてきた結果、新しい全学共通教育をスタートさせることができた。この改革の理念は、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4年間を通じて達成することを目標に、4つの学部が共同して、その人的資源を動員して教育にあたることである。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。

平成21(2009)年度の1年生の履修動向から、自分の関心にもとづいて他学部の科目も履修し学ぼうとしている姿がうかがえる。2年次配当の科目の履修も始まる平成22(2010)年度の履修動向を確かめながら、目的に合った仕組みに仕上げていく。

(3) 改善・向上方策(将来計画)

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、またその場合に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。科目の中には大人数の講義になっているものがあるので、履修機会を保障しつつ、一定人数以下の授業にするよう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る。

新しい全学共通教育の履修状況と教育効果を確かめつつ、平成 22（2010）年度秋学期の科目別履修者数が確定した時点で、この 2 年間の履修状況を点検し、年度内に平成 23（2011）年度の方針を決定し、本学の教育目標の効果的実現を図っていく。

【国際交流課】

（1）事実の説明（現状）

本学では、在学したまま海外留学できる制度を有している（「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が認定される。その他、単位認定をとまなう短期留学プログラムである語学研修があり、長期留学への第一のステップとして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 人、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、採用しない。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。

【平成 21（2009）年度派遣実績】1 人 メンフィス大学（米国・テネシー州）、1 人 韓世大学校（韓国・ソウル）、2 人 ベラクルス州立大学（メキシコ・ハラパ）

【平成 21（2009）年度中に単位認定を受けた派遣留学者数】3 人（認定単位数：平均 11.3 /学期）

2）認定留学

学生交換協定を締結していないすべての外国の大学を選択肢とし、1 学期または 2 学期間留学するもの。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。

【平成 21（2009）年度実績】6 人（北米 2、豪州 3、中国 1）

【平成 21（2009）年度中に単位認定を受けた認定留学者数】5 人（認定単位数：平均 20.2 /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）

【平成 21（2009）年度実績】28 人

英語研修（ニュージーランド/ 国立ワイカト大学）	22
中国語研修（中国/ 首都経済貿易大学）	6
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。

(2) 自己評価

認定留学希望者数は、毎年 10 名前後の実績がある。語学研修（定員：20 人程度）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、入学式当日に新入生用の「留学制度ハンドブック」を作成し配布する。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、短期サマースクールなど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 21（2009）年度は受け入れ先が 237 社・団体、参加学生は 471 人であった。平成 21（2009）年度の取組は以下の通りである。

①事後講義について

事前に、グループディスカッションの内容や流れを学生に伝え、グループの編成を実習先の業種で分けてメンバーに共通点を与え、ディスカッションが活発に行われるようにしている。また 1 教室には異なる業種のグループが入るようにして、発表時には実習に行った業種以外の発表を聞くことが出来るようにもしている。

②目標設定シート、目標達成シートの活用

毎週提出するレポート課題に加え、「目標設定シートⅠ/Ⅱ」で目的意識をより明確にし、実習終了後に提出する「目標達成シート」で振り返りを行うようにしている。

③「実習報告書」の書式変更

実習終了後に学生に作成させ、実習先にお渡しする「実習報告書」の内容について、学生がより書きやすく、実習先担当者がより興味を持つと思われる項目にしている。

④「フィードバックシート」による実習フィードバック

企業からの評価表は学生に渡すことが出来ず閲覧するのみであるため、学生が作成した「目標設定シート／目標達成シート」に企業からの評価表（コメントと社会人基礎力の評価）を合わせて編集した「フィードバックシート」を作成し、学生に配布した。

⑤「実習記録」（日誌）のフォーマット変更

学生が記入しやすいようにフォーマットを業務内容、達成度、気づきの 3 つに分け、その日の実習をきちんと振り返られるよう配慮している。

⑥学生メーリングリストで企業の公募制インターンシップを案内

学生がの携帯電話を利用して様々な連絡を行う。特に学外のインターンシップを希望する学生のメーリングリストを作成、公募制インターンシップ情報を随時送信し参加を促している。

⑦4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就職活動を終えた4年生から、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を行う。学生がより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。

⑧実習受入先の確保、選定

実習受入先は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の設問で、「満足」が47.0%と前年を5.3%上回り、「やや満足」と合わせると83.5%（前年75.2%）に上った。また、企業の公募制インターンシップにも53人が参加している。これらは、現状の取組がかなりの成果を上げていることを示している。

(3) 改善・向上方策（将来計画）

昨今雇用が冷え込み求人も減少し、インターンシップの受入についても、受入企業数や1社あたりの受入人数が削減されている。また本学の実習先として実績のあった企業の中に、採用活動に結びつき易いと思われる公募制ワンデーインターンシップに切り替えるところが出ている。今後も継続して学生を受け入れてもらうため既存の受入先との良好な関係を継続させる。また新たな受入先の開拓に引き続き努める。同時に、プログラム内容、教育、実習先などにおける質の向上は、参加者数増大以上に重要であり、質と量の両面の成長を追求していく。

【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、卒業式当日の「進路調査票」で進路状況を把握していたが、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21（2009）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月から翌年2月まで月1回の割りで該当する全学生に郵送で就職内定を調査。
- 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。
- ④12月と卒業式後の2回、不明者に電話で調査。

調査の結果、平成21（2009）年度は、卒業生1,518人中進路不明者は5人。進路把握率99.6%であった。

(2) 自己評価

進路希望と内定について、4年生全員に4月から適宜調査を実施して個々人の状況を把握することで、時機にあった進路支援対策を打つことが出来ている。目標は進路把握率100%とすることである。

(3) 改善・向上方策（将来計画）

進路把握率100%を目標としている。就職課と学生本人の関係から保護者を含めた関係に広げること、および携帯メールを活用することが考えられる。保護者への連絡は、就職課を未利用で本人とも連絡のつかない学生に対して手紙による調査を実施したい。携帯メ

ールは、既に4月から毎週1回求人情報の送付に活用している。また、積極的に就職課を利用するよう呼びかけ、ゼミナール担当教員からも学生に働きかけている。

[基準3の自己評価]

「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」で、本学が目指す姿を定め公表してきた。そして、ミッションステートメントでは、現代社会が求める「市民としての良識とたくましい実戦力を備えた、世界の中で活躍し貢献する多彩な職業人を育てます」と目標を明らかにしている。

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てきた。これらは本学の教育の基本的なあり方を定めるもので、教職員の共通認識にするとともに、社会にも受験生にもWEBその他の手段で公開し説明している。

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、平成21(2009)年度から新しい仕組みをスタートさせた。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コース制を平成21(2009)年度から実施した。教員には負担の増加となったが、1年生春学期に「経済学基礎演習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、「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。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ができるようになった。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。新入生に実施しているフレッシュマンキャンプは、入学直後の人間関係の形成に、リーダーズキャンプはリーダーの育成に、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、ゼミナール所属率100%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 時制限」を実施する、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・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、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 Semester 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。

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。

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。

【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、学生一人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、平成 14（2002）年から学部独自（A0）入試を導入した。これは従来的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」「学生一人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取り組んでいる。本年度の入学者の状況に基づいて、平成 23 (2011) 年度入試に向けた各種入試試験の実施時期や出題科目と設問内容、A0 入試のあり方など方針を、全学入試会議およびそれぞれの担当グループで検討してきており、募集を始める準備を進めている。平成 23 (2011) 年 3 月には、平成 23 (2011) 年度入試の応募状況や採点結果などに基づいて改めて検討する

【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 (サテライトコース)」、「社会人入試 (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程度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、博士後期課程では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（将来計画）

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おく必要がある。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 であったが、平成 19（2007）年、平成 20（2008）年、平成 21（2009）年ではいずれも 1.21 であり、0.3 ポイント下がり改善することができた。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

入学人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（将来計画）

今後も入学人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三者面談を行なうなど卒業率向上を図っている。しかし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。

【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

なお、ここで審議された内容は、教授会等しかるべき場に報告もしくは提案され、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、指導し学内の保全について配慮している。

学習支援としては、以下のような取組を行っている。

- * 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、ポータルサイト等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。
- * 平成22（2010）年3月に1～3年生の成績不振学生および留年確定の4年生を対象に保護者、本人を交えての「三者面談」を実施した。大学側では各学部教員および教務課職員が担当し、該当学生の24%の参加実績となった。

*一部の学部では、1年生の秋学期から開講していた基礎演習を今年度は春学期から開始。大学や所属学部への学生の帰属意識をより早期に高め、卒業率の向上を試みている。

*障がいのある学生の学習支援として、申し出のあった科目に1コマ2人までノートテイカーを派遣。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、学習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、経済的理由により学習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入生を対象とする「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、昨今の経済不況により、学習の意欲があるにもかかわらず家計急変等により極めて学習困難となる学生の存在を危惧し、平成21（2009）年度には急遽「大阪経済大学緊急学習援助奨学金」を創設した。募集初年度で非常に短期間の告知であったにもかかわらず65人の応募があり37人を採用した。この制度は当初2年間の時限措置制度を予定していたが、家計状況が厳しい学生が多いことに配慮し、1年の延長を既に決定した。関連部署が集まって奨学金の検討会をその都度開催するなど、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ために、担当教職員が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）や洋弓部の一部昇格、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」に基づいて援助金として支給している。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沿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。

定期健康診断および保健指導については、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、非常勤カウンセラー4人を置いている。開室は月曜日から金曜日まで行い、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ことができるよう、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に取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、セクシャル・ハラスメントの被害で悩むことがないように、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、課外活動では前述の通り、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てき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募り、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、学生対学生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。

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に考えていくことが課題である。

【エクステンションセンターの資格講座】

(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「人間的実学」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 21 (2009) 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、1,863 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、資格取得のための意義や目的、資格全般に関する知識をもってもらうために「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。

昨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」を設立したが、これによって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ており、この制度は学生からのアンケート結果でも、非常に好評である。

(3) 改善・向上方策（将来計画）

全体的な講座プログラムに関しては、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、現在8人が会計士を目指し講座を受講している。

【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。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。

[平成21（2009）年度の海外留学相談人数] 74人

2) 留学生に対するサービス

平成22（2010）年5月1日現在の留学生数は、102人（学部63人、大学院39人）であった。留学生のみを対象とした、入学時のオリエンテーションを企画し、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21（2009）年度は年間5回実施）の企画に参加させている。

留学生のケアは全般的に国際交流課が窓口対応しているが、成績不振者への対応や就職活動支援においては、関連他部署との協力を仰いでいる。平成21（2009）年度は、「留学生のための就職ガイダンス」を実施した。

留学生に対する宿舎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22（2010）年5月現在入居者26人）なお、国際交流会館には日本人サポーター学生2人が同住し、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、データ（4-10）のとおり。

4) 研修団受け入れ

平成21（2009）年度は12月に本学協定校であるフランスのノルマンディー・ビジネス・スクールから、MBAの社会人大学院生10人および引率教員1人を受け入れ、本

学が設定した講義や社会見学に参加した。

(2) 自己評価

海外協定校から大学院生の研修団を受け入れたことで、学部学生から大学院生というより幅の広い交流実績ができた。

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21(2009)年度卒業者のうち、学部留学生の48%が日本国内で進路が決定した。(大学院進学者が32%、日本企業に就職した者が16%)

(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が今後の課題である。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の軽減や、新型インフルエンザをはじめとする感染症予防策の指導等、出発前のオリエンテーションを徹底し、学生が高い満足度と留学成果を得ることを目指す。

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。

【進路支援】

(1) 事実の説明(現状)

進路支援部就職課は課長以下専任5人、嘱託1人、パート・派遣4人で就職を担当し、平成21(2009)年度は以下10の支援業務と1つのアセスメント、16クラスのキャリアデザイン科目、2つの啓発講座、3つの対策講座、1本の講演会を実施した。

支援業務の内訳は、①学生個別指導。部長・嘱託を含め7人で学生に対応。②ガイドブック作成。PLACEMENT GUIDE(「マニュアル編」「データ編」「就職活動報告編」「ハンドブック」「進路決定・就職活動の手続きマニュアル」)など5種類。③求人情報の公開。④学生アドバイザー制度。就職の内定した4年生が下級生の相談を受ける。⑤学内マッチングセミナー。⑥就職ガイダンス。計10回。⑦面接トレーニング。⑧採用継続調査⑨電子メールによる求人情報の提供。⑩合同ゼミナール説明会。

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。2年生対象には、「キャリアデザインⅡ」を5クラス開講。

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」「就職活動実力養成特訓講座」を実施した。

対策講座として全学年対象で「SPI対策講座」「面接対策講座」「論作文対策講座」を実施。

1・2年生向け講演会として「就職活動成功のための学生生活の過ごし方」を実施。

インターンシップ課は、専任3人、嘱託1人、パート1人でインターンシップを担当し、今年度は237社・機関に471人の学生を送り出した。

(2) 自己評価

支援業務の①に関しては、4年生(2009.5.1現在)2,132人に対し延べ6,605人(1人当

たり平均 3.09 回) が利用。②に関しては、データ編を資料としても充実する内容に見直しを実施。③に関しては、企業・団体からの求人情報(郵送、電話、メール、来訪)は、ファイル化し学生に紙で公開すると同時にデータ化しネット上でも公開している。携帯電話でも検索が可能で利用者の利便性を高めている。3,388 件の求人をタイムラグなく処理できた点も評価できる。④に関しては、14 人の相談員が延べ 67 人の学生の相談に乗った。⑤に関しては、5~7 月(参加企業・団体 38 社、参加学生延べ 600 人)と 9~10 月(参加企業・団体 11 社、参加学生延べ 88 人)と 2 月(参加企業・団体 237 社、参加学生延べ 5,432 人)に実施した。⑥に関しては、延べ 2,682 人が参加した。⑦に関しては、138 人の参加者があり、高内定率(5 月 25 日時点で 29.7%)を出している。⑧は、5 月に 1,054 社発送し、581 社返信があり 333 社の継続企業を掲示。8 月に 300 社発送し、67 社返信があり 29 社の継続企業を掲示。⑨は、11 月より 3 月まで、毎週金曜日にゼミナール担当教員経由で実施。⑩は、98 人が参加した。

キャリアデザイン科目は、1 年生では、51.4%、2 年生では、30.5%、平均で 41.2%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、1.84、1.51 とよかった。自己発見レポートは、89.5%の学生が受検した。「なんでもカフェゼミ」は 11 人、「就職活動実力養成特訓講座」は 100 人参加。「SPI 対策講座」は 229 人、「面接対策講座」は 448 人、「論作文対策講座」は 270 人が参加。1・2 年生向け講演会は、延べ 306 人が受講。

インターンシップは、次の 2 点が評価できる。(あ) 学生参加率で 3 年生の 24.4%が参加、(い) 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①に関しては、10 月以降の 3・4 年生混在期に相談が集中し待ち時間が増えた。平成 22(2010)年度は、6 月より嘱託職員 3 人を増員して対応する。④に関しては、利用者が減った。周知に問題があり、平成 22(2010)年度は各ガイダンスで広報する予定。相談時間も夕方に移す。⑥に関しては、ガイダンスの組み換えを実施したが参加者は減少した。中身の変更を予定。⑨に関しては、平成 22(2010)年度は、直接学生にメールする。⑩に関しては、月一回の教室でのフォローガイダンスに発展させる。

「なんでもカフェゼミ」は、平成 22(2010)年度廃止。「就職活動実力養成特訓講座」に特化。「SPI 対策講座」、「面接対策講座」、「論作文対策講座」は、平成 22(2010)年度は、キャリアサポート特殊講義として発展させ実施。1・2 年生向け講演会は廃止。

[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、適宜改善をしてきている。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化系学部の値だけで比較してみると、利用できた年度の数値で見ると、**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よる。そのため、留年者の発生を防ぐ指導を強めている。

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化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も行い、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的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。

学生に就職に関するサービスを提供する進路支援部は、確かな雇用者の求人情報センター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。

平成 **22** (2010) 年 **5** 月には進路支援部と全学 **FD** 委員会が共同して教員を対象にした進路問題の **FD** を実施し、学生の就職活動や求人状況に詳しい学外講師から、新卒者の求人状況と学生の対応について具体的な実情を学ぶことができた。

[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。薬物乱用防止対策も大きな課題である。

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、進路支援部のいっそうの努力とそれを支える全学的な協力を、採択された学生支援 **GP** の取組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。

【全学的体制】

（1）事実の説明（現状）

1) 教員の配置

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」（以下、「設置基準」と略する）に定められている必要専任教員数 139 人に、教員養成課程必要教員数 4 人を加えて 143 人である。平成 22 (2010) 年 5 月 1 日現在の専任教員数は 146 人であり、基準は満たしている。

2) 教員の採用・昇任

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）」を制定して、教員の職階および昇格の要件を定め、それに基づいて行なっている。

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。なお、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。

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。

3) 教員の教育担当時間・教育研究活動支援

例えば教員の教育担当時間については、専任教員の1週あたりの担当事業時間数は、平均値でみて、教授の場合、最低は経済学部 6.0 コマ、最大は経営情報学部 7.2 コマ、准教授の場合、最低は経営学部 5.3 コマ、最大は経営情報学部 6.5 コマ、講師の場合、最低は経営学部 5.2 コマ、最大は人間科学部 6.5 コマ、と学部によって差が生じている。

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てきた。また、受講者 300 人以上の授業は、複数コマ開講する方向で対応している。大人数授業や実習系の授業には、教員の教育研究活動を支援するために、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。

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）年度から実施している。

（2）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 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人間科学部となったため、学生数に比べて教員数が多く、その再編がすすむまで新規採用が抑制されてきた影響が大きい。

授業改善の一つとして、大人数授業を解消すべく受講制限したりしてきたが、それは受講機会を奪うという問題を生んでいる。また、大人数授業や実習系の授業に SA（学生アシスタント）を配置していることは、教員の負担を軽減している。

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 1 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。

（3）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 1 人当たり学生数の引き下げを実現していく。

平成 21（2009）年 11 月に策定した「授業時間に関する申し合わせ」に基づいて教員の教育担当時間の均等化を図る。

【全学的研究支援体制】

（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 21 (2009) 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 22 (2010) 年度は 24 人に支給された。

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、論文等の形での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 21 (2009) 年度の申請件数は新規 1 件、継続 1 件で、予算要求額合計 3,850,000 円に対し、交付金額の総額は 2,750,000 円で予算要求額の 71%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、短期とも毎年数人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。

毎年5人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21(2009)年度派遣者は海外(長期)3人、海外(短期)1人、国内(長期)2人、国内(短期)1人であった。

(2) 自己評価

第1に、普通研究費・学会出張費については、一応の水準に達していると思われる。

第2に、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。

第3に、海外出張制度については、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。毎年5人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。

しかし、国内留学制度、海外出張制度の利用によって、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。

第4に、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平均13.5㎡と狭い。また平成22(2010)年度6月時点で空き研究室は0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こと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組を開始した。

現在、校舎等の建て替え工事が進行中で、平成23(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面積は平均20㎡となる予定であり、広さと数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 Faculty Development (FD) (以後、FDと略する) 推進を目的に全学FD委員会を設置することを決め、「全学FD委員会規程」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。全学的な取組を進める目的から、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人、学長が指名する教員1人、局次長であり、現在の学部構成に従えば8人となる。なお、本学では、この全学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系統で行ってきている。

平成21(2009)年7月には、外部から講師を招き『GPAの導入・活用法—教育力向上と評価法を考える—』をテーマに「第8回全学FDフォーラム」を開催し、GPAの検討も議論された。平成22(2010)年3月31日には、初めての試みとして、平成21(2009)年10月着任者2人と平成22(2010)年4月着任者7人を対象に、新任者研修会を開催し、併せ

て、4月2日には、授業の方法について、「学生の学びをうながす授業」をテーマにした「第9回全学FDフォーラム」において、グループワーク中心の講義を行った。新任者のほかにも若手教員15人の参加があった。

委員会設置以来、全学FD委員会では、学部選出の委員より、学部FDの実施状況について随時報告を受けることで、全学FDと学部FDの連携を図って来たが、平成22(2010)年5月に初めて、双方連携した企画として、学部FDで取り上げられた就職支援に関するFDが、進路支援部と共催で全学FDとして、実施された。

(2) 自己評価

全学FDフォーラム参加者は30人で、特に教員の参加がほぼ20人台であることに、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。全学を単位にした取組と学部を単位にした取組を並行して進めること、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。

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、新任教員に対して大学の教育理念や入学・卒業を巡る状況、学内のIT設備の利用法などを説明し、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。効果的な授業方法に対する教員の関心は高く、平成22(2010)4月に行った「学生の学びをうながす授業」と題する全学FDのワークショップは好評であったので、優れた授業をしていると評判の高い先生を講師にワークショップなどの取組を年内に再度実施する予定である。学生の就職活動に関する教員の理解を深めるためのFDを全額FD委員会と進路支援センターの共催で実施する計画である。

【経済学部】

(1) 事実の説明(現状)

平成22(2010)年度の経済学部の教員組織は、経済学科の39人と地域政策学科の13人からなる。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一人あ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22(2010)年5月1日現在で52人であり、教員1人当たり在籍学生数(2部在籍学生を含む)は58.1人である。うち入学定員450人の経済学科は、教員39人、教員1人当たり在籍学生数(2部在籍学生を含む)は62.6人である。また、入学定員150人の地域政策学科は、教員13人で、教員1人当たり在籍学生数44.4人である。

人数比で見ると経済学部の非常勤依存度は71.4%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%(平成21(2009)年度)である。1年生向け初年時教育は、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%)となった。66歳以上は1人、56~65歳

が 17 人だが、46～55 歳が 8 人(15%)と少ない年齢構成となっている。また教授が 20 人(37%)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 人、政策・応用 18 人、経済史・歴史 6 人、統計・情報 4 人、法律 3 人、外国語 7 人、数学 2 人、教職 1 人となっている。

経済学部的女性教員は 8 人（教授 1 人、准教授 6 人、講師 1 人）（15%）である。

専任教員の募集・採用に関しては、全学的な制度の通りであるが、その手続き等に関して「経済学部教育職員採用規程」を定めている。

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。

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、教授 6.0 コマ・准教授 6.4 コマ・講師 5.9 コマである。なお教授で最小 2.5 コマとなっているのは、学長である。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。

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。

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。

経済学部は学部独自の FD 講習会を、平成 20(2008)年度には 3 回開催した。うち 1 回目は基礎演習について経験交流し、2 回目と 3 回目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、「e-Learning 講習会」2 回・「経済学部の英語教育」・「基礎演習」をテーマに 4 回の FD 講習会を開いた。この運営主体として、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。

教員の教育研究活動に関する評価については、経済学部教員の在籍者 52 人から留学中 2 人と新任教員 4 人を除いた 46 人中 28 人が教員活動報告書を提出した。提出率は、全体で 60.9%、教授 55.6%・准教授 63.2%・講師 60.9%だった。

（2）自己評価

第 1 に、教員の年齢構成に関して、40 から 50 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。

第 2 に、教員の教育担当時間は、教員間でやや不均等がある。

第 3 に、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。

第 4 に、経済学部において学部 FD 活動を平成 19（2007）年度以来着実に実施している。

第 5 に、教員活動報告書については、60 歳代の提出率は 14.3%と低いが、20-30 歳代 75.0%、40 歳代 66.7%、50 歳代 64.3%と若い層では教員活動報告書は定着しつつある。

（3）改善・向上方策（将来計画）

学部 FD は、今後とも継続的に実施する。平成 22(2010)年度は、5 月に「学生就職問題」

に関する学部 FD 講習会を実施し、今後も「マクロ・ミクロ経済学基礎教育」や「学生が参加する授業評価」等を企画している。

教員の年齢構成に関しては、平成 21 (2009) 年 4 月および平成 22 (2010) 年 5 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ている。

【経営学部】

(1) 事実の説明 (現状)

平成 22 (2010) 年 5 月 1 日現在、所属教員は 1 部経営学科 17 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満たしている。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するために、いわゆる任期教員である「期限付き専任教員」の制度を学内で唯一活用している。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 代と 50 代を中心とし 30 代と 60 代が各数名ありバランスをはかっている。

教員採用については、すべて公募により採用人事を進めている。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、その審査結果を教授会で公正に報告し、いろいろな見解からなる討議をへて民主的な観点から決定している。さらに審査途中において、研究業績や研究知識・技能のみならず、複数候補者のプレゼンテーションを通じて授業担当能力といった教育面、大学・学部運営への積極参加意欲・姿勢といった行政的能力も確認しながら、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。

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

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。

平均担当時間は、教授 6.7 コマ、准教授 5.3 コマ、講師 5.2 コマとなり適当な枠内である。しかし、教員間の偏りが大きい。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している。理由は、大学院に大隅キャンパス、北浜キャンパスと 2 つの組織があり、学部に大隅キャンパスの 1 部経営学科、ビジネス法学科、2 部経営学科と、北浜キャンパスの 2 部経営学科があるために、経営学部教員は多くの講義演習科目を担当することになり、かつ教員・科目分野によって負担に差がでてしまうからである。この点については、今後改善しなければならない。

学部 FD については、2 回に亘り、教授会後に、学生の進路や退学者・留年者対策と学部教育のあり方について、報告に基づき、議論した。なお、他の 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。「経営と法セミナー」、「ビジネス法研究会」ともに、経営系教員、法律系教員そして外部実務家が講師となり、「経営と法セミナー」は一般聴講者も参加し、各種の経営課題を総合的に討議しながら経営と法の融合教育に関する能力の向上をはかっている。平成 13 (2001) 年度で見ると、セミナー 10 回、研究会 4 回行っている。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こともあるが、各専攻分野を超えて融合課題を捉えることには有効となっている。

(3) 改善・向上方策 (将来計画)

学部独自の FD 活動の一環として、「経営と法セミナー」や「ビジネス法研究会」は、

授業に活かす場としても今後発展させていきたい。加えて、教員の講義負担の格差を是正し、「研究」・「教育」・「行政」の各業務がバランスよく各教員に配分することを心掛け、その成果が学部教育全体の向上につながるよう努める。また、教員間の負担の隔たりは、下限は規則上きまっているから、目標とする上限を話し合いの中で調整することや、特に多忙な科目については採用人事により解決を図る。現に年度途中からであるが平成 22 (2010) 年 6 月 1 日付けでもっとも多忙な税法教員 1 人を採用した。

【経営情報学部】

(1) 事実の説明 (現状)

入学定員 250 人に対し、平成 21 (2009) 年度の所属教員は 21 人であり、教員 1 人当たりの学生数は多かったが、平成 22 (2010) 年度には退職教員を補充する 2 人の教員を採用し、教員の不足は緩和されることになった。両学科の所属教員はビジネス情報学科 11 人とファイナンス学科 12 人であり、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行なっている。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。

教員一人当たりの担当講義数 (大学院を含む) は平均 6.6 コマである。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 人以上となる講義は、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。また、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 FD 活動として、他大学の教員を招いて、現代 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。特に、学部 FD の結果、「基礎演習」に関して、読み・書き・基礎素養を学習させる上で、指針となる学部長提言が出された。

「教員活動報告書」は平成 21 (2009) 年度には所属教員 21 人中 16 人が提出した。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。50 歳以下の教員の割合は、5 年前には 30% 台であったが、平成 22 (2010) 年度には 48% となり、若い教員の割合が高くなってきている。

(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組を聞くことにより、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）

人間科学部の教員構成は、定員 175 人に対して、31 人（うち特任教員 3 人）である。なお、50 歳以下の教員が 5 人しかいなく、平均年齢が 57.2 歳と高くなっていること、さらには女性教員が 6 人とまだまだ比率が低い点などが危惧されるところである。この点は将来の人事計画で是正を図る必要がある。

専任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、もちコマ 5～8 コマを目安にして、過剰な負担にならないように配慮している。その結果、平均は、6.7 コマであり、まずまずの結果だと考えている。

教育研究活動の支援に関しては、実験系の心理学関連の科目には、TA および SA をつけている。

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、FD 委員を選出し、「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「設置基準」の定める教員数より多くなっているのは、一つには本学部が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、現在の学部の専門性を考えた場合、必ずしもこの数で十分とは言い難い。現状の問題点としては、専任教員の平均年齢が高いこと（57.2 歳）、女性教員が 6 人でその比率が低い（19.4%）ことがあげられる。

（３）改善・向上方策（将来計画）

現在、平成 24（2012）年度実施を目指して、若干の定員増とコースの見直しを図っているとおりであり、カリキュラム委員会としては、平成 22（2010）年度末までに成案になるように検討を重ねている。教員の年齢構成、女性教員の比率については、新採用人事（現時点では、平成 23（2011）年度末に 2 人退職）が浮上したときには、その是正に努める。

【大学院全体】

大学院委員会には科長と補佐が出席する。

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。

【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 59 人（非常勤講師大隅キャンパス 8 人、北浜キャンパス 2

人含む)。博士後期課程の科目担当者は 23 人(非常勤講師 2 人含む)。そのうち、4 人は他研究科の兼任教員である。

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 人がこれに加わる。

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。

(2) 自己評価

研究科カリキュラムは、学部教員が基本的に全員研究科委員であるために全学部教員で担当している。これは、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といった面において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ており、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は「授業時間に関する申し合わせ」により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非常勤講師以外の採用人事権限はなく、課題が残る。

研究科の運営方針などには科長・補佐の個人的指向が強くなることも否めない。

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(指導・予備審査制度)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)

基準 3 で述べたように、後期課程において複数の専攻が設置されることになれば、当然本研究科教員以外に他研究科の教員も加わった指導体制が実現し、複数の学位を授与することになる。その場合、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、あらかじめ検討し、この運営原則についても文部科学省に届け出て、その過程で指導を得るようにしたい。

【経営学研究科】

(1) 事実の説明(現状)

研究科の専任教員は 29 人であり、その内訳は経営分野 16 人、法律分野 10 人、その他 3 人と、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、その他経営・法律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。研究科の学生定員は 30 人で、毎年平均 20 数人の学生を受け入れており、指導体制も適切である。

社会人を主体とする北浜キャンパスには、学習者の要望に応え、ビジネス界出身の非常勤講師が多い。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。

教育研究活動支援は、予算が学部の教育研究活動費に依存しているため十分とはいえないものの、外部講師招聘のための予算や研究会などの予算は確保されている。

FD の取組については、第 1 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、ケース・メソッド教育の向上に努めている。第 2 に、「経営と法セミナー」は、

本研究科教員が中心となり、研究者や実務家さらに一般社会人を対象に、時事に即した研究内容を報告するものである。2009（平成21年）年度は「経営と法セミナー」を3期（1期ほぼ5回ぐらい）実施している。2010（平成22年）年度は、6月から10回シリーズで、社会人大学院の拠点である北浜キャンパスで開催予定である。これを通じて、現場に即したカリキュラム内容や教育方法などのあり方を教員同士が議論して、改善につなげるFDの場ともしている。

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

（2）自己評価

指導体制としては、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、その他経営・法律科目に必要な教員が確保されている。また、社会人を主体とする北浜キャンパスでは、学習者の要望に応じて、ビジネス界出身の非常勤講師も多くなっている。北浜・大隅キャンパスともに、教員構成のバランスはとれており、適切であると判断している。

教員採用人事については、経営学部には立脚しているため、専任教員の採用・昇任については学部教授会の承認を受けなければならないが、経営学部専任教員中から大学院担当者を決定する権限は研究科委員会が持っている。さらに、非常勤講師の採用については、平成19（2007）年度から研究科委員会決定できるように変更している。なお、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を重く考慮される。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、教育研究環境についても、「中小企業・経営研究所」の共同研究などにも積極的に参加しており、適切であると考えている。しかし、1部教育だけでなく2部教育（北浜のイブニングスクールを含む）を担い、両キャンパスで大学院教育を行っている状況では、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。特に、社会人大学院学生は税法希望者が多く、税法担当教員の負担が相対的に大きいことが課題である。また、教育研究活動支援の一層の充実が必要である。

（3）改善・向上方策（将来計画）

第1に、教員間の教育負担の偏りの問題については、授業責任コマ数を従来は学部科目4コマ以上担当することを要件として別途大学院担当科目を積み上げていたものを大学院科目も含めて4コマ以上に変更された。したがって、学部と大学院の合計コマ数が計算基礎となるために、教育負担の偏りは軽減することになる。第2に、税法関連教員については、2010（平成22）年の4月に1人を採用し、6月にもう1人を、専任教員として採用する。この措置により税法関連教員の負担は軽減されることになる。第3に、教育研究活動支援については一層の充実を図るために、理事会などに対して予算増額の要望を行っていききたい。

【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ことが、本研究科の1つの特徴である。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。それは、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からである。ただ、兼任講師が多くなることによって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、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、研究指導担当者としてでない担当者では負担に大きな差がでる。不開講の科目も多い。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人的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る。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1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。

【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 22 (2010) 年度は 6 つの共同研究グループがあり、それぞれ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、特に国内外の産業関係、中小企業関係の文献をはじめ、官公庁等が発行した非売品資料や、企業の社史なども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)、第 6 回目を平成 21 (2009) 年 11 月 20 日に本学にて開催し無事終了した。平成 22 (2010) 年度は韓国にて引き続き行われる予定である。本会は、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人)ではあるが、希望する本学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。

当所の蔵書については、特に、国内外の産業関係、中小企業等のテーマに関する文献・資料には定評がある。

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、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。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ようようにしたい。

【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り、研究所員（本学専任教員）と研究員ならびに特別研究所員（本学専任教員以外）が携わっている。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』を平成 18 (2006) 年度に作成・刊行した。現在は研究所員 1 人 (チーフ) と 2 人の研究員を中心に、「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おり、史料集第 1 巻を平成 21 (2009) 年度に刊行した。

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 22 (2010) 年 5 月までに第 58 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

平成 9 (1997) 年に創刊した『経済史研究』は現在第 13 号まで刊行されている。第 12 号から、若手研究者にとって重要な研究発表の機会とするべく、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、採択されたが、第 13 号では投稿論文を得られなかった。

(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られる。

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。日本経済史研究会については、研究所員、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 13 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が、外部からの論文投稿が期待される。一方、研究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、台湾の諸大学・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。本年 12 月には台湾・成功大学から研究者 2 人を招請して、経済史研究会で報告してもらう予定である。

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人間科学部となったため、学生数に比べて教員数が多く、その再編がすす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、公正にすすめている。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人以上の授業は、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委員会が担当する全学FDと、学部が行う学部FDの2系統ですすすめている。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1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、学部定員の検討を含めて、今年度内に来年の意向を見据えた方針もまとめることを目指している。教員採用の進展と一定数の公平な授業担当への理解を得て、一部の過重負担の緩和や教員1人当たり学生数の引き下げを実現していく。教員の年齢構成も採用に際して考慮していく。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。全学のFDと学部単位のFDの2系統で、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、新任教員に対して大学の教育理念や入学・卒業を巡る状況、学内のIT設備の利用法などを説明し、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。効果的な授業方法に対する教員の関心は高く、4月に行った「学生の学びをうながす授業」と題する全学FDのワークショップは好評であったので、優れた授業をしていると評判の高い先生を講師にワークショップなどの取り組みを年内に再度実施する予定である。

基準 6. 職員

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

《6-1の視点》

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

6-1-② 職員の採用・昇任・異動の方針が明確にされているか。

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

6-2 職員の資質・能力の向上のための取組（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等の取組が適切になされているか。

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）事実の説明（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事務組織図」（平成22（2010）年5月1日現在）に示すように、緩やかな4部門制をとり、9部19課・事務室の体制で、平成22（2010）年5月1日現在、事務局長室に4人、教務部に2課15人、教学部に2課9人、学生部に9人、進路支援部に2課10人、研究支援部に1課3室14人、情報処理部に5人、総務部に3課10人、財務部に3課12人、入試部に9人の専任職員を配置している。

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おり、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、採用候補者を決定している。

職員の昇任・異動に関しては、事務局長が方針作成の上、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、理事長の決裁を経て、部長を通じて全職員に通知している。

（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、各部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－『つながる力No. 1』大学をめざして－」（以下「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。

【職員研修の取組】

（１）事実の説明（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。

【教育研究支援の事務体制】

（１）事実の説明（現状）

平成18（2006）年度～平成20（2008）年度にかけて実施された「大阪経済大学第二次中期計画」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、平成22（2010）年5月に第4期改編を行った。

（２）自己評価

「第三次中期計画」を実現するべく、第3期及び第4期組織改編を行ったことで、人材を柔軟に有効配置できるようになった。

（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か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

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。

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。

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）

平成 22 (2010) 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 人、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 9 人、計 20 人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 18 人、本学を卒業した者の中から選出された第 2 号評議員 10 人、学識経験者の中から選出された第 3 号評議員 16 人、計 44 人から構成されており、理事・評議員の他、2 人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

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。

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。さらに、本学卒業生や関西財界の担い手を第 3 号理事・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。

(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。「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－」（以下「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慕進していかなければならない。

【管理部門と教学部門の連携】

(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されていた。しかし、「大阪経済大学中期3カ年計画」(平成15(2003)年7月)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、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。私立学校法の改正によって監事機能の強化や法人監事や公認会計士による業務監査など、各所において業務改善がなされている。

(3) 改善・向上方策（将来計画）

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ため、理事としての委嘱事項への責任達成が期待される。

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を高め担当事項への責任を一層明確にした。

【自己点検・評価の体制、システム】

(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人）、各学部選出委員（各学部1人）、事務部門選出委員（法人部門と教学部門から各1人）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組方針を決定し、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組内容を検討し、全学での取組実行を推進している。主な取組は、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組に着手しており、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。

（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、各部門において取組を実行する。

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。

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。

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。

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)

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 21 (2009) 年度の帰属収入は、83 億 6,756 万円となり、前年度比 1.8%増、4年前の平成 17 (2005) 年度に比べ 6.6%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 80.1%となり、平成 17 (2005) 年度比 1.4%減少している。その要因として、資産運用収入が平成 17 (2005) 年度比 380.5%増、事業収入が同 40.3%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 21 (2009) 年度は人件費比率 (人件費/帰属収入) 47.4%、教育研究経費比率 (教育研究経費/帰属収入) 30.9%、管理経費比率 (管理経費/帰属収入) 7.9%となっている。過去 5 年間は、人件費比率は 46%前後、教育研究経費比率は 30.8~32.4%、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 21 年度版) 大学・短大編 医師系法人除く) に比べても良好な数値となっている。

また、安定的な奨学金制度の運営が図れるよう、第 3 号基本金に奨学基金を新設し、平成 21 (2009) 年度から 3 年間で計 27 億円の組入れを行う予定となった。また、平成 24 (2012) 年度の創立 80 周年記念事業の主要な取り組みである建替えを含めたキャンパス総合整備事業を進めるため、継続して第 2 号基本金に組入れを行っている。

なお、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。創立 80 周年記念事業のキャンパス総合整備事業についても、借入れは行わず、すべて自己資金で賄う予定である。

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。平成 21（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、A0 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。

平成 18（2006）年度に策定した「大阪経済大学第二次中期計画」は平成 20（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。平成 21（2009）年度からは「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－」（以下「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。

平成 20（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する。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。

「事実の説明」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。今後も地道に経常費補助金に限らず各種補助金の獲得に努めていく一方、寄付金については、創立 80 周年を睨んだ寄付金募集を検

討し改善を図る。

(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、今後も教育の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

【財務状況の公開】

(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トビリティ（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。

- ④WEB 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られる。

(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。

【外部資金の導入】

(1) 事実の説明（現状）

科学研究費補助金については、平成21(2009)年度は申請37件(内、新規課題30件)、採択17件(新規10件、継続7件)で採択率は45.9%、採択金額2,388万1千円(間接経費551万1千円含む)となり、採択金額は増加傾向である。また、実際の交付件数(転入2件(新規1件、継続1件)を含み、転出1件(継続1件)を除く)は18件、交付金額2,570万1千円(間接経費593万1千円含む)であった。

その他、各種助成団体への応募件数は、平成21(2009)年度4件であった。

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21(2009)年度は5億8,527万円(一般補助2億813万円、特別補助3億7,714万円)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、資金運用体制・規程等の整備し、安全性を重視しながらきめ細かな運用を図っており、受取利息・配当金収入は平成20(2008)年度3億9,831万円(前年度比12.2%増加)、平成21(2009)年度3億847万円となった。また、施設設備利用料収入は、平成20(2008)年度2,757万円(前年度比47.6%増加)、平成21(2009)年度4,206万円となり、増加傾向である。

(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しており、経営学部の定員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トビリティは、実施していると考ええる。

[基準8の改善・向上方策（将来計画）]

今後も一定数の学生の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。

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。

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。

【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 人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および新体育館を建設中である。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 606 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。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 3,481 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 26 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(48 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 21 (2009)年度の資料の受入状況については、図書の入冊数は 6,909 冊、定期刊行物(雑誌)は 1,487 種となっている。平成 21 (2009)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 17,355 人で、うち学外からの利用は延 6,469 人であった。図書の貸出は 22,916 冊あり、その内訳は学部生・院生 19,170 冊、教職員 2,286 冊、学外者 1,460 冊となっている。平成 21 (2009)年度は新型インフルエンザによる全学休講措置がとられたため開館日数が若干減り、試験期の休日開館も含めて 263 日であった。1 日の平均入館数は延 633 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、月曜日から土曜日の週 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を行っている。学生が選書に参加する「選書フェア」を年 2 回開催し、学生にとって興味ある図

書の収集にも努めている。その他に学生参加のイベントとして、ポイント制の「読書ラリー」などを実施している。

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、学生の動きを考慮し、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。

図書館資料のほとんどが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21(2009)年度からは、初年次教育の強化を目指し、経済学部では新入生から「基礎演習」を開講しており、図書館でも経済学部と連携し、新入生を対象にゼミガイダンスを実施したところ多数の参加があった。

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関する文書のデジタル画像化に取組、平成20(2008)年度には図書館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、重複した本を無料で提供する「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)

定期的の開架図書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。今後も利用者の学習・研究のニーズに応じた蔵書構成を心がけ、適正な蔵書を維持・管理していく。データベースの予算確保を進め、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見えにくいという指摘があり、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、ホームページや掲示等で、また学内向けには「学園ニュース」や部長会での報告等で、広報活動を積極的に行った。これからも図書館の可視化を図り、サービスの充実・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、平成21(2009)年4月から「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－」(以下「第三次中期計画」)の実現に向けて、KVC(KEIDAI Virtual Campus)の更なる充実をはかり、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台のパソコンを有している。

平成23(2011)年4月にシステム更新を迎えるにあたり、学生サービスの充実を図るための情報基盤の強化に向け、平成21(2009)年10月に学生・教職員向けにアンケートを

実施した。アンケート結果を踏まえ検討を進めている。

(2) 自己評価

平成 19 (2007) 年 4 月の更新では、ネットワークの冗長化を強化し、ブレードサーバおよび SAN Boot を採用することで、サーバの集約によるトータルコストの低減と、24 時間 365 日安定稼働を実現することができた。平成 21 (2009) 年の情報基盤整備については、北浜キャンパスのコンピュータシステムを大隅キャンパスのシステムに統合し、システム環境を統一することで学習環境を改善することができた。

G 館の演習室にプレゼンテーションシステムを整備することにより、稼働率が向上した。また、同システムを備えた演習室不足を解消することができた。

KVC ポータルについては、新たにクラスアドバイザー機能を追加した。また、時間割機能 (レポート、メール等) ・スケジュール機能および、変則的な講義形態に対応する等、機能の強化・改善を行うことができた。e-Learning については、小テストやアンケート等の機能はもとより、語学系のコンテンツを活用した講義が増加している。教材作成についても、講義および、各種講演会等の作成依頼が増加傾向にある。

(3) 改善・向上方策 (将来計画)

教職員・学生の調査結果を踏まえつつ、時代に乗り遅れないよう ICT (Information and Communication Technology) 社会の動向を意識しながら、更なる学習サービスの充実と教育環境の改善に努める。

平成 19 (2007) 年にサーバ群の集約を行ったが、さらに新しい技術 (仮想化等) を積極的に取り入れ、合理的かつ効果的なシステム環境整備を目指す。また、目に見えるコストのみならず機器の消費電力等を意識し、Green IT への取組も強化したい。

KVC および e-Learning については、教員向けの出前講義等の広報活動を強化し、更なる利用者確保を目指す。また、就職力強化のため、入学時から就職に対する意識付けができるよう KVC ポータルから容易に就職情報等の取得・配信ができる仕組みを検討したい。

【エクステンションセンター】

(1) 事実の説明 (現状)

エクステンションセンターは、平成 17 (2005) 年に設置され、学生向けの資格試験対策講座、公務員試験対策講座など学生のキャリア形成の支援と地域向け講演会・生涯学習講座や産学連携など社会貢献や社会連携を目的に設立された。その後の事務組織の改組により企画広報部、広報渉外部、進路支援部と所属部門が移り変わり、平成 22 (2010) 年 5 月 1 日の改組により、資格講座関係業務が進路支援部インターンシップ課に、地域向け講演会、講座および産学連携業務が研究支援部研究支援課 (エクステンションセンター事務室) に移管された。

平成 21 (2009) 年度におけるエクステンションセンターの利用状況は、資格講座では、約 40 講座を本学学生の延べ 1,850 人が受講した。また、地域向け講演会・講座 (エクステンションセンター実施分) では、年間延べ 2,500 人が参加した。

(2) 自己評価

学生向けの資格講座は、多彩な職業人を育成するためのキャリア形成支援のひとつとしてエクステンションセンターが最も力を入れて取り組んできた事業である。

事業強化の具体策として、講座メニューの充実、会計税務分野の重点化、日商簿記取得の強化、資格取得者支援制度などの支援制度の整備を行ってきた。その結果、ここ数年年間の受講者は2千人前後を維持し、合格数も毎年増加傾向にある。また入試部が本学学生に行った入学者調査および卒業生調査において資格講座は評価項目の上位に位置し、学生からも高く評価されている。

一方で、一般向けの講演会及び生涯学習講座についても、毎年多彩なメニューで数多くの講演会を実施し、多数の地域住民が受講している。講座内容に係わらずリピーター化する受講生も多く、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。

(3) 改善・向上方策（将来計画）

平成22（2010）年の改組により、エクステンションセンターから、学生のキャリア支援が切り離され、生涯学習等の地域貢献と、産学連携等を含む研究支援と目的が明確化された。本学の社会貢献を推進するためにも、さらに地域のニーズにあった講演会や講座を積極的に実施していく。

【施設整備】

(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）

今後の取組としては、建物の新築の際には計画段階から安全性を重要事項のひとつとして挙げておくこと、キャンパス全体の日常点検を通して、不備事項の早期発見・早期対応を実施すること、安全性やバリアフリーの向上につながる取組を順次計画し、実施することなどが挙げられる。平成20（2008）年4月1日に建築基準法第12条に基づく定期報告制度が変わり、より細かな対応が求められることになっており、この点に対応することも安全性の向上につながる。

【教育研究環境】

(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

清掃が適切に行われている。

(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人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、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、快適なキャンパス整備を続ける。

[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、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。

[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、さまざまな取組を行ってきた。平成 18 (2006) 年策定の「大阪経済大学第二次中期計画」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、各種取組を実行してきた。

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「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－」（以下「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 つの取組を掲げている。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。

【北浜キャンパス】

(1) 事実の説明（現状）

北浜キャンパスは、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の実務において有益な教育サービスを提供している。北浜という場所の利点を活かし、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を開

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 人の企業派遣の大学院生を受け入れている。一方、社会人大学院の講義のうち、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。

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るだけでなく、各機関が主催する講座等のパンフレットを相互に備置しあうなど広報活動でも協力しあっている。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』とは、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 49 人の社会人大学院生と 23 人のイブニングスクール生が在籍している。

企業の人材育成制度や自己啓発制度により派遣学生が減少傾向にある。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。

（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の育成など、新たなニーズへの対応を進める必要がある。

原則として毎月開催される大学院委員会や、不定期ではあるが年間 5～6 回程度開催される北浜キャンパス運営委員会において意見交換しながら情報を共有し、常に社会人にとって魅力あるカリキュラムや履修制度などを提供していく。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、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。

企業の経営者・幹部候補を対象とした『北浜・実践経営塾』を新設したり、大隅キャンパスで実施していた『経営と法セミナー』を北浜キャンパスで実施するなど社会人向けのノンディグリーの講座も充実させていく。

【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、20歳前後の学生にとって、こうした人たちが真剣に学ぶ姿からよい刺激を与えられている。

（３）改善・向上方策（将来計画）

平成19（2007）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、社会人がこれらの履修・証明書の取得を目指して大学に集約することが考えられ、本学も対応を検討している。教務部での他大学実施内容調査および生涯学習担当部署との意見交換を行い、平成23（2011）年度までには実施案を取りまとめ、教務委員会、学部教授会への提案を行いたい。

【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21（2009）年の登録者数は214人であった。所蔵資料の閲覧・館外貸出、各種データベース・インターネットの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21（2009）年の貸出冊数は、650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。従来、東淀川区報に図書館開放のお知らせを掲載している。

(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加しており、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）

夏季休暇中のみ、一般利用者にもAV資料が利用できるように、利用条件の緩和を検討する。

【中小企業・経営研究所】

(1) 事実の説明（現状）

中小企業・経営研究所は、所員による研究活動のほかに研究会・講演会を主催し、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人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14万冊、雑誌約780タイトル)の利用も、館内閲覧および文献複写のみという制約があるが、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。「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も毎年開催しており(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。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、一般の参加者は少数にとどまっている。また蔵書については、行政機関や民間企業の部内資料、調査資料や社史のコレクションなどで定評があるが、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に開催したい。また、蔵書の検索についても、平成21(2009)年より5ヵ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 21（2009）年度の開催状況は特記事項 I の通りである。

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、平成 20（2008）年度以降も東アジア経済史を中心に、その年に求められるテーマで開催している。

（2）自己評価

出席者のアンケート結果（平均回収率 68%）では、研究所にふさわしく、より深い内容で開催することが好評で、学ぶ意欲も、満足度も高い。出席者は例年、大阪府内の 60 代・70 代が半数以上を占め、大学近隣、大阪市内、府内、次いで兵庫県からが多く、地域に根付き、黒正塾ファンに支えられている。

（3）改善・向上方策（将来計画）

春季歴史講演会と秋季学術講演会のテーマ・講演者ともに、季節ごとの特徴が目立たなくなってきたため、アンケート結果も参考にして、日本経済史研究所が発信できる社会人向けの講演会について 10 年目を迎える前に見直す。

【地域活性化支援センター】

（1）事実の説明（現状）

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であるが、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。

① 地域・社会問題を考える開放型の企画

第 1 に、平成 21（2009）年 8 月 8 日に「おおさかのまちを動かし元気にするまちづくり市民フォーラム in 東淀川」を行った。これは、本センターと（株）地域計画建築研究所の共催で実施された。事例報告、パネルディスカッションの 2 部構成で、地元東淀川も含めて大阪市内の地域コミュニティ、NPO の人によって、活発なディスカッションが行われた。参加者は、76 人であった。

第 2 に、平成 21（2009）年秋学期に「地域活性化支援センターオープンカレッジ『貧困克服への道筋』」を全 5 回行った。これは、平成 20（2008）年度まで経済学部で正課科目として提供されていた「地域政策オープンカレッジ」を引き継いで市民向けの連続講座として開催された。受講生は学生・市民併せて各回とも約 150 人であった。

② 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・社会調査」などの実習科目がある。このうち、「ボランティア実習」では、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。

③ ECO 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、現代 GP 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 21（2009）年度においては、政府の補助金が採択されて、東淀川区豊新 2 丁目の介護老人福祉施設「社会福祉法人優光福祉会さわやか苑」屋上に太陽光発電パネルを設置す

ることが決定したため、GPのプロジェクトとして「太陽光市民共同発電所」プロジェクト推進を中心に進めた。地域住民や建設協力者など関係者を招いて行われた「点灯式」（平成22（2010）年1月11日）等を協力して実施し、本学学生がボランティアスタッフとして参加した。

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。現代GPで活躍した学生が、卒業後、この西淀川ESD事務局担当の団体職員として就職するなど、連携が学生の進路にもつながるといふ成果もあげている。

⑤行政（大阪市・東淀川区）との関係

センター長が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50人程度で、まちづくりに関する講義やワークショップを行った。また、前年度に引き続き、平成21（2009）年10月～平成22（2010）年3月に東淀川区役所が開催した「東淀川区区民参画と協働に関する研究会」に参画し、報告書の執筆に協力した。

また、東淀川NPO・ボランティア連絡会での講演も行った（平成21（2009）年7月）。

（2）自己評価

地域社会との連携においては、「地域活性化支援センターオープンカレッジ」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。また、関連するテーマのゼミの学生が熱心に受講したり、講座自体の企画や運営にも関わるなどの新たな講座運営の形ができたことは成果である。

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。現在1人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が、教員が他の教育・研究活動と並行して行うだけでは自ら限界がある。

平成21（2009）年度は現代GPが終了した後に、その成果を地域との連携として維持していくことが課題となった。これについては、現代GPにおいて組織された「現代GP学生実行委員会」は、本学の学生サークル「環境まちづくりの緑のサークル・ミアイ」として活動を継続するなど、一定の成果を見たと考えている。

（3）改善・向上方策（将来計画）

センター関係の教員（地域政策学科教員、実習系科目担当教員など）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」の増員確保を目指す。

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。

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での取組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。

そして、地域との連携を具体的なプロジェクトを進める形で進めたい。例えば「地域・社会調査」、「海外実習」、「ボランティア論」等の現場体験型・地域の社会問題に現

場で触れる科目の受講生を、単位取得後も、地域活性化支援センターで把握し、地域社会や諸団体との連携を図りながら、地域課題の解決やコミュニティの活性化に関わらせていく取組を始めていく。

【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 人および運営委員 2 人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 人とビジネス法学科所属教員 1 人が当たる。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：学生向けの補助事業としては、学生の就職に対する意識調査を行った。研究の補助としては、教員に対する有形無形の情報を提供する。有形物としては、最新判例や最新文献の情報冊子の作成配布を月二回行う。
- ②出版活動：井形浩治ほか編『経営と法－学びのエッセンス』（中央経済社、平成 21（2009）年）を上梓した。また『学校の法理（仮題）』は現在校正段階にある。いずれも執筆には経営と法両方の分野における学内外の研究者や実務家が多数参加する。
- 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（平成 21（2009）年度実績：開催 1 回報告者 1 人）。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（平成 21（2009）年度実績：開催 4 回報告者 6 人）。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』および独自サイト(okblic.jp)により学内外に法情報を提供している。つぎに、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 21（2009）年度は 8 月～10 月までの 3 ヶ月にわたり、総計 185 時間以上の講義を実施した。受講者の就職状況などの追跡調査についてはエクステンションセンターの事業報告を参照願いたい。また、平成 21（2009）年度の新規事業として、不景気の影響で苦戦を続ける学生の就職活動支援の一環として、企業人セミナーという講習会を開催した。就職課と異なり、就職活動開始前の業界研究や職種研究に関する情報提供を企図している。最後に、平成 21（2009）年度経営と法セミナー（リレーセミナー）については、前年度好評を得たために、第一期から第三期全 15 回に及ぶ公開講座に拡大・実施した。

(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」が組織的継続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。法情報の電子的データベースについては、去年度までは本センターが一部独自に導入してきていたが、図書館のデータベースとの二元管理は利用者にとって好ましくないとの判断から、今年度をもって撤退することにした。ただし、図書館の法律系データベースを管理する部署が必要であり、その役割をセンターで担って行きたい。平成 22 (2010) 年度以降はこのことの学内的周知が必要である。

その他の件について述べる。出版活動については、現状欄に記載のとおり概ね順調に推移している。平成 22 (2010) 年度時点でも少なくとも一冊の共著出版が決まっている。研究会やセミナーは、「経営と法」研究の最前線の間であり、今後も定期的な開催を堅持する。大阪府離職者等再就職訓練講座については平成 22 (2010) 年度以降受託の予定はないが、リレーセミナーや様々な活動を通じて学外に対する情報発信の間としての機能を模索したい。

(3) 改善・向上方策 (将来計画)

経営と法とが持つ接点をより具体的に見出し、それをシーズとして研究会やセミナーへとつなげたい。経営と法の融合を論じうるシーズとしては、現時点 (平成 22 (2010) 年 5 月 1 日) では、法人の資金運用、定款・寄付行為の定位、成年後見契約を考えている。法人の資金運用については、金融商品商品をめぐる経営的法的知識を共有する機会を春学期には確保する予定である。後期は、成年後見契約の実施団体 (司法書士団体など) との連携を働きかけ、交流の間を提供する予定である。その他シーズについては、現時点で具体的組織に言及するのはやや困難な状況にある。研究補助については、文献情報を従来の紙媒体から電子的媒体へと発展させ、検索機能をもたせる予定である。法律系データベースの管理については、図書館職員との打ち合わせの機会を平成 22 (2010) 年春学期中には持ちたい。

【心理臨床センター】

(1) 事実の説明 (現状)

平成 21 (2009) 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、特記事項Ⅱの通りである。

本センターは平成 21 (2009) 年度に開設 4 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行った。また、前年度総件数は 113 人であったので、平成 21 (2009) 年度総件数は 114 人で、1 人の増加となった。

平成 21 (2009) 年度、親子教室は 2 年目を迎え、幼児グループ、小学生グループの第 3 期と第 4 期を開催し、全 210 回開催した。親子教室は当センターの事業として地域に定着してきたといえる。

平成 21 (2009) 年度中、平成 20 (2008) 年度入学人間科学研究科臨床人間心理専攻大学院生 10 人及び平成 21 (2009) 年度入学大学院生 7 人、計 17 人の内全員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。大学院生による小学生と幼児に対する発達検査

は、平成 21 (2009) 年度より有料(500 円)となった。

平成 21 (2009) 年度の院生の担当延件数は有料となった発達検査と合わせて、314 件を数え、前年度を 109 件上回っている。また、親子教室で大学院生 5 人と研修員 1 人が幼児グループ、小学生グループの心理相談・遊戯療法を、本センターの非常勤カウンセラーと共に 210 回担当した。心理相談と親子教室を合わせて、大学院生の当センターでの担当総数は、524 件となる。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。

英文講読会、芸術療法ワークショップ共に、前年度より引き続き開催した。

心理臨床センター主催、人間科学部、人間科学研究科後援、エクステンションセンター協賛の臨床心理学講演会を開催した。

また、人間科学研究科臨床人間心理専攻大学院における平成 20 (2008) 年度修了生 2 人が、日本臨床心理士資格認定協会認定の臨床心理士となり、平成 19 (2007) 年度修了生と合わせて本大学院修了生として 6 人の臨床心理士が誕生した。それを受けて、当センターは近隣の臨床心理士の研修の場としても、一定の役割を果たさなければならない。その一環として事例検討会を平成 21 (2009) 年 8 月 22 日に開催し、臨床心理士資格更新のためのポイントを取得できる研修として日本臨床心理士資格認定協会に申請し認められた。

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、子育て広場オアシス、つつみクリニック、淡路子ども園、など平成 20 (2008) 年度 9 施設から 3 施設多くなり、12 施設の外部施設で臨床心理学的援助の実習を行った。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

本センターの地域住民に対する心理相談は前年度に比べて 112 件増加した。しかし、新規のケースは前年度に比べて 6 件減少しており、心理相談 1 件あたりの継続回数の増加はみられるものの、利用の広がりには課題を残した。

発達検査では、近隣の小学校と幼稚園から 29 人の希望があり、要望に応えることができた。

平成 21 (2009) 年度は事例研究を主催し、日本臨床心理士資格認定協会から認定研修として認められた。

(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が必要と考え、広報課の協力を得て平成 21 (2009) 年 11 月に実施した(13000 部)。平成 22 (2010) 年度も引き続きこうした広報を継続することを計画している。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引き続き開催することを目指している。

今後も引き続き臨床心理士資格更新のための研修を毎年度 1 回開催することを通し、近隣地域の専門家との関わりをより密にすることを目指している。

今後大学院生による心理相談、遊戯療法、親子教室、発達検査、ワークショップ、研修のより一層の活動の場を広げるために、本センターの4年間の実績を基にしたパンフレットを作成し、東淀川区内を中心に教育・医療・福祉施設や企業に対し広報活動を行う予定である。こうした広報活動を通して、各機関や施設のニーズを把握し、実行可能な新たな活動を目指す。

【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公開講座（各種講演会、生涯学習講座）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。また学部の特徴を活かしたテーマの講座も多く、毎年多数の方がリピーターとなって受講している。これらの取組は、地域住民にも、広く認知され、評価を受けている。

平成21（2009）年度は、経営と法に関する講座、格差社会の問題を取りあげた講座、心理学の講座など約10種の講演会、講座を開講し、年間を通じて延べ4,000人も一般の方が受講した。各講座の受講者状況は特記事項Ⅲの通りである。

(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」として高く評価された。

(3) 改善・向上方策（将来計画）

公開講座や講演会は、地域への知の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、を目標に研究支援課（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。

【産学連携】

(1) 事実の説明（現状）

平成20（2008）年5月に本学の学長と大阪市信用金庫（以下、大阪市信）の理事長の名前で、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するアンケート調査とり、結果を分析し報告書をまとめた。また平成22（2010）年3月には第2回「産学連携セミナー」を共同で開催し、大阪市信の顧客である中小企業経営者を対象に経営学部の太田一樹教授が「中小企業の成長戦略と政策～日本と中国・上海企業研究を中心に～」のテーマで講演した。

(2) 自己評価

当初、本学の中小企業・経営研究所と大阪市信の市信総合研究所との共同調査が発端となって、組織同士の連携協定に発展した。この協定は、民間企業と締結するものでは始めてのものになる。「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）

今後の全体的な連携活動に関しては、大学側の窓口である研究支援部研究支援課（エクステンションセンター事務室）と大阪市信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。

また、個別にも市信総合研究所の調査季報に中小企業・経営研究所から先方の調査データを元にした原稿を寄稿するなど連携を深める活動が予定されている。

【官学連携】

(1) 事実の説明（現状）

大阪市の東淀川区と本学は平成 18（2006）年度に「連携協働に関する協定」を締結し、3年間の満了を迎えたが、協議の結果、平成 21（2009）年 12 月に再締結を行った。双方の窓口として本学は、研究支援部研究支援課（エクステンションセンター事務室）が、区は総合企画課が担当する。

本学は協定にもとづきこれまで区主催行事に参加、区の「成人の集い」（成人式）でのホール施設の貸与、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。また、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、幹事団体としてエクステンションセンター事務室が事業の推進に寄与してきた。

区と連携した事業は、人間科学部が学部教育で積み上げてきた成果を地域に還元し、住民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）年度より中高年向け健康教室「きさんじ塾」を実施している。この取組では、区が講座の広報、受講者の募集を行い、講座運営および設備（体育館）の貸与を本学が行う。講座のプログラムは、人間科学部の教員の監修のもと、本学学生スタッフが企画するとともに、運動指導・サポートなど 3 ヶ月に亘って行なう。これまで 6 期（春期・秋期）に亘り実施し、約 100 人が受講した。

(2) 自己評価

東淀川区との協定締結以後、本学は地域貢献のために数々の取組を行ってきた。特に区との共同事業である「きさんじ塾」では、単に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したものではなく、スタッフの学生はボランティア活動として参加し、運動科学など正課の中で学んだことを実践しながら地域住民とも交流し、活動を通じて自己成長の場ともなっている。このように地域貢献と教育研究活動とが融合するような取組は、本学の教育理念である実学教育を推し進めるとともに、ミッションステートメントにも合致した事業であるといえる。平成 20（2008）年 6 月には平松大阪市長が「きさんじ塾」の活動を視察されるなど、この取り組みは大阪市からも地域活動として高い評価を受けている。

(3) 改善・向上方策（将来計画）

平成 22（2010）年 5 月に、本学の事務組織の改組があり、従来のエクステンションセンタ

一事務室から、対学生向けの業務を切り離し、研究支援部研究支援課（エクステンションセンター事務室）を設置したことによって、地域の抱える諸問題に対して研究という側面から、教員をアテンドして課題に専門的に取り組む体制が整ったといえる。

東淀川区との協定に従って区の各種行事に連携参加するとともに、「きさんじ塾」など本学の取組みを継続・発展させていく。具体的案件は東淀川区との協議による。

また、その他の官学連携も追及していく。

【大阪中学生サマー・セミナー】

（１）事実の説明（現状）

本学は、大阪府内およびその周辺大学の相互連携組織である特定非営利活動法人「大学コンソーシアム大阪」の会員であり、当該法人が主催する活動に積極的に参加している。

平成 22（2010）年現在、重森暁学長は高大連携部会長に就任している。高大連携部会の活動の一つである「大阪中学生サマー・セミナー」には、平成 20（2008）年の開始時より毎年本学教員による講座を提供している。大阪府下の中学生を対象として、夏休み期間中の 1～2 日間、中学校の学習内容を発展させた内容で特色ある講座を毎年 2 講座提供している。参加生徒数は 1 講座につき 15 人～40 人程度である。平成 22（2010）年度も 8 月に 2 講座を提供する。

（２）自己評価

昨年度講座終了後に実施したアンケートでは、全受講生から「大変良かった」または「良かった」との回答を得ている。「大学コンソーシアム大阪」の主催ではあるが、本学としても社会貢献ができていと認識している。

（３）改善・向上方策（将来計画）

今後も同プログラムには中学生にとって有意義な講座を提供していく。また、本学の社会貢献活動の一つとして、今後も当該法人からの要請に応じて可能な限り本学の教育資源を提供する。

【高校生フォーラム「17 歳からのメッセージ」】

（１）事実の説明（現状）

平成 13（2001）年度より、高校生を対象とした作文コンテストを、高一大連携の一環として主催している。平成 21（2009）年度で第 9 回を迎えた。応募高校からは継続を望む声が多く、多くの高校で年間行事として定着しつつある。平成 21（2009）年度の実施状況は以下の通りである。

応募作品数：31,401 作品、応募高校数：424 校

審査結果：グランプリ 4 点、金賞 8 点、銀賞 103 点、奨励賞 78 点、学生審査員賞 1 点、
学校特別賞・大賞 1 校、学校特別賞 29 校

（２）自己評価

第 4 回以降、毎回おおよそ 3 万作品の応募を頂戴しており、応募状況は安定的である。応募高校の中には年間行事として定着しているところも複数あり、継続を望む声が多い。また、その応募作品数から、学外からの評価は高い。高一大連携として十分な目的を果たし、かつ広報的側面にも貢献していると考えられる。

(3) 改善・向上方策（将来計画）

本行事と本学の教育・研究との結びつきは弱く、何らかの方策が必要であるとする。

[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組、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作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 1 - 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。

《1 1 - 2 の視点》

1 1 - 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 1 - 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。

《1 1 - 3 の視点》

1 1 - 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」、「大阪経済大学 研究活動に関する行動規範」、「公的研究費等の不正使用防止に関する申し合わせ」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。

* 「大阪経済大学 研究活動に関する行動規範、公的研究費等の不正使用防止に関する申し合わせ」

本学は約 7,500 人の在学学生、8 万人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、その取組にあたっている。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組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も、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等を点検している。

また、不正防止については「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」、「検収ガイドライン」に基づき研究支援部研究支援課が窓口となって適正な取扱いに努めている。

平成 19（2007）年に文部科学省が「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」を制定して各研究機関に研究費の不正な使用に対する体制整備等を求めたことに対応し、本学でも規程整備を行い、平成 22（2010）年 3 月に「大阪経済大学研究活動に関する行動規範」および「公的研究費等の不正使用防止に関する申し合わせ」を制定した。

（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」、「大阪経済大学 研究活動に関する行動規範」、「公的研究費等の不正使用防止に関する申し合わせ」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。

しかし、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、改めて「個人情報保護に関する規程」遵守を周知徹底した。

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平成 18（2006）年度から導入しているが、規程改正がタイムリーにシステムに反映できず、一部最新規程公開までタイムラグが発生していたため、規程を遵守した業務遂行に寄与することを目的として、平成 22（2010）年度から学内において規程改正を即座に反映できる「新システム」に入れ換えた。

（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。

大学においても「コンプライアンス（法令遵守）」は当然の責務であり、法令違反を起こさない教職員の倫理意識の醸成と法的知識の向上が求められるところであるが、組織内における関連法令の違反行為や通報に対して、調査から違反行為の是正・処分・再発防止等を的確に実施できる「公益通報制度」を確立し、公益通報者を保護することによりコンプライアンス機能と自浄能力を高めることを目的として、学内の関係部署において業務調

整を行い、平成 22（2010）年度内に総務部において規程の制定手続きを行う。

【危機管理体制】

（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。

近年の日本国内における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。

火災等の災害に備え、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頂いている。また、災害時の救出用備品、発電機等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。

平成 22（2010）年 1 月、本学にて開催したシンポジウムにおける質疑応答時に質問者が発作を起こし心肺停止状態となったが、本学教員が心肺蘇生法を施すと共に、運営補助の学生が保健室へ連絡して看護師が学内に備え付けている AED により緊急措置を施し、救急車で病院へ緊急搬送したことで、発作を起こした質問者は全く後遺症なく一命を取り留めることができた。この緊急時の対応は本学教員が「心肺蘇生法」の講習を独自で受講していたため可能となったことはあるが、本学教職員の緊急時の連携がうまく機能した最高の事例となった。

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ュアルを整備する課題がまだ残されている。

（３）改善・向上方策（将来計画）

消防法の一部改正に伴う「大規模地震に対応した消防計画」を現在総務部を中心に 8 月末を目処に策定中であり、この消防計画に合わせて「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授業を再開し、業務を継続

するかは重要な課題であり、「防災マニュアル」と合わせて「BCP」作成の検討に平成 22 (2010) 年度内に着手する。

【教育研究成果】

(1) 事実の説明 (現状)

本学の教育研究の成果は、各種刊行物の発行、学会活動、研究会、シンポジウム、公開講座、講演会などの開催、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。刊行物は特記事項Ⅳの通りである。

2) 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、『昭和高等商業学校論叢』(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 21 (2009) 年度には通号 315 号を迎え、計 6 冊を発行した。投稿資格者は、原則として正会員である本学教員と元教員であるが、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
平成 21 (2009) 年度	68 件	4 件	10 件	1 件	2 件
平成 20 (2008) 年度	63 件	8 件	4 件	6 件	0 件
平成 19 (2007) 年度	90 件	2 件	10 件	1 件	4 件

著書の発行には、「『大阪経済大学研究叢書』刊行のガイドライン」に基づき、大学予算から援助している。年間 3 人の定員であるが、例年 5～6 件の申請がある。平成 21 (2009) 年度は 4 冊の研究叢書を発行し、予算 600 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。

3) 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。この制度を利用した海外での学会発表あるいは参加の件数は平成 21 (2009) 年度は 13 件となっている。

最近では、海外出張制度を利用した出張件数が増加傾向にあり、特に海外の学会への出席、発表などに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。

なお、研究支援体制については、基準 5 に詳しく記載している。

4) 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。この制度を利用して、平成 21 (2009) 年度は 23 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 1 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。上記以外に開催されている研究会は特記事項 V の通りである。

5) 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 69 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協力する体制を整えてきている。

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充実させて、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]

社会的機関として求められる組織倫理の確立や危機管理体制の整備について、規程や体制は整備されていると認識している。また、教育研究成果についても学会・研究会・講演会や各種媒体を通して適切に広報できている。

[基準 1 1 の改善・向上方策(将来計画)]

火災に対する体制の整備、訓練の実施はできているが、大規模地震などへの対応については整備が遅れている。総務部を中心に平成 22 (2010) 年度内に「防災マニュアル」作成に着手し、学生、教職員等の「安全・安心」な環境整備に取り組む。

I. 本学における日本経済史研究の講演活動一覧

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 21（2009）年度 開催

時期	名称	講演者及び報告者	出席者
5 月	黒正塾 第 7 回 春季歴史講演会 「鎖国」時代の日朝貿易 －銀の路・絹の路－	田代和生 慶應義塾大学大学院 文学研究科教授	249 人
6 月	シンポジウム 上海 近代のあゆみ －日本との関わりを中心に－ 記念講演 近代書籍交流史における上海と日本 ①1860 年代の上海と幕末日本 ②上海の「私立学校」東洋学館をめ ぐって ③日中経済関係と横浜正金銀行上海 支店（1893－1911 年） ④20 世紀初頭の裁縫教育を取り巻く 経済的要因 ⑤1900 年代以降の日本人の中国観の 変遷について	周武上海社会科学院歴史研究所 研究員、教授 ①閻 立 本学経済学部准教授 研究員 ②熟 美保子 本研究所研究員 ③蕭 文嫻 本学非常勤講師 研究員 ④岩本真一 本研究所研究員 ⑤近藤直美 本学准教授 （研究員）	181 人
7 月	黒正塾 第 11 回 寺子屋 共通テーマ：1930 年代世界恐慌を ふりかえって ①世界恐慌と経済政策 －とくにフランスの場合－ ②昭和恐慌下の日本経済 ③自由と規制-1930 年代何を学ぶか-	①竹岡敬温 大阪大学名誉教授 ②秋吉史夫 本学経済学部講師 ③西川純子 獨協大学名誉教授	199 人 194 人 160 人
11 月	黒正塾 第 7 回 秋季学術講演会 ①食から見たヨーロッパ近代 －ドイツを中心に－ ②農業史から日本農業の未来を切り 拓く－風土と環境・農法と技 術・現場と政治－	①南直人京都橘大学文学部教授 ②徳永光俊 本学経済学部教授	150 人 175 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 22（2010）年度より大阪府は教育委員会ではなく大阪府の後援となった。）

Ⅱ. 心理臨床センター相談活動一覧

心理臨床センター

平成 21 (2009) 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)	(2) 性別	(単位:人)
大阪府	71(37)	男	36(12)
京都府	11(0)	女	78(35)
兵庫県	20(5)	計	114(47)
奈良県	8(5)	() 内平成 21 (2009) 年度新規来談者数	
滋賀県	2(0)		
その他	2(0)	平成 21 (2009) 年度総件数	1747
計	114(47)	<平成 20 (2008) 年度総件数>	<1635>
(3) 年齢別	(単位:人)	() 内平成 21 (2009) 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(4)	15(8)	30(10)	19(9)	18(4)	10(6)	1(1)	114(47)

(4) 平成 21 (2009) 年度月別カウンセリング延件数

2009年度 延件数

		新規来談	個人	並行(親)	並行(子)	心理検査	親子教室	計	
2009年	4月	5	109	8	8		24	149	
	5月	1	94	1	3		12	110	
	6月	7	113	1	2		30	146	
	7月	5	125		1		20	146	
	8月	2	78	9	8	14	4	113	
	9月	3	112	5	5	2	8	132	
	10月	8	130	7	7		28	172	
	11月	4	106	10	11		28	155	
	12月	5	99	16	23		28	166	
	2010年	1月	3	92	16	23		16	147
		2月	0	100	14	20	6	12	152
		3月	4	115	15	22	7		159
計		47	1273	102	133	29	210	1747	

(件)

2009年度親子教室実施状況

第3期		参加者	開催回数	参加延べ 人数	担当者	担当補佐
月曜日	幼児グループ	6	15	57	臨床心理 士	大学院生
	幼児親グループ	6	15	51	研修員	大学院生
	小学生グループ	4	15	47	臨床心理 士	研修員
	小学生親グループ	4	15	47	臨床心理 士	大学院生
火曜日	幼児グループ	不開催	0	0	—	—
	幼児親グループ	不開催	0	0	—	—
	小学生グループ	4	15	51	臨床心理 士	大学院生
	小学生親グループ	4	15	51	臨床心理 士	大学院生
	計	28	90	304	—	—

(人)

第4期		参加者	開催回数	参加延べ 人数	担当者	担当補佐
月曜日	幼児グループ	3	15	39	臨床心理 士	大学院生
	幼児親グループ	3	15	39	研修員	大学院生
	小学生グループ	4	15	38	臨床心理 士	研修員
	小学生親グループ	4	15	38	臨床心理 士	大学院生
火曜日	幼児グループ	3	15	34	臨床心理 士	大学院生
	幼児親グループ	3	15	34	臨床心理 士	大学院生
	小学生グループ	4	15	44	臨床心理 士	大学院生
	小学生親グループ	4	15	45	臨床心理 士	大学院生
	計	28	120	311	—	—

- ①第3期 幼児グループ 6組12人 親グループ・子グループとも15回 計30回開催
第3期 小学生グループ 月曜4グループ8人30回 火曜4グループ8人30回
計60回

第3期合計90回開催

- ②第4期 幼児グループ 月曜3組6人30回 火曜3組6人30回 計60回開催
第4期 小学生グループ月曜4組8人30回 火曜4組8人30回 計60回開催
第3期、第4期合わせて210回開催した。

地域住民に対しては、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21(2009)年6月28日・7月19日・9月13日・10月25日・11月22日

平成22(2010)年1月24日・2月28日・3月21日

全8回 日曜日 9:30~12:00

参加者 : 82人(延人数)

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21(2009)年7月5日・7月26日・8月23日・9月27日・10月25日

・11月22日・12月20日

平成22(2010)年1月24日・2月28日・3月28日

全10回 14:00~17:00

参加者: 28人(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、料金500円で実施した。

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 13人

実施期間: 平成22(2010)年2月17日~3月17日

2、WISC-III検査 対象: 小学生 16人

実施期間: 平成21(2009)年8月9日~9月5日

- ④事例検討会 日本臨床心理士資格認定協会認定研修会

日時: 平成21(2009)年8月22日 10:00~16:30

事例提供者: 花村 香葉

コメンテーター: 本学人間科学部教授 古宮 昇

参加者: 11人

- ⑤臨床心理学講演会

日時: 平成22(2010)年3月6日 15:00~16:30

テーマ: 心のうらおもて—ホンネとタテマエのせめぎあい—

講演者: 氏原 寛(帝塚山学院大学大学院教授)

参加者: 346人

Ⅲ. エクステンションセンター公開講座実施状況一覧表

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公開講座（各種講演会、生涯学習講座）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。また学部の特色を活かしたテーマの講座も多く、毎年多数の方がリピーターとなって受講している。これらの取組は、地域住民にも、広く認知され、評価を受けている。

平成 21（2009）年度は、経営と法に関する講座、格差社会の問題を取りあげた講座、心理学の講座など約 10 種の講演会、講座を開講し、年間を通じて延べ 4,000 人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。

タイトル	テーマ	開催時期	回数	申込者数	延参加者数
地域活性化支援センター オープンカレッジ	貧困克服への道筋 - 貧困社会の進展と対抗軸の形成 -	12～ 1月	4回	316人	579人
経営と法セミナー - 経営と責任 -	[第1期] 会社のガバナンスを考える	6～ 7月	5回	237人	562人
経営と法セミナー - 経営と責任 -	[第2期] ビジネスにおける説明と合意	10～ 11月	5回	192人	424人
経営と法セミナー - 経営と責任 -	[第3期] 政権交代と中小企業経営 - 中小企業政策を問う -	2～ 3月	5回	269人	566人
組織の変革と活性化を導く心理学	仕事の動機付け (モチベーション)	12月	4回	318人	549人
	リーダーシップ	1月	4回		341人
人間科学講演会	<私>のなりたちと生きるかたち - 精神の生態学から見えてくること -	12月	1回	212人	144人
臨床心理学講演会	心のうらおもて - ホンネとタテマエのせめぎあい -	3月	1回	461人	346人
金融証券講座	テクニカル分析による日々の投資判断	9～ 10月	10回	26人	221人
生涯学習講座 (Vol. 5)	生活・教養、健康・趣味、 語学、パソコン	6～ 8月	21講座	208人	139人
生涯学習講座 (Vol. 6)	生活・教養、健康・趣味、 語学、パソコン	1～ 3月	21講座	239人	193人

IV. 本学独自の刊行物一覧

本学の教育研究の成果は、各種刊行物の発行、学会活動、研究会、シンポジウム、公開講座、講演会などの開催、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。

各種刊行物は以下の通りである。

刊行物	編集・発行部署	年間の刊行数
大阪経大論集	大阪経大学会	年6回
Working Paper	大阪経大学会	
大阪経済大学研究叢書	大阪経大学会	
ビジネス法学科ジャーナル	経営・ビジネス法情報センター	年4回
中小企業季報	中小企業・経営研究所	年4回
経営経済	中小企業・経営研究所	年1回
報告書（国際シンポジウム）	中小企業・経営研究所	臨時
Small Business Mnograph	中小企業・経営研究所	臨時
日本経済史研究所 研究叢書	日本経済史研究所	年1冊（不定期）
日本経済史研究所 史料叢書	日本経済史研究所	不定期
経済史研究	日本経済史研究所	年1回
研究所報	日本経済史研究所	年1回

V. 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」(大阪経大学会)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。この制度を利用して、平成 21 (2009) 年度は 23 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 1 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。

上記以外に開催されている研究会は次のとおりである。

研究会名	主催	年間の開催回数
経営事例研究会	経営・ビジネス法情報センター	年 2 回
共同研究の公開研究会 5 グループ・2 個人	中小企業・経営研究所	
経済史研究会	日本経済史研究所	年 4 回
日本経済史研究会	日本経済史研究所	不定期
日本経世済民史研究会	日本経済史研究会	不定期

講演会、公開講座については、基準 10 に関連する部門・部署から詳しく記載している。