

流通科学大学
自己点検・評価報告書

2026年3月

 流通科学大学

目 次

第1章	理念・目的	1
第2章	内部質保証	5
第3章	教育研究組織	19
第4章	教育課程・学習成果	25
第5章	学生の受け入れ	46
第6章	教員・教員組織	52
第7章	学生支援	61
第8章	教育研究等環境	79
第9章	社会連携・社会貢献	88
第10章	大学運営・財務	
第1節	大学運営	93
第2節	財務	103

(序章・終章、基本情報一覧は省略しています)

大学概要

- (1) 大学設置年 1988年
- (2) 所在地 兵庫県神戸市西区学園西町3丁目1番
- (3) 理念・目的 建学の理念は、流通を科学的に研究教育することを通じて、世界の平和に貢献し、真に豊かな社会の実現に貢献できる人材を育成すること。また、流通科学大学は、教育基本法及び学校教育法に基づき、広く人間とその社会及び文化に対する理解を深め、経済学・経営学、特に流通を科学として研究、教授することにより、創造的知性及び応用能力を養い、人類の平和と国際社会の発展に貢献する人材を養成することを目的とする。
- (4) 学部・研究科等 商学部、経済学部、人間社会学部
流通科学研究科
- (5) 収容定員 3,600人（学士課程）
40人（修士課程）
15人（博士後期課程）

1. 現状分析

評価項目①

大学の理念・目的を適切に設定すること。また、それを踏まえ、学部及び研究科の目的を適切に設定し、公表していること。

<評価の視点>

- ・大学が掲げる理念を踏まえ、教育研究活動等の諸活動を方向付ける大学の目的及び学部・研究科における教育研究上の目的を明らかにしているか。
- ・理念・目的を教職員及び学生に周知するとともに、社会に公表しているか。

1 大学の理念・目的

流通科学大学（以下「本学」という。）の創設者である中内功は、流通が機能し、世界中に食料や資源が行き渡れば、人が争い、モノを取り合うことはなくなる、との信念を持っていた。このことを戦争を知らない世代に伝えるために「流通を科的に研究教育することを通じて、世界の平和に貢献し、真に豊かな社会の実現に貢献できる人材を育成する」という理念のもと、学校法人中内学園・流通科学大学を創設し、本学は、1988年4月に、商学部流通学科および同経営学科の1学部2学科の大学として開学された(資料1-1【ウェブ】)。

本学の設置者である学校法人中内学園の寄附行為第3条は「この法人は、教育基本法及び学校教育法に従い、学校教育を行い、人類の平和と国際社会の発展に貢献する人材を育成することを目的とする。」と定めている(資料1-2)。また、本学学則第1条第1項は、「本学は、教育基本法及び学校教育法に基づき、広く人間とその社会及び文化に対する理解を深め、経済学・経営学、特に流通を科学として研究、教授することにより、創造的知性及び応用的能力を養い、人類の平和と国際社会の発展に貢献する人材を養成することを目的とする。」と定めている(資料1-3)。さらに、このような学則に定められた目的の下に、次に見るような全学共通の「教育の目的」が定められている(資料1-4【ウェブ】)。

○教育の目的

1. 流通（人、モノ、カネ、情報、サービスの流れ）を通して社会システムを理解し、豊かな社会の実現に貢献できる意欲と能力を持った人材を育成する。
2. 生活者のニーズを的確につかみ、社会の多様な文化や地域特性に配慮できる、現場に強い実践的な人材を育成する。
3. 問題を発見し、分析し、持続可能な解決策を構想できる能力を身につけた人材を育成する。
4. 知識や理論を発展させ、実践的な政策やスキルに変換できる人材を育成する。

2 学部・研究科の目的

本学は、2015年4月より学部・学科を改組し、商学部経営学科、同マーケティング学科、経済学部経済学科、同経済情報学科、人間社会学部人間社会学科、同観光学科、同人間健康学科の3学部7学科を置くこととなった。これらの各学部・学科の目的については、次のとおり各学部規則が定めている(資料1-5)。

○商学部（商学部規則第3条）

商学部は、供給者と生活者の複眼的視点に立ち、マネジメントの諸問題を解決できる人材を育成することを研究教育上の目的とする。

2 商学部各学科の研究教育上の目的は、次のとおりとする。

(1) <略>

(2) 経営学科では、企業マネジメントに関する幅広い知識と専門領域で要求される知識・実践的能力を身につけることで、社会に貢献できる人材を育てることを目的とする。学科の教育課程は4つの柱より構成される。現代企業の経営問題を幅広い視点から理解する経営戦略、変化を続ける顧客のニーズや社会課題へ対応する新事業に自ら挑戦し実現できる人材

を育成するための起業・事業承継、グローバルな経営環境について理解するグローバル経営、企業会計の仕組みや制度についての理解を踏まえ、資金面から経営問題を把握する会計から構成される。

これらの4本柱より次のような人材を育成する。

- さまざまな企業や組織の現状分析から仮説、検証を通して、企業や組織のリーダーに求められる、具体的な改善策や解決策の提案ができる人材。
- 新しいビジネス分野を拓く起業、事業承継に伴ういわゆる第二創業、また企業が新分野開拓のために導入する社内ベンチャーの立ち上げに、自ら挑戦できる人材。
- 経営のグローバルな側面に関心を抱き、グローバルな課題に直面する組織で現状分析を通して、具体的な改善や解決の提案ができる人材。
- 簿記・会計の学問的知識を身につけ、企業の財政状態、経営成績、キャッシュフロー等に関する情報を作成、分析することができる人材。

(3) マーケティング学科では、企業環境をマーケティングの視点で捉え、現状を改変する努力を持続することができる人材を育てることを目的とする。学科の教育課程は2つの柱より構成される。マーケティングの役割、重要性を理解するブランド戦略、流通ビジネスの魅力や流通ビジネスを取り巻く経営環境を深く理解する流通ビジネスから構成される。

これらの2つの柱より、次のような人材を育成する。

- 企業のマーケティング活動やその仕組み、役割、ブランド構築の意味を理解し、変化する消費者を的確に捉え、これに対応することができる人材。
- 社会システムとしての流通の動態や仕組み、役割を理解し、これからの流通の姿を構想することができる人材。

○ 経済学部（経済学部規則第3条）

経済学部は、経済学の知識を幅広く修得し、総合的考察と情報処理能力に秀でた人材を養成することを研究教育上の目的とする。

2 経済学部各学科の研究教育上の目的は、次のとおりとする。

(1) 経済学科は、経済学を基礎に現代経済、地域まちづくりに関わる様々な学問分野の総合的・専門的な研究教育を行い、より良い社会や暮らしの実現に寄与し得る人材を育成することを目的とする。

(2) 経済情報学科は、経済学と情報学を基礎に経済情報、情報システムに関わる様々な学問分野の総合的・専門的な研究教育を行い、より良い情報化社会の実現に寄与し得る人材を育成することを目的とする。

○ 人間社会学部（人間社会学部第3条）

人間社会学部は、社会と社会を構成する人間に関する実践的な研究教育を行うことにより、財やサービスの流通に関わる社会の構造と変動、およびそれをもたらす人間の行為・行動を解き明かすことを研究教育上の目的とする。

2 人間社会学部各学科の研究教育上の目的は、次のとおりとする。

(1) 心理社会学科は、社会文化、心理の諸分野に関する総合的・専門的な研究教育を行い、社会の諸問題に対応し、社会に貢献し得る人材を育成することを目的とする。

(2) 観光学科は、観光事業、ホテル・ブライダル等の諸分野に関する総合的・専門的な研究教育を行い、観光に関連する社会的な問題に対応し、観光ビジネスに貢献する人材および観光による地域の発展を担う人材の育成を目的とする。

(3) 人間健康学科は、スポーツマネジメント、スポーツ健康の諸分野に関する総合的・専門的な研究教育を行い、健康に関する社会の諸問題に対応し、健康的で豊かな社会の実現に貢献し得る人材を育成することを目的とする。

さらに、流通科学研究科の目的については、本学大学院学則第1条第1項に、「本大学院は、流通に関する学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥を極めて、文化の進展に寄与することを目的とする」と定めた上で、その第1条の2において、「流通科学研究科は、流

通科学諸分野の理論及び実践に関する総合的・国際的な教育研究を行い、豊かな学識と高度な研究能力を備えた研究者及び高度専門職業人を養成することを目的とする」と定めている(資料1-6)。これは、大学の理念・目的に沿ったうえで大学院として学部教育よりさらに高度なレベルでの教育研究の実現を目指すことを示したものである。

3 大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性

先にも述べたように、本学は、「流通を科学的に研究教育することを通じて、世界の平和に貢献し、真に豊かな社会の実現に貢献できる人材を育成する」ことを建学の理念としている。ここでいう「流通」とは、単なる生産者と消費者を結ぶ機能として捉えられるべきものではなく、人の生活の基盤である社会システムそのものという広い意味(「社会システムとしての流通」)で理解すべきものと本学では考えている。このような意味での、社会システムとしての「流通」は、人・モノ・カネ・情報・サービス等が複合的に、かつ機能的に活用されることによって成り立っている。

「流通」には「人類の Life Line としての流通」、あるいは「真に豊かな社会を作り出す流通」といった側面があり、これら多面的な「流通」にかかわる諸現象を、各分野の学問的基盤を基に「科学的に研究教育する」ことを目指し、各学部・研究科の目的が定められている(資料1-7【ウェブ】)。加えて、先に述べたように、学則に定める目的の下に、全学共通の「教育の目的」が定められており、各学部・研究科の教育の目的は、これに準拠して、「卒業認定・学位授与の方針」(ディプロマ・ポリシー)などにおいて、より具体的に明らかにされている。

4 理念・目的の周知及び、社会への公表について

先に述べたように、本学の理念・目的は本学学則に明示されている。また、各学部・学科の目的は、各学部・学科規則において明示されている。さらに、流通科学研究科の目的は、本学大学院学則に明示されている。

これらの規程類は、学内のポータルサイトである RYUKA Portal を通じて教職員および学生に周知している(資料1-8)。なお、学生に対しては、学則を初め本学で履修するにあたって遵守しなければならない規程類を、「履修要項」など学生に配布する冊子等にも掲載し、周知を図っている(資料1-9)。また、「建学の理念」や「教育の目的」とともに、本学ウェブサイトにおいて公表している(資料1-1【ウェブ】、1-4【ウェブ】、1-7【ウェブ】)。

評価項目②

大学として中・長期の計画その他の諸施策を策定していること。

<評価の視点>

- ・中・長期の計画その他の諸施策は、大学内外の状況を分析するとともに、組織、財政等の資源の裏付けを伴うなど、理念・目的の達成に向けて、具体的かつ実現可能な内容であるか。
- ・中・長期の計画その他の諸施策の進捗及び達成状況を定期的に検証しているか。

本学の設置者である学校法人中内学園は、2012年度より「中内学園中長期計画(N-PLAN)」を策定し、現在はその第四次計画(2020年度～2024年度)の下にある。この中長期計画の骨子は、本学ウェブサイトにおいて公表されている(資料1-10【ウェブ】)。

本計画はまず、学校法人中内学園の理念を再確認し、続いて本計画策定の必要性を確認した上で、本計画のキーワードとして「オンリーワン・ナンバーワンの教育力構築」を掲げている。ここでいう「教育力」とは、言葉を換えれば「人材育成力」である。すなわち、「本学の育てたい学生像(本学学生が卒業時に共通して身につけておくべき資質・能力)」を人材像で示し、そのような資質・能力を身につけた学生を育成することが本計画のキーとなる目標であることを明らかにしている。

これに続けて、各分野における本計画の重点項目を掲げている。教学面では、教育改革、大学戦略、内部質保証システムの推進を3本の柱に、それぞれ中心となる施策項目を掲げている。これらの項目は、学内各組織における年度計画に落とし込まれ、数値目標の設定を含めて具体化が図られている（資料1-11【ウェブ】）。

中内学園中長期計画の実現にあたっては、まず単年度ごとの事業計画に落とし込み、計画目標、実行内容および予算を各部局にて作成し、法人および大学執行部に諮り、その後、評議員会の意見を予め聴いた上で、理事会で審議している。

理事会で単年度の事業計画・予算が承認され、年度が始まった後は、毎月、各部局にて計画目標に対する進捗状況を月単位で法人へ報告することに加え、10月には中間報告を行なうことで、年度末の目標達成に向けての軌道修正を行なっている。年度が終了した段階で、中長期計画の進捗状況を単年度の事業報告書にまとめ、計画その他の諸施策の進捗及び達成状況を定期的に検証している。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

大学の理念・目的、各学部・研究科における目標等については、建学の理念や寄附行為、学則、学部規則に示された、より永続的で普遍的なものである。一方で、それを時代や社会の変化に即して再評価することも必要である。そのために本学では、具体的な内容を伴った学園の中長期計画を策定しており、その各項目が学内各組織における年度計画に落とし込まれ、数値目標の設定などを通じてより具体的な計画が立てられている。これにより、大学の理念・目的、各学部・研究科における目標等が、単なる書面上の文言にとどまらず常に実質的かつ現実的なものとして示されるようになっている。

問題点については、特になし。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

本学は、「流通を科学的に研究教育することを通じて、世界の平和に貢献し、真に豊かな社会の実現に貢献できる人材を育成する」という建学の理念に基づき、学則や各学部規則において人材育成の目的その他の教育研究上の目的を適切に設定し、これをウェブサイト等を通じて公表している。加えて、これらを実現するために、現在の第四次「中内学園中長期計画（N-PLAN）」は2024年度が最終年度であるが、次期に立案されるN-PLANでも、それに基づく年度計画とあわせて、時機にかなない将来を見据えた計画その他諸施策を明確にしてゆく。

1. 現状分析

評価項目①

内部質保証のための方針を適切に設定していること。また、教育の充実と学習成果の向上を図るために、内部質保証システムを整備し、適切に機能させていること。

<評価の視点>

- ・内部質保証のための全学的な方針において、基本的な考え方、体制（全学内部質保証推進組織をはじめとした諸組織の位置づけ、役割や責任）や手続を明らかにしているか。
- ・教育の企画・設計とその実施、自己点検・評価及び改善活動に関して、全学的な調整や支援を行っているか。

※ 具体的な例

- ・3つの方針の策定の調整・支援
- ・体系的・組織的な教育課程の編成に向けた調整・支援
- ・効果的な教育方法の開発とその運用のための調整・支援
- ・学習成果の可視化に向けた調整・支援
- ・自己点検・評価の実施やその結果の活用に向けた調整・支援
- ・大学全体規模や学部、研究科その他の組織（教職課程を実施する全学的組織を含む）における自己点検・評価をそれぞれ定期的実施し、その結果を活用して改善・向上に取り組んでいるか。
- ・学部、研究科その他の組織における自己点検・評価の客観性、妥当性を高めるために、学生の意見や外部の視点を取り入れるなどの工夫をしているか。
- ・行政機関、認証評価機関等から指摘事項があった場合、それに適切に対応しているか。

1 本学の内部質保証に関する規定・指針

本学における内部質保証のための全学的な方針及び手続は、次のような規定・指針において設定され明示されている。これらの全学的な方針及び手続を制定することは、学長がつかさどる「本学の学則その他教育研究に関する重要な規則等の制定又は改廃に関する事項」として、学長会議の審議の対象となっている(資料2-1)。

(1) 「内部質保証方針」

本学の内部質保証に関する基本方針を定めたもので、内部質保証に関する全学的なPDCAサイクルを構築するにあたっての起点となるものである。学長会議の審議を経た上で、理事会の承認を得て制定し、ホームページ上に公開している(資料2-2【ウェブ】)。

内部質保証体制の運用として、「教育及び本学学生の学びの実態や成果等に関する客観的なデータの収集・分析を行い、それらに基づく自己点検・評価を通じた信頼性の高い内部質保証を図る(資料2-2)」と示しているが、実際に運用に携わる組織がどこになるのかは、以下のとおりである。

IR関連の担当部署として「総務課」が置かれ、その分掌事務の一つとして「内部質保証及び教学IRに関すること」が掲げられている(資料2-1「学校法人中内学園事務分掌規程」第16条(5))。あわせて総務課は、全学的な内部質保証の推進に責任を負う組織である教育審議会の事務局として教育審議会の庶務を掌ることとされている(資料2-3「教育審議会規則」第9条)。

なお、「教育及び本学学生の学びの実態や成果等に関する客観的なデータの収集・分析」は、従来から、高等教育推進センターや教務委員会の事務局である教学部において継続的に実施してきており、その成果が、カリキュラム自己点検・評価、改組やカリキュラム改訂などにおいて活用されてきた。本学としては、引き続きその一層の充実を図るとともに、総務課におけるIR活動と連携した全学的観点からのIR体制の構築を目指している。

(2) 「教育審議会規則」

「内部質保証方針」の2-1に基づき、「本学における全学的な内部質保証の推進に責任を負う組織」である教育審議会の権限・組織等について定めたものである。本学の規則・規定の

一つである（資料 2-3）。

(3) 「学内各組織における内部質保証体制」

「内部質保証方針」の 2-2 に基づき、各学部および研究科をはじめとする学内各組織における内部質保証体制について定めたものである。教育審議会の審議に基づき、学長が制定した（資料 2-4）。

(4) 「内部質保証推進にあたっての指針」

「学内各組織における内部質保証体制」に基づき学内各組織において内部質保証を推進するにあたっての指針を定めるとともに、「内部質保証方針」に基づき、本学が内部質保証を実際に推進するにあたっての指針を示したものである。教育審議会が、「本学における全学的な内部質保証の推進に責任を負う組織」としての責務を果たすために、学長の承認の下に定めた指針である（資料 2-5）。

2 内部質保証に関する大学の基本的な考え方

本学の「内部質保証方針」（以下、「方針」）、その前文において、本学としての内部質保証推進の目的を「本学が目指す理念や教育目的の実現」としている。その上で、内部質保証に関する本学の基本的な考え方をその 1 において明らかにしている。

そこではまず(1)において、本学における「内部質保証」を次のように定義している。

本学において「内部質保証」とは、本学における教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の一連の過程を重ねることを通じて、本学が行う教育及び本学学生の学びの質の向上を図るとともに、これらが適切な水準にあることを説明し証明していくための恒常的・継続的なプロセスをいう。

ここに示されるように、「本学が行う教育及び本学学生の学びの質の向上を図るとともに、これらが適切な水準にあることを説明し証明していく」ことが本学としての内部質保証推進の目的である。

内部質保証のプロセスは、PDCA のマネジメント・プロセスになぞらえて説明されることが一般的である。この内部質保証のプロセスを大学全体のマネジメント・プロセスの中にどのように位置づけるべきかは、それ自体が一つの問題となりうる。

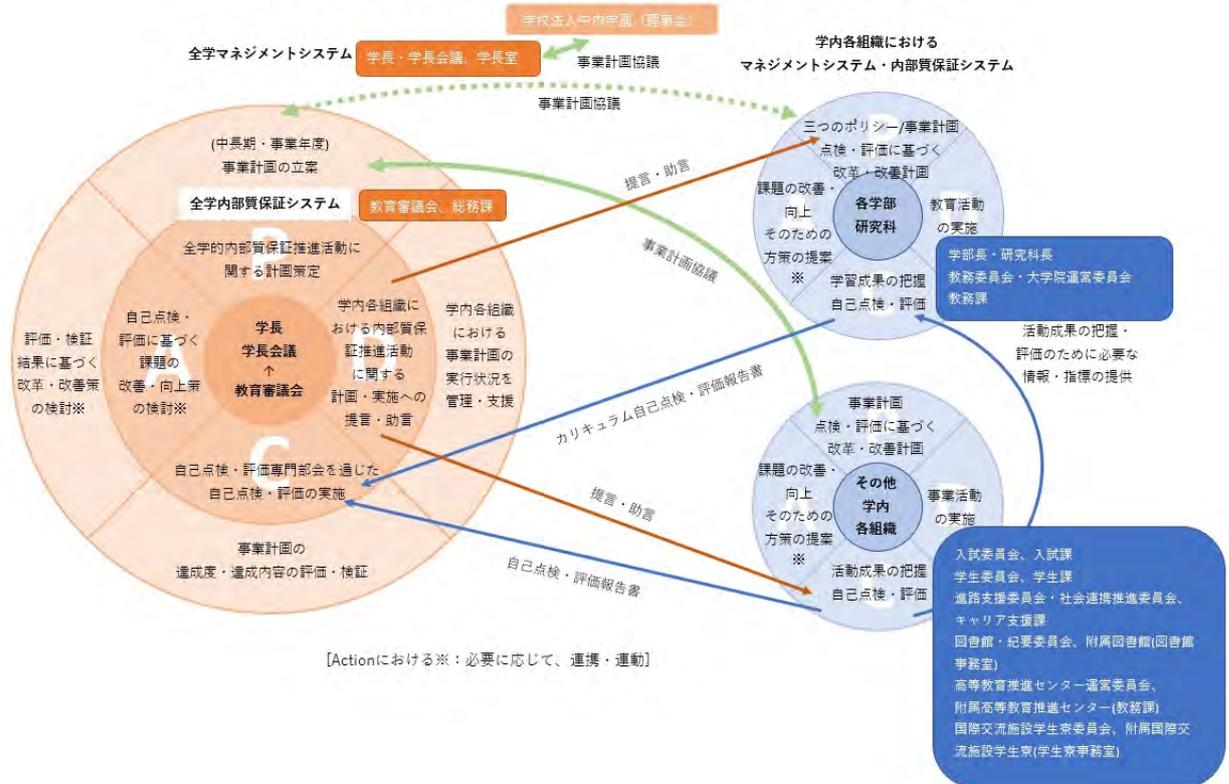
本学では、事業体としての大学の中心的事業が教育であることに鑑み、これらのプロセスを敢えて明確に切り分けることなく、内部質保証のプロセスを大学全体のマネジメント・プロセスに内包させる形で、両者の一体的運用を目指している（図 2-1 参照）。「方針」の 1-(2) において、学園や本学の事業方針や事業計画までを、必要に応じて内部質保証プロセスにおける検証・改善の対象に含めるものとしているのもこのためである。さらに、内部質保証推進に関する組織体制及び手続を適切に整備し運用することを通じて、内部質保証の実質化を図ることを、基本方針の一つとして明らかにしている。

図 2-1 における法人・学長会議の役割は以下のとおりである。

法人は、事業計画（中長期計画および年度計画）の策定主体である。事業計画には、内部質保証に係わる事項も含まれることから、法人は、内部質保証に関する PDCA サイクルのうち主に「P」のプロセスに係わることとなる。ただし、次期の事業計画は、現行の事業計画の実施（D）、その実施状況の検証（C）、それを踏まえ計画の達成に向けた改善（A）といった活動を踏まえて策定されるものであるから、内部質保証のプロセス全体とも関連しているといえることができる。

学長会議は、学長がつかさどる、内部質保証に関する事項を含む本学の運営に関する事項を審議する機関である（流通科学大学学長会議規則）。したがって、例えば、法人の事業計画のうち、内部質保証に関する事項を含む、本学内の各組織において実施すべき事項に関する事業計画については、学長会議の審議を経た上で、学長が法人の理事会に提案するとともに、実施状況の報告等を行う。

図2-1 流通科学大学におけるマネジメントシステム・内部質保証システム



一方、学長会議は、本学内の組織上は、全学的な内部質保証の推進に責任を負う組織である教育審議会の上位に位置づけられている。したがって、本学の運営に関する事項のうち、内部質保証の推進に関する事項は、教育審議会から学長会議において提案や報告を行う。ただし、現在は、「内部質保証システムの推進」が「中内学園中長期計画（第四次計画）」において重要項目として位置づけられていることも勘案し、学長会議と教育審議会は同一のメンバーで構成されており、内部質保証の推進に関する実質的な審議や報告は、教育審議会の場で行われている。

3 教育審議会の役割

「方針」の2-1に定められているとおり、本学においては「教育審議会」が「全学的な内部質保証の推進に責任を負う組織」である。

教育審議会の役割については、「方針」2-3において「学内各組織において内部質保証を推進するにあたり、その指針を策定し、提言・助言を行うとともに、学内各組織間の有機的な連携を図る」と定められている。

なお、2021年度に大学基準協会の認証評価を受審後、教育審議会では2022年度以後、毎年度1回、独自の自己点検を実施することとした。毎年度、「自己点検・評価報告書」と「大学基礎データ」を取りまとめている。2025年度は報告書の公開を検討している。

4 教育審議会と内部質保証に関わる学部・研究科その他の組織との役割分担

「方針」の2-3は、「教育審議会は、学内各組織において内部質保証を推進するにあたり、その指針を策定し、提言・助言を行うとともに、学内各組織間の有機的な連携を図る。」としている。ここでいう「学内各組織」とは、教育審議会以外の全学的組織及び学部・研究科、その他事務局組織を含めた学内各組織をいう。すなわち、内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織である教育審議会は、学部・研究科その他の組織において内部質保証を推進するにあたり、その指針（具体的には、「内部質保証推進にあたっての指針」、「3つのポリシー

(DP・CP・AP)を踏まえて大学等の取組みの適切性に係る点検・評価(学外の参画を得て)のサイクルの確立、「学長を中心とした全学的マネジメント体制構築と全学部等の取組みについて3つのポリシーを踏まえた適切性に係る点検・評価(目的:教育課程編成に関する全学的方針の策定)」、「流通科学大学 教員の人材育成にあたっての目標・指針」を策定し、提言・助言を行う。以前は自己点検・評価のプロセスに関して、より具体的に実施する役割を担う組織として教育審議会の下に自己点検・評価専門部会を置いていたが現在は教育審議会自体で実施している(資料2-6)。

内部質保証に関わる学部・研究科その他の組織の体制については、「学内各組織における内部質保証体制」(以下、「体制」)が定めている。ここでは、学内各組織を、学部・研究科とその他の各組織とに二分し、それぞれについて内部質保証の推進体制を定めている(先の図2-1参照)。

このうち、学部・研究科における内部質保証推進体制は次のとおりである。

まず、内部質保証の目標を、それぞれに所属する学生がディプロマ・ポリシーに示す資質・能力を十分に身につけることとしている(「体制」1-(1))。

次に、各学部における内部質保証は教務委員会が、流通科学研究科における内部質保証は大学院運営委員会が、それぞれ統括することとしている(「体制」1-(1))。

このうち、教務委員会は次の委員をもって構成されている(資料2-7)。委員長は、「学長が必要と認めた者」として委員となる教務担当の副学長が学長の指名により務めるのが通例である(同第4条)。

- (1) 学部長
- (2) 学科主任
- (3) 教学部長
- (4) 学長が必要と認めた者 若干名

また、大学院運営委員会は次の委員をもって構成されており(資料2-8)、委員長は研究科長をもって充てるものとされている(同第4条)。

- (1) 研究科長
- (2) 教学部長
- (3) 学長が必要と認めた者 若干名

いずれも形態上は全学組織であることから、これらが統括して推進する内部質保証と、教育審議会が推進する内部質保証との関係について疑問を持たれるかもしれない。この点については、結論から述べれば、この場合の教務委員会等の役割は、あくまで各学部・研究科において推進する内部質保証に向けた活動を統括するものであって、全学内部質保証推進組織である教育審議会の役割とは区別される、ということである。

このような体制をとっている背景には、本学の各学部・研究科には独自の事務局組織が置かれていないという事情がある。各学部・研究科は、組織としては教員のみによって編成され、事務局機能は教務課に統合されている。各学部・研究科における内部質保証の基礎となるデータの大半は教務課をはじめとする事務局の各組織が収集し、そこに集約されている。加えて、各学部・研究科とも社会科学を対象としている点で共通しているため、内部質保証推進の具体的手法等にも多くの共通点が見られるという事情もある。

これらの点を、内部質保証を推進する上で重要な、自己点検・評価の実施体制について見ると、次のとおりである。

「体制」において、各学部・研究科における自己点検・評価は、「教育課程・学習成果」など大学基準のうち一定の事項に関して、「所属する学生がディプロマ・ポリシーに示す資質・能力を十分に身につけること」という各学部・研究科における内部質保証の目標の達成の観点から実施するものとしている。これを実施し、報告書(「カリキュラム自己点検・評価報告書」)にまとめるにあたって中心的な役割を果たすのは、教務委員会及び大学院運営委員会と、学部については、教務委員会の下に置かれる「カリキュラム評価専門部会」であ

る。

学部におけるカリキュラム自己点検・評価は、カリキュラム上の科目区分に則して、教学部をはじめとする事務局の各組織が収集・集約したデータに基づき、学部・学科・研究科所属教員による評価・検証、議論などを踏まえて実施され、その結果が報告書にまとめられる。「カリキュラム評価専門部会」は、実際に担当部分についてカリキュラム自己点検・評価報告書の取りまとめを分担する教務担当の副学長、学部長、学科主任、コースリーダー、教務委員会の下に置かれた各専門部会長などによって構成されている。

カリキュラム自己点検・評価報告書は、カリキュラム上の科目区分に応じて、各学部・学科等が実施した自己点検・評価の結果をカリキュラム評価専門部会に持ち寄り、一編の報告書として取りまとめたものである。各学部・学科等が実施した自己点検・評価の結果は、カリキュラム自己点検・評価報告書をもって教務委員会から教育審議会に報告される。教育審議会へ提出されたカリキュラム自己点検・評価報告書は、教育審議会において全学的な内部質保証推進の観点から検討・評価が行われ、その結果も併せて学長会議に報告される。

次に、学部・研究科以外の学内各組織における内部質保証体制は次のとおりである。

ここでいう各学部・研究科以外の学内各組織とは、次の各組織をいう。

- 教学部入試課・入試委員会
- キャリア支援部・学生課 学生委員会
- キャリア支援部・キャリア支援課 進路支援委員会
- 附属図書館、図書館・紀要委員会
- 附属高等教育推進センター
- 附属国際交流施設学生寮・学生部
- 社会連携推進委員会
- 教学部・教務課

これらの学内各組織は、「内部質保証方針」および教育審議会において策定する指針(具体的には、「内部質保証推進にあたっての指針」、「3つのポリシー(DP・CP・AP)を踏まえて大学等の取組みの適切性に係る点検・評価(学外の参画を得て)のサイクルの確立」、「学長を中心とした全学的マネジメント体制構築と全学部等の取組みについて3つのポリシーを踏まえた適切性に係る点検・評価(目的:教育課程編成に関する全学的方針の策定)」、「流通科学大学 教員の人材育成にあたっての目標・指針」)に基づき、教育審議会の提言・助言のもとに、当該学内各組織における内部質保証を推進する。それぞれの組織に、委員会が置かれているものが多いが、これらの委員会の委員の多くは教員が務めており、教職協働の体制が取られている。その他の組織についても、運営委員などとして教員が構成員となるなど、教職協働の体制が採られていることに変わりはない。

また、これらの学内各組織のうち教学部・教務課は、教務委員会及び大学院運営委員会並びに附属高等教育推進センターの事務局として、またキャリア支援部・キャリア支援課は社会連携推進委員会の事務局としてそれらの内部質保証の推進を支援するとともに、自身が担う方針・目標の達成の観点から自己点検・評価を行う。

教務課とキャリア支援課以外の学内各組織は、当該学内各組織における内部質保証の一環として、大学基準のうち、各組織につき「体制」の別表に定められた基準にかかわる事項に関し、それぞれが担う方針・目標の達成の観点から自己点検・評価を行う(資料2-4)。

5 先に述べたとおり、本学において内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織は教育審議会である。教育審議会の組織については「教育審議会規則」が定めている。同規則第2条に定められているとおり、教育審議会は、次の事項を審議する審議機関である。

- (1) 全学における内部質保証の推進に関する事項
- (2) 内部質保証の方針及び手続に関する事項
- (3) その他内部質保証の企画・運営に関する事項

6 「三つのポリシー」策定の基本方針」の制定

学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針を策定するための全学的な基本方針を「流通科学大学「三つのポリシー」策定の基本方針」としてまとめ、本学ホームページに掲載している（資料 2-9【ウェブ】）。

ここではまず、三つのポリシーの位置づけと相互の関係を示している。三つのポリシーがそれぞれどのような事項についての基本方針を定めるものであるかを明らかにした上で、「これら三つのポリシーは、一体のものとして、本学の教育の目標の実現に向け、学生の入学から卒業までの一貫した教育活動を実施するための基本的な指針となる」としている。

続いて、三つのポリシーのそれぞれにつき、その策定単位を明らかにしている。

最後に、三つのポリシーの運用に関する方針として、(1) 三つのポリシーについても建学の理念に則った不断の見直しが求められること、(2) 内部質保証の過程において、必要に応じそれ自身が検証・改善の対象となること、を明らかにするとともに、(3) 学部・学科・コース等を再編する際の卒業認定・学位授与の方針及び教育課程編成・実施の方針の策定について方針を明らかにしている。

7 方針及び手順に従った内部質保証活動の実施

本学において点検・評価項目①-1 に示すような現行の規定・指針が定まったのは、2020年1月31日開催の理事会において「内部質保証方針」が承認されて以降であり、それに基づく本格的な内部質保証活動は、2021年度点検・評価報告書の取りまとめに伴う活動が最初の実施例といえることができる。

すでに点検・評価項目①について述べたとおり、この活動は、「内部質保証方針」および「学内各組織における内部質保証体制」などに定められた方針・体制の下に進められている。加えて、この活動を進めるにあたり、教育審議会が、「本学における全学的な内部質保証の推進に責任を負う組織」としての責務を果たすために、学長の承認の下に「内部質保証推進にあたっての指針」が定められた。先に掲げた図 2-1「流通科学大学におけるマネジメントシステム・内部質保証システム」は、これらの内容の概略を図示したものである。

2020年度からスタートした「中内学園中長期計画（N-PLAN）」第四次計画においては、「内部質保証システムの推進」が、教学面での重点項目中、大項目の一つとして掲げられ、次の2点が重点項目と定められた。

1. 教学・人事・施設・財務の重点項目を実施、大目標を達成することに寄与する内部質保証システムの再構築。
2. 内部質保証の推進に責任を負う組織を整備し、大学全体として整合性のとれた内部質保証体制の構築。

この計画に基づき、本学の新たな内部質保証体制が点検・評価項目①-1 に示した規定・指針の下にスタートした。2020年度の活動は、学内各組織における自己点検・評価の結果が、教育審議会の下に置かれた自己点検・評価専門部会の下に集約され（現在は自己点検・評価専門部会は無く、教育審議会自体で集約）、同専門部会において、全学的な内部質保証の観点から改めて点検・評価を行った上で、本点検・評価報告書を取りまとめる、という手順で進められた。なお、このような手順自体は、教育審議会における審議に基づき定められたものである。

加えて、各学部・研究科におけるカリキュラム自己点検・評価も、例年どおり実施された。

その後は、本点検・評価報告書の取りまとめに至るまで、教育審議会の企画の下に、毎年度自己点検・評価を継続している。

8 教育審議会による各学部・研究科における教育 PDCA サイクルを機能させる取り組み

本学において、長年にわたって各学部・研究科における教育の PDCA サイクルを機能させる上で中心的な役割を果たしてきたのが、「カリキュラム自己点検・評価」である。これは、教務担当副学長を委員長とし、各学部の学部長・学科主任及び教学部長などを委員とす

る「教務委員会」の下に「カリキュラム評価専門部会」を置き、毎年度実施しているものである。その結果をまとめた「カリキュラム自己点検・評価報告書」は、毎年度教育審議会に報告されている。2020年度以降は、これに加えて、毎年度、同報告書について、教務委員長、研究科長、各学部長に総括的な評価を依頼し、これらの評価を踏まえた上で教育審議会としての総括を行っている。そこで明らかになった課題については、翌年度以降順次改善に努めている。

ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー、アセスメント・ポリシー、校是「ネアカ・のびのび・へこたれず」についての点検・評価を行う組織と手順、そして実績については、以下のとおりである。

(1) ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーおよびアドミッション・ポリシー（「3つのポリシー」）については、内部質保証の観点からは、「内部質保証方針」をはじめとする内部質保証にかかわる諸規定に従い、全学的な内部質保証の推進に責任を負う組織である教育審議会を中心に点検・評価を行うことになっている。たとえば、「内部質保証方針」（根拠資料 2-2）1-(2) では3つのポリシーは、「本学における内部質保証の基点となるとともに、内部質保証の過程において、必要に応じそれ自体が検証・改善の対象となる」とされている。

ただし、3つのポリシーは、内部質保証の基点となる諸方針等の中でも、より基礎的・基盤的性格の強いものであり、これに係わる内部質保証のサイクルは、本学のマネジメント・サイクルとも同期させる形で、学部・学科の改組やカリキュラム改訂のスケジュールに合わせて1回転させるのが通常である。「流通科学大学 「三つのポリシー」 策定の基本方針」（根拠資料 2-9）の「3. 三つのポリシーの運用」は次のように定めている。

- 時代の変化の中にあって、「流通を科学的に研究教育することを通じて、世界の平和に貢献し、真に豊かな社会の実現に貢献できる人材を育成する」という本学の建学の理念を末永く継承していくためには、三つのポリシーについても、建学の理念に則った不断の見直しが求められる。
- この観点から、三つのポリシーは、本学内部質保証方針に定めるとおり、本学における内部質保証の基点となるとともに、内部質保証の過程において、必要に応じそれ自体が検証・改善の対象となる。
- 本学を取り巻く環境の変化に応じて学部・学科・コース等を再編する際には、どのような資質・能力を身につけた者を育成するかを、ディプロマ・ポリシーを以て定め、そこに定められた資質・能力を学生が身につけることができるようカリキュラム・ポリシーを定めた上、教育課程（カリキュラム）を編成し、実施する。

3つのポリシーについての、学内の諸方針に基づく一般的な「点検・評価を行う組織と手順」は、以上のとおりである。

次に、その具体的な手順や実績について、2019年度からスタートした教育改革およびカリキュラム改訂のプロセスに則して説明する。

学部・学科の改組やその下にあるカリキュラムやコースの改編は、建学の理念を持続的に実現し、社会・経済環境の変化に応じて時々求められる人材を育成することを目的として、法人が口火を切る形で行われるのが通例である。そして、これを実現するにあたっては、常設の機関・組織とは別に、学長の下に設置されるプロジェクト・チームを中心に進められるのが、同じく通例となっている。2019年度からの教育改革・カリキュラム改訂に向けては、教務担当副学長をリーダーとする「教育改革プロジェクト」が設置され、その下に各分野の検討チームが置かれて教育改革およびカリキュラム改訂が進められた（実地根拠資料 2-3）。

教育改革プロジェクトにおける、学長への答申に向けた作業は、大きく前半・後半に区分される。そのうちの前半部分の作業は、ディプロマ・ポリシーおよびカリキュラム・ポリシーの改定を目指して行われた。その作業は、当然のことながら、改定の対象となる2015年度改組の際に定められた両ポリシーに対する、広い意味での点検・評価の結果を踏まえて行われた。その際の点検・評価結果内容には、カリキュラム自己点検・評価の結果はもちろん

のこと、執行部、教育審議会、教務委員会、各学部・学科などにおける議論の内容が反映されている。

これらの作業を経て策定されたディプロマ・ポリシーおよびカリキュラム・ポリシーは、2018年5月の学長会議および法人理事会において審議・承認されている。

なお、以上のような、3つのポリシーの点検・評価の本来の趣旨とは異なるが、2020年度におけるカリキュラム自己点検・評価およびカリキュラム・マップ作成を通じての点検・評価の過程で見出された、ディプロマ・ポリシーおよびカリキュラム・ポリシーの不備（根拠資料 2-11、2-12）については、2021年5月5日の教育審議会および学長会議における審議に基づき（実地根拠資料 2-4）、2021年5月26日の理事会においてこれらを改定することにより改善を図っている（実地根拠資料 2-5）。

(2)同じく「ポリシー」と名付けられていても、アセスメント・ポリシーは、「3つのポリシー」のように改組・改編と密接に関連づけられるものではない。内部質保証のプロセスにおいては、学習成果の測定・評価に関し、継続的な改善・向上を図ることが重要であることから、これらにつき、敢えてアセスメント・ポリシーの中で詳細に定めることを避け、教育審議会を中心に、運営方針という形で、点検・評価結果を踏まえた柔軟かつ機動的に改善・向上を図ることを可能とする仕組みを採用している。

中長期計画の詳細計画では、「基礎能力・汎用的能力と専門能力とをより確実に修得することを促し、その達成度をより実践的に評価する成績評価方法の開発・運用」を図るものとされ、その具体策例として、「アセスメント・ポリシーの制定」、「「考える学習型」授業をより効果的に実践することに資する成績評価方法の開発・運用」が掲げられている（資料 2-13）。

この計画を実行し、各学部・研究科において教育 PDCA サイクルを機能させる体制を整えるため、2021年3月3日の教育審議会において、学習成果の測定・評価に関して、次の方針及び運営指針を策定した（資料 2-14）。

・「学習成果の測定・評価に関する方針（アセスメント・ポリシー）」

本学学生の学習成果を測定・評価し、本学における教育活動の恒常的な改善・向上を図るにあたっての基本的・全般的な理念・方針を明らかにするもの。3つのポリシーと同様、学長会議及び理事会の審議を経た上で、公表することを想定している。

・「学習成果の測定・評価に関する運営指針」

アセスメント・ポリシーにおいて示された方針を具体化するため、次の各事項その他学習成果の測定・評価に関する事項についての運営指針を定めるもの。今回策定されたものは、現在実際に実施しているものを取りまとめたものだが、今後、本学学生の学習成果の測定・評価がより適切に行えるよう、教育審議会において、継続的な改善・向上を図ることとしている。

- ・ 学習成果を把握し測定するための指標やその把握・測定方法
- ・ 学習成果に係わるデータの収集方法やその収集手順および収集主体
- ・ 把握・測定した学習成果の分析・評価方法や手順及びそれらの報告手続

なお、アセスメント・ポリシーの運営方針について、すでに2022年度から検討が始まっている。その検討状況は、以下のとおりである。

「学習成果の測定・評価に関する方針（アセスメント・ポリシー）」については、資料 2-14 に従い2021年3月3日の学長会議の審議を経た上、4月7日の教育審議会および学長会議において、「アセスメント・プラン」という名称を変更する趣旨での一部変更を加えた上、理事会の審議を経て、法人レベルでも承認され（実地根拠資料 2-5、2-6）、その後、教授会・教員会への報告を実施している。

一方、「学生の学習成果の把握及び評価をより一層適切に行う」ということに関しては、「2024年度 内部質保証推進活動計画」においては、本年度の内部質保証推進活動の重点項

目として、次のような項目を掲げている。

1. 大学基準協会・認証評価への対応
2. 「教育の質に係る客観的指標」の改善
3. 内部質保証高度化
4. 内部質保証関連 IR の推進
5. その他

今後とも、このような活動を着実に進めることを通じて、学生の学習成果の把握及び評価をより一層適切に行っていきたいと考えている。

(3) 本学のディプロマ・ポリシーでは、はじめに「流通科学大学の学生が卒業時に共通して身につけておくべき資質・能力」を明らかにし、その筆頭に「「ネアカ のびのび へこたれず」の精神をもった人材」を掲げている。そして、その意味するところを「夢や志を持ち、明るく元気でどこに出ても物怖じすることなく、誰とでもしっかり言葉を交わすことができ、逆境でもたくましく生き抜くことができる」と、現時点でのこの言葉の解釈に基づき、敷衍して明らかにしている。将来、このディプロマ・ポリシーの表現は点検・評価を経て変更されることがあっても、「ネアカ のびのび へこたれず」という言葉自体は、点検・評価の対象とはならないと考えられる。

以上のような枠組みの下で、教育審議会では、各学部・研究科における教育の PDCA サイクルを機能させる取り組みとして、2022 年度は、次の事項に取り組んだ（「2022 年度 内部質保証推進活動計画」）。

①大学基準協会・認証評価結果への対応

(i) 履修制限外科目の可及的解消

2025 年度からスタートする新カリキュラムにおいて抜本的な解決を図るべく、教育審議会、教務委員会、学長の下に教務担当副学長をリーダーとして 2022 年度に設置された「学び」の質保証プロジェクトなどにおいて検討が進められた。

(ii) 学位論文および「課題研究の成果」それぞれについての固有の審査基準の策定

具体的な審査基準の策定が研究科委員会、大学院運営委員会およびそれらの事務局である教務部において進められた。

(iii) 定員超過の解消

2022 年度入学実績に基づき定員超過状況を確認したところ、認証評価において課題とされた点については、解消されたことが確認された。

②「教育の質に係る客観的指標」の抜本的改善

「教育の質に係る客観的指標」の改善を図ることは、内部質保証を進めるにあたっても資するところが大きいとの判断に基づき、教育審議会座長（学長）および学長室において改善計画、改善提案を策定し、教育審議会の審議を経て、学内各組織で具体的改善を進めた。その結果、引き続き課題は残るものの、指標全体の引き上げを図ることができた。

③ 内部質保証高度化

「学内の内部質保証関連諸規定に基づき、全学、学部・研究科、授業の 3 レベルにおいて内部質保証を具体的に推進するにあたっての、仕組みの構築・マニュアル化とその定着を図る。座長および学長室において起案し、教育審議会の審議を経て学内各組織において実施する。」とされたが、この項目については、具体的な進展には繋がられなかった。

④ 内部質保証関連 IR の推進

「アセスメント・プランに基づく学習成果の可視化の推進」、「学内データ収集のための学内共通のフォーマットの策定」、「個別学生についてのパネルデータの収集」、「PROG の試験的实施」については、新入生及び就職活動を前にした 3 年生に対し、汎用的能力についての外部のアセスメント・テストである PROG を試験的に実施し、そこで得られたデータも含め、個々の学生の学習成果を可視化することを目的として、「私の成長の記録」のフォー

マツトを定め、初年次教育（「自己発見とキャリア開発」）のクラス（1年生）及び3年生のゼミにおいて担当教員を通じて学生に情報を還元した。

「個人情報保護、情報セキュリティ体制・手続の構築」については、具体的な進展はなかった。

9 学部・研究科その他の組織における点検・評価の定期的な実施

前述のとおり、学部・研究科における定期的な点検・評価は、毎年1回実施しているカリキュラム自己点検・評価を中心に進められている。その他の学内各組織については、業務別、組織別の自己点検・評価が試みられてきたが、従来から事業計画実施に係わるマネジメント・サイクルが回されてきたこともあり、一貫した方針の下での点検・評価を実施するまでには至らなかった。

2020年度からは、前述したように（点検・評価項目③-2）、新たな内部質保証体制のもとに学内各組織における自己点検・評価の結果が、教育審議会の下に置かれた自己点検・評価専門部会の下に集約され（現在は自己点検・評価専門部会はなく、教育審議会自体で集約）、同専門部会において、全学的な内部質保証の観点から改めて点検・評価を行った上で、本点検・評価報告書を取りまとめる、という手順になっている。

10 学部・研究科その他の組織における点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施

カリキュラム自己点検・評価の結果については、必ずしも、明示的・自覚的なものとはなっていないものの、カリキュラム改革にあたっては、関係者の間で課題の共有を図りつつ、カリキュラムの改善・向上が図られてきた。

前述の教育改革プロジェクトへの諮問事項のうち、例えば、先に述べた（点検・評価項目③-3-1）カリキュラム・マップの作成については、教育審議会における審議を踏まえ学長から各学部・研究科に対して作成を求めたもので、これを作成する過程で、各学部・研究科において次のように授業内容の改善・向上を図ることを主要な目的の一つとしていた。

- ・各教員がそれぞれの担当科目が DP の達成に向けてどのように位置づけられているかを再認識するとともに、その達成に向けて授業内容の改善・向上を図る。
- ・各コースにおいて、DP の各項目の達成に向け、十分な授業内容が確保されているかを点検・評価することにより、不足がある場合は、各科目の授業内容を調整することにより、授業内容の組織的な改善・向上を図る。

11 行政機関及び認証評価機関等からの指摘事項に対する対応

2015年度（平成27年度）に実施した学部・学科の改組（いずれも届出により、商学部については学科設置、経済学部及び人間社会学部については学部設置）に関しては、設置計画履行状況等調査の結果、文部科学省からいくつかの改善意見を受けてきたが、いずれについても順次履行し、令和2年度の「設置計画履行状況等調査の結果について」において「指摘事項が付されなかった大学等」とされた（資料2-15、2-16）。

教職課程に関しては、2014年度（平成26年度）に、当時の商学部商学科に高等学校一種（商業）の、サービス産業学部サービスマネジメント学科サービス心理コースに高等学校一種（公民）の、本学としては初めての教職課程を置き、課程認定を受けた。また、2015年度（平成27年度）に実施した学部・学科の改組に際しては、商学部経営学科及びマーケティング学科に、高等学校一種（商業）の、経済学部経済学科及び人間社会学部人間社会学科に高等学校一種（公民）の、教職課程を置き、課程認定を受けた。

これらの教職課程については、2016年（平成28年）12月に実地視察を受け、文部科学省の講評がありいくつかの指摘を受けた。これらの指摘事項に対しては、取組を進め、報告書を提出している（資料2-17、2-18）。

さらに、2019年（平成31年）1月に、商学部マーケティング学科において高等学校一種（商業）の再課程認定を受けるに際しては、担当を予定していた教員につき「留意事項」とし

て指摘を受けた(資料 2-19)。これに対しては、2020 年(令和 2 年)9 月に、当該教員の研究業績追加による「事後調査対応届」を提出し、文部科学省より 2021 年(令和 3 年)3 月 9 日付で「対応完了」との審査結果の通知を受けた(資料 2-20)。

前回、2021 年度大学基準協会認証評価受審の際に改善課題として次の 3 点が指摘された。
改善課題 1.

商学部、経済学部、人間社会学部において、1 年間に履修登録できる単位数の上限が設定されているものの、教職資格取得に関わる科目等多岐にわたる科目について、履修登録単位数の上限を超えて履修することを認めている。実際に上限を超えて多くの単位を履修登録する学生が相当数見受けられる(追加資料「学生の履修登録状況(過去 3 年間)」、実地追加資料「履修制限外科目受講者一覧表(2018 年度～2020 年度)」)。これに対して、制度の見直しを行うほか、予習復習の内容をシラバスに記載しているものの、単位の実質化を図る措置は不十分であるため、単位制の趣旨に照らして改善が求められる。

改善課題 2.

流通科学研究科修士課程では、学位論文と「課題研究の成果」にそれぞれ固有の審査基準がなく同一の基準となっているため、改善が求められる。

改善課題 3.

過去 5 年間の入学定員に対する入学者数比率の平均について、経済学部経済学科が 1.25 と高いため、学部の定員管理を徹底するよう、改善が求められる。

上記の結果を受け、2022 年度第 2 回教育審議会において、当時の藤井学長(教育審議会座長を兼務)より、2022 年度内部質保証推進計画が示された。これには認証評価・改善課題への対応も含まれていた(資料 1-1)。教育審議会では概ね、この資料に沿って、3 つの改善課題に対応していくこととし、教務委員長、研究科長、入試委員長がそれぞれの任に当たることとなった。

改善課題 1. に関しては、教務委員会にて、カリキュラム改定を実施し、履修制限外科目数の削減に取り組んだ。(2024 年度入学者カリキュラム、2025 年度入学者カリキュラム) また、シラバス作成項目の見直しを実施し、授業回ごとの予習/復習内容とそれに係る時間を明記することを全教員に義務付けた。これによって、改善課題 1. に対応できたと考えている。(2024 年 7 月教務委員会)

改善課題 2. に関しては、研究科長より、第 7 回学長会議(2022 年 10 月 5 日開催)にて、「課題研究の成果」にも固有の審査基準を設け、承認を得た。

改善課題 3. に関しては、2021 年度以降の経済学科の入学定員に対する入学者数比率の推移を監視することとした。経済学科の入学定員に対する入学者数比率は、2021 年度 1.14、2022 年度 1.13、2023 年度 0.96、2024 年度 0.89、2025 年度 0.84 と改善されている。なお、2024 年度より経済学部(経済学科+経済情報学科)の入学定員を 200⇒280 に増加させた。内訳は、経済学科の入学定員を 150⇒200 に増加、経済情報学科の入学定員を 50⇒80 に増加させたものとなっている。

12 点検・評価における客観性、妥当性の確保

点検・評価における客観性、妥当性を確保するための方法としては、外部評価・第三者評価を受けることが考えられる。この点については、理事会・評議員会の理事・評議員に学外理事・評議員が多数含まれることから理事会・評議員会の場で、あるいは就職部等で接点のある企業等に対して、点検・評価報告書に対して、意見を求めることなどが考えられる。ただ、大学における内部質保証の理念については、必ずしも広く理解が得られているとは言えず、それだけで客観性、妥当性の確保が十分に図られるかは定かではない。また、他大学と連携して、相互に点検・評価内容を点検・評価することも考えられるが、そのための体制整備は進んでおらず、それに割くだけのマンパワーが十分には確保されていないのが実情である。

現状では、大学基準協会による認証評価を上回る、客観性、妥当性の確保のための方策は見出しがたいことから、今後とも、大学基準協会の大学基準等をベンチマークとする自己点検・評価を定期的に継続し、他大学のそれとを比較することなどを通じて、点検・評価における客観性、妥当性の確保を図ることとしたい。その上で、その他の手段についても検討を継続していきたい。

評価項目②

大学の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしていること。

<評価の視点>

- ・教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。
- ・教育研究活動の情報として、学生の学習実態、学習上の成果に関わる情報を社会にわかりやすく公表しているか。

教育情報については、法令に則り本学ホームページ上において公表するほか（資料 2-25【ウェブ】）、大学ポータルサイトにおいても公表している（資料 2-26【ウェブ】）。

自己点検・評価結果については、2021年3月に大学基準協会に提出した「点検・評価報告書」及び「基礎データ」を、大学基準協会による評価結果とともにホームページ上で公開している（資料 2-27【ウェブ】）。また、2025年7月に大学基準協会に提出した「改善報告書」もホームページ上に公開予定である。

教育情報、自己点検・評価結果、その他組織運営と諸活動の状況等の公表にあたっては、それらの情報の正確性、信頼性を確保するため、法令の求めに従い、あるいは内部手続上、二重以上のチェック体制を構築している。公表の対象となる情報の多くは、学園の理事会・評議員会における審議・報告の対象となることから、それらの機関の監督を受けている。また、財務情報については、法令に則り、監査法人及び学園の監事の監査を受けた上で、それぞれの監査報告書を付してホームページ上で公表している（資料 2-28【ウェブ】、2-29【ウェブ】）。

教育情報その他組織運営と諸活動の状況等については、その多くが1年周期で実施し、学内報告及び対外公表がなされているものであり、法令や例年の手続に則り、適切な更新が図られている。自己点検・評価結果については、現状、大学基準協会の認証評価に際して実施したものの公表にとどまっており、これについては、大学基準協会の評価結果、認証結果が明らかになった段階で、速やかに更新を行っている。

評価項目③

内部質保証システムの有効性及び適切性について定期的に点検・評価を行い、改善・向上に向けた取り組みを行っていること。

<評価の視点>

- ・内部質保証システムの整備や機能の状況を定期的に点検・評価し、その結果に基づき、教育の質を保証する仕組みとしてより有効に機能できるよう改善・向上に取り組んでいるか。

1 全学的なPDCAサイクルの適切性、有効性の点検・評価

次のように、従来から全学的なPDCAサイクルは適切かつ有効に機能していたと評価できる。

法人の事業計画は、中長期計画の下に毎年度の事業計画が立案され（Plan）、これに基づき事業が実施され（Do）、その達成度を評価しつつ（Check）、当該期内で改善を図ることが可能なものについては改善を行い、次期以降に改善を図るべき点については、次期の事業計画に織り込む（Act）、といったPDCAサイクルが定着している。

本学では、従来、事業計画は、事実上、法人・大学を一体とする「事務局」の業務計画という位置づけにあった。従って、この PDCA サイクルも、大学部門については大学事務局の事業計画として機能してきたといえる。本学は、一法人一大学で成り立っており、法人の事業の大半が大学の事業であることから、このような運用がなされてきたことにより、実質的な支障が生じることはなかったといつてよい。また、先にも触れたように（第 2 章・点検・評価項目①-4）本学の各学部・研究科には独自の事務局組織が置かれておらず、大学事務局は全学的な組織であることから、この PDCA サイクルは、自ずと全学的な PDCA サイクルということになる。そして、その PDCA サイクルは、適切かつ有効に機能していたと判断される。

もっとも、事業計画にかかわる PDCA サイクルは、あくまで一般のマネジメント・サイクルの一つであることから、これを内部質保証にかかる PDCA サイクルと同視することはできない。

2020 年度になり、法人理事長が兼任していた学長職を離れ、別に学長が選任されることとなったのを機に、事業計画のうちの大学部門についての事業計画については、その大項目・中項目については理事会の承認の下に定めるとともに、それをさらに具体化・細分化した小項目については、学長会議の審議を経て大学において定めた。先に示した図 2-1 にある大学のマネジメントシステムおよび内部質保証システムは、このような体制を反映したものである。

今後は、このような体制の下で、マネジメント・サイクルと内部質保証サイクルとの関係が、より密接になると考えられる。例えば、自己点検・評価の過程で見出された内部質保証上の課題を、次の年度の実業計画に組み込むことにより、法人の財政的バックアップのもとに解決する、ということがより円滑に行われることが想定される。

2 適切な根拠（資料、情報）に基づく内部質保証システムの点検・評価

本学の内部質保証システム自体の点検・評価は、大学基準協会『大学評価ハンドブック』（2020 年 3 月改訂）や中央教育審議会大学分科会『教学マネジメント指針』（2020 年 1 月）等の記述に照らしつつ、教育審議会における審議を通じて行っている。これに加えて、第三者による点検・評価を受けることが望ましいと考えられるが、これについては、当面、大学基準協会による認証評価結果によることを第一義とする方針である。

3 点検・評価結果に基づく改善・向上の取り組み

本学では、従来から内部質保証システムの整備・改善に努めてきたが、第 3 期の認証評価を受審するにあたり、大学基準協会『大学評価ハンドブック』や中央教育審議会大学分科会『教学マネジメント指針』などを参照しつつ、内部質保証システムの改善・向上に取り組んできた。

その一環として、内部質保証システムの改善・向上に向けて、先に述べたとおり、「内部質保証方針をはじめとする規程や方針及び組織の見直しや整備を図った。また、2019 年度・2025 年度のカリキュラム改訂にあたっては、その目的・目標をできる限り明文化するなど諸施策を講じるにあたって、後日の点検・評価に資するよう、その目指すところを可能なかぎり明確にするよう努めてきた。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

(1) 長所

現状説明において述べたとおり（点検・評価項目①-2）、本学では、事業体としての大学の中心的な事業が教育であることに鑑み、内部質保証のプロセスと大学全体のマネジメント・プロセスを敢えて明確に切り分けることなく、内部質保証のプロセスを大学全体のマネジメント・プロセスに内包させる形で、両者を一体的に運用することを目指している。

本学では、学園の中長期計画に基づき、各年度の実業計画が策定され、これに基づき大学の教育研究活動が実施され、その実績を踏まえた上で、次年度の実業計画が策定される

というサイクルが確立されている。また、事業計画の策定にあたっては、可能な限り数値目標を設定することが意識され、事業計画の進捗状況を客観的に評価することに資するものとなっている（資料 1-11）。これと、内部質保証のプロセスとを適切に融合させることにより、内部質保証プロセスの実効性を高めることができると考えられる。

（2）問題点

伝統的な経営指標や数値化された目標の達成に向けての PDCA サイクルは相当程度、機能していると考えられるが、DP 等の教育目標の実現という点については、例えば、カリキュラム自己点検・評価報告書においてその点を意識した記述が十分になされていないなど、PDCA サイクルが十分に機能しているとは言い難い面がある。

また、学習成果の測定・評価に基づいて、内部質保証を機能させるという点においても、多くの課題が残されている。事務局内を中心にデータの蓄積はかなりの程度なされていると思われるが、これを施策の目的に照らして分析・活用することが十分になされているとは言えない面がある。この点については、内部質保証に向けての様々な活動と足並みをそろえて、今般策定されたアセスメント・ポリシーに基づく「学習成果の測定・評価に関する運営指針」の継続的な改善・向上を図っていくことが求められる。

全学レベル、学部・学科・研究科レベルおよび個々の科目・担当教員レベルでの自己点検・評価の有機的な連携・統合が十分になされていない。この点については、2020 年度から導入された新しい内部質保証システムを運用していく過程において、その定着を図っていくことが必要である。その際に、ポイントとなるのは、今般取りまとめた「内部質保証推進にあたっての指針」よりもさらに具体的な、内部質保証推進のための手順書といったものであると考えられる。教育審議会において、このような手順書を策定していくことが、「全学的な内部質保証の推進に責任を負う組織」としての教育審議会の内部質保証活動支援機能を高めることにつながることを期待される。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

内部質保証に向けては、従来からさまざまな取り組みを続け、相応の成果は得られたものと考えられる。次回、第 4 期の認証評価を受審するにあたり、内部質保証システムの改善・向上に取り組んでいるが、それが具体的な成果として現れるよう、継続的に PDCA のサイクルを回しつつ、問題点の改善を図っていく必要がある。

1. 現状分析

評価項目①

大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況が適切であること。

<評価の視点>

- ・大学の理念・目的を踏まえ、また、学問の動向や社会的要請等に配慮したうえで、教育研究組織（学部・研究科や附置研究所、センター等）を構成しているか。

本学は1988年度に商学部一学部のみを擁する大学として設立され、その後3学部で構成されるようになった。本学の理念「流通を科学的に研究教育することを通じて、世界の平和に貢献し、真に豊かな社会の実現に貢献できる人材を育成する」ならびに大学の目的「広く人間とその社会及び文化に対する理解を深め、経済学・経営学、特に流通を科学として研究、教授することにより、創造的知性及び応用力を養い、人類の平和と国際社会の貢献する人材を養成すること」に照らして本学の設立、学部設置、改組が行われてきた。2015年度に学部改組が実施され、商学部、経済学部、人間社会学部という現在の状態となっている。加えて流通科学研究科、また附属機関としては図書館、高等教育推進センター、国際交流施設学生寮が設置されている（資料3-1【ウェブ】）。

さらには、2019年度、2025年度には各学部でコースの再編成、カリキュラムの見直しを実施されて今日に至っている（資料3-2）。2015年度には大学院流通科学研究科においてもカリキュラム改編が実施されている。（資料3-3）

各学部、大学院流通科学研究科、高等教育推進センターいずれも大学の理念、大学の目的に照らして適切に設置されている（資料1-4【ウェブ】、1-5、1-6、1-7【ウェブ】）。

【商学部】

商学部は現代社会の複雑かつ多様化した諸問題を解決するためマネジメント教育の視点を強化し、経営学科、マーケティング学科の2学科5コースから構成される学部が2015年改組された。その際には、社会の要請や人材育成の教育内容の変化を勘案し、5コースのコース体系を再構築した。とくに本学設立の理念である流通を科学する視点から、より現代社会の要請に応えるようにマーケティング分野の教育強化を表明した学科編成とした。2019年度には、より各学科の教育目的に合致することを意図してコースの再編、特に科目の改廃を実施した。2021年度は一部のコースを新事業創出の基礎となるべく事業・承継コースに改編、2025年度にはフードビジネスコースが設置された。

【経済学部】

経済学部は、総合政策学部から改組された。以前は現代社会が抱える複雑かつ多様化した諸問題を解決するためには物事を幅広い視野から総合的に捉えて政策を立案する形で、より幅広い学問領域を総合的に学ぶ必要性を強調して編成されたが、内容が広くなり学生に学びを訴える力が弱くなったため改組に踏み切った。社会の多様化、複雑化が進展する中で、経済学の知識を広く修得して、総合的な考察ができる能力を育成する必要があると考えられ、2015年度経済学部への改組が決断された。さらには2019年度には、各コースの科目の見直しを行っている。2025年度には経済情報コースがデータサイエンスコースに改編された。

【人間社会学部】

人間社会学部は、2015年度にサービス産業学部から改組された。サービス産業学部は我が国におけるサービス化・ソフト化の進展、観光事業の確立、スポーツ事業の発展およびそれに伴う新たなサービス事業の創造・育成に対する高まりに応じた人材を育成するために

設置されていた。人間社会学部は従前のサービス産業学部を基礎とし、社会学の基礎知識・理論およびその方法のもと、社会と社会を構成する人間に関する実践的な研究教育を行うことにより、財やサービスの流通に関わる社会の構造と変動、およびそれをもたらす人間の行為・行動を解き明かすことに貢献できるよう改組された。2019年度には学生の学びに対する希望にできるだけ添うよう科目の改廃を含めてコースの見直しがなされ、2024年度から人間社会学部から心理社会学部に名称変更、2025年度は各学科のDPにより適合するように開講科目の変更が行われた。

【流通科学研究科】

流通科学研究科は、大学の理念・目的のもと流通やマーケティングに関する諸問題へ総合的・国際的にアプローチする高度研究・教育機関として1996年に開設された。1998年には博士後期課程も設置され、流通科学研究科・流通科学専攻というわが国でも初めての大学院として、本学学部卒業生にとどまらず、アジアからの留学生を中心とした数多くの修了生を輩出してきた。流通・マーケティング分野は市場環境や技術革新などの変化の影響を大きく受けるため、各課程における研究活動が学術面でも社会的要請の面でも常に時機に応じたテーマとなることを配慮して、日常の教育指導や大学院運営委員会での検討を行なっている。

【図書館】

本学附属図書館は、「教育、研究に必要な図書館資料を収集、整理、管理し、本学の教職員及び学生の教育、研究、調査、学習の利用に供して、大学の使命達成に寄与する」ことを使命として設置されている（資料3-4）。「流通を科学的に研究教育することを通じて、世界の平和に貢献し、真に豊かな社会の実現に貢献できる人材を育成する」という本学の理念に照らして、適切に設置されていると考えられる（詳しくは、第8章点検・評価項目③参照）。

【高等教育推進センター】

高等教育推進センターは2015年度に改組された。2015年以前は、「教学支援センター」という名称の下、「学生の成長」という視点からの教育研究と、学生の学習支援という2つの機能を担っていた。2015年度に、これら2つの機能を分離させ、「学生の成長」という視点からの教育研究を行う機関として再構築され、高等教育推進センターとしてファカルティ・ディベロップメント（FD）と授業環境の改善を中心とした教育支援にかかわる研究及び事業の推進を担うこととなった。この際、もう一方の学習支援の機能については、教務部に移された。

具体的な事業内容には以下の6点が含まれている。

- ① ファカルティ・ディベロップメント（FD）の研究と推進
- ② 学生アンケートの実施と分析、
- ③ 授業環境の改善に関する研究と推進
- ④ 研究成果の公表（研究会等の開催、研究成果物の刊行等）
- ⑤ 高等教育に関する調査研究
- ⑥ その他センターの目的を達成するために必要な事業

教育支援に関わる以上の研究及び事業の推進により、本学の教育の目的である「豊かな社会の実現に貢献できる意欲と能力を持ったビジネスパーソン」を育成することに貢献できるような教育の推進を図っている（資料3-5、3-6）。

【国際交流施設学生寮】

本学の附属国際交流施設学生寮は、「国際的に開かれた大学を目指すため、外国人留学生及び日本人学生の受け入れ体制を充実させ生活の場を提供するとともに、教育及び指導により、大学の使命達成に寄与する」ことを目的として、2018年2月に設置された（資料3-

7)。本学の理念に照らして、適切に設置されていると考えられる（詳しくは、第9章点検・評価項目②参照）。

2015年度に大学として大規模な改組に当たって、既存の教育研究組織の構成についてどのように点検・評価を行い、改組につなげたのか。また、改組の結果についてどのように評価しているのか、については以下のとおりである。あわせて、総合政策学部から経済学部への改組について、『点検・評価報告書』に「学生に学びを訴える力が弱くなった」ことが理由であるとの説明があるが、学びを訴える力が「弱くなった」と判断した根拠もあわせて提示する。

この改組に当たって、既存の教育研究組織の構成についての点検・評価に関する議論は、次のとおり、経営戦略会議、将来構想プロジェクトおよび理事会において行われた。

- ・第4回経営戦略会議（2013年5月9日開催）にて将来構想プロジェクトの立ち上げについて審議承認
- ・第133回理事会（2013年5月24日開催）にて将来構想プロジェクトの立ち上げについて報告
- ・将来構想プロジェクトにおける議論を経て、第6回経営戦略会議（2013年7月11日開催）に2015年度の学部・学科・コース再編案を答申し、審議承認
- ・その後、134回理事会（2013年7月26日開催）にて、2015年度の学部・学科・コース再編案を答申し、審議承認

上記のプロセスの中で行なわれた主な議論の内容は、次の通りである。

- ・2011年度に行った学部・学科・コース再編を評価する過程で基本的な方針とされた、「流通」・「マーケティング」・「マネジメント」という本学の強みである3つの柱を全学部横串に通して訴求する、という方針の狙いが外れ、結果として入学定員のみならず、大学全体で収容定員3,600名を大きく割り込んでしまった（2013年5月1日当時の学生数（学部生のみ）は3,467名）。この事実を踏まえ、2011年度に行った再編により学部毎の特長が不明確となってしまう、本学の市場を自ら狭めてしまったと評価される。
- ・この評価を踏まえ、2015年度学部・学科・コース再編にあたっての基本理念を次のように定める。

- ①入学定員900名を維持する
 - ②全学部を対象として、学部・学科・コースを再構築する
 - ③届出の改組を前提とし、2015年度改組を目指す
 - ④各学部の特長を明確にすることで、より広い市場からの学生確保を可能にする
 - ⑤学部と学科は高校生へ明確に伝わる分かり易い名称とする
 - ⑥本学の学びの領域の広さや特長はコースの品揃えで訴求する
 - ⑦コースは、将来の職業や活躍する分野が高校生へ明確に伝わるコースと、職業や活躍する分野が決まっていない学生を広く受け入れるコースの2種類の概念で構成する
- これらの議論を経て、審議・検討が進められた結果、2015年度の改組に至った。

2015年度の改組の結果、志願者数、入学者数において目論見通りの増加をもたらすことができた。

評価項目②

教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価し、その結果を活用して改善・向上に向けて取り組んでいること。

<評価の視点>

- ・教育研究組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。

・点検・評価の結果を活用して、教育研究組織に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

教育研究組織の構成については、本学でも、最終的には設置者である法人が定めるものとされている。その判断にあたっては、本学が「建学の理念」や「大学の目的」の継続的な実現を目指し、将来にわたって安定的に発展を遂げることができるかが重要である。この点については、大学としても、本学に対する志願者の動向、それを左右する在学生、卒業生、高等学校や卒業生の就職先企業などからの本学の教育に対する評価、経済社会全般からの大学に対する人材育成への要請などの様々な要素に関する情報の継続的な収集に努めている。

現在の学部・学科の構成は2024年度にかけて行われた、次のような学部・学科の改組（届出による新学部・学科の設置）によるものだが、これも今述べたような継続的な情報収集の上になされたものである。

商学部・商学科

→ 商学部・経営学科

同・マーケティング学科（届出による学科の設置）

総合政策学部・総合政策学科

→ 経済学部・経済学科

同・経済情報学科（届出による学部の設置）

サービス産業学部・サービスマネジメント学科、同・観光学科

→ 人間社会学部・人間社会学科 → 心理社会学科（届け出による名称変更）

同・観光学科

同・人間健康学科（届出による学部の設置）

学部・学科組織の変更を伴うものではないが、実質的にそれに近い効果を生じるものに、コースの改廃がある。2015年の改組前とは異なり、現在のコースは、その性質上は教育課程（カリキュラム）であって、所属教員を伴う組織ではない。コースリーダーを置くことがあっても、それはコースのカリキュラム運営上の責任者という位置づけであって、教員組織としてのコースのリーダーではない。

ただし、対外的に学部・学科の教育内容を訴求する上では、コースは重要な役割を担っており、本学のディプロマ・ポリシーおよびカリキュラム・ポリシーも、コース単位まで細分化して定められている。

規程等で定められているわけではないが、本学では近年、ほぼ4年ごとに全学的なカリキュラムの見直しが行われている。これに伴って、カリキュラム編成上の重要な要素であるコースについても、それまでのカリキュラム自己点検・評価や学長会議、教授会・教員会、教務委員会などの諸会議における審議内容などから明らかになった課題を解決すべく、再編成が行われてきている（これらの点につき、詳しくは第4章・点検・評価項目⑥を参照のこと）。

新コース設置では2021年度入学生より、商学部経営学科に、それまでの「ビジネス・リーダーコース」を発展的に解消し、新たに「起業・事業承継コース」を置くこととした。近年、本学においても在学中に起業を実現する学生も現れてきており、また、社会においても、起業家マインドを持った人材に対する要請が高まってきている。さらには、そういった人材を育成することは本学の建学の理念等にも叶うものである。

このコース設置にあたっては、法人からの要請もあり、学内に副学長をリーダーとする起業・事業承継コース検討チームを設置し、学長の諮問を受けて、コースの理念の設定、これを敷衍したDP、CPの策定、これらに基づく教育課程の編成などを行った（資料3-9）。これらの過程で、学長会議の審議を行い、最終的には理事会の承認を得た上で、新コースの設置に至った。

また、2021年2月の学長会議において、法人の理事長室、経営企画室より、将来構想プロジェクトの立ち上げについて報告がなされた（資料3-8）。現在の学部・学科の構成については、改組による入学者数の回復が図られていることを含め、内部質保証の観点からも再編

を要するような問題を生じてはいないと判断されることから、これを維持することを前提に、本学の新学部学科構想も含めて、法人としての将来構想を取りまとめようとするものである。

将来構想プロジェクトは学長から新学部・学科設置検討プロジェクトと「学び」の質保証プロジェクトという 2 つのプロジェクトとしてプロジェクト内の各チームに諮問された。教育研究組織の編成に関わるチームからは、(1)スポーツ健康に関わる新学部構想、教職課程設置の検討、(2)心理・社会文化学科の名称に関する検討、(3)食関連の学科の検討、(4)データサイエンス関連の学科の検討について答申が得られ、答申結果が学長に報告された。答申の結果、心理・社会文化学科の名称変更、フードビジネスコース設置、経済情報コースのデータサイエンスコースへの再編が今後の本学の発展に寄与すると判断され、理事会の承認を得て教育研究組織改革の運びとなった。

高等教育推進センターの点検・評価については、高等教育推進センター自らが各事業の計画・実施・運営・検証を行う過程でその設置理念や設置目的の適切性について常に検討し、改革・改編に取り組んできた。高等教育推進センターの毎年の事業計画、実施結果については学長会議で承認を受け、教授会・教員会において教員に報告、周知されている（資料 3-10）。

流通科学研究科の組織体制については、定期的で開催される大学院運営委員会において必要に応じて協議されている。

教育研究組織の構成について、外部からの情報収集については具体的にはどのような方法を指すのか。収集方法およびその情報をもとに改善につながった事例を以下に示す。

外部からの評価を取り入れ、自己点検した例として次の点が指摘できる。本学は卒業生に対して、毎年 3 月の卒業式にて卒業生満足度アンケートを実施している。その中で教育に関するアンケート項目も含まれており、例えばプレゼンテーション能力が身に付かなかったという意見が目立ったため、2020 年度から教養特講 I（プレゼンテーション技法入門）、教養特講 II（プレゼンテーション技法実践）を開講することとした。

また、本学では近隣の高校と連携協定を結び連絡協議会を通じて本学における商業科教員養成課程のあり方等について情報収集を行っている。

さらに、企業からの情報収集としては、毎年ビジネスセミナーを開催し、そこでの情報交換会を通じて、本学における人材育成のあり方などに関する情報の収集を行っている。

また、現代的な課題に対応するものとして商学部経営学科に設置された「起業・事業承継コース」について、設置の検討を行った検討チームの審議内容の分かるものについて以下に提示する。

同コースの設置を発案した当時の学長が自ら担当していた「起業・ベンチャー型事業承継者育成プログラム」に参加する学生の学ぼうとする姿勢や意欲に鑑み、教育改革プロジェクトに対して同コースの設置についての諮問がなされた。商学部経営学科に設置されていた「ビジネス・リーダーコース」を発展的に解消し、時代や環境の変化に応じて、“新しい企画・提案”を実現、実践することができる人材を輩出することを目的に、新たに「起業・事業承継コース」を設置することが、教育改革プロジェクトで検討され、学生募集に先立ち、コースの概要が学長会議にて審議承認された（実地根拠資料 3-5、3-6）。その後、コースカリキュラムの具体的な検討をする為の起業・事業承継コース検討チームが置かれ、学長の諮問事項（実地根拠資料 3-7）について検討が進められた。同検討チームの検討の結果は学長会議に答申され、審議・承認された（実地根拠資料 3-8、根拠資料 3-9、実地根拠資料 3-9）。加えて、理事会における、これに対応した学則および商学部規則の一部改正を経て（実地根拠資料 3-12）、2021 年度商学部経営学科入学生からのカリキュラムに導入された。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

（長所）

建学の理念及び大学の目的に則り、「豊かな社会の実現に貢献できる意欲と能力を持った

ビジネスパーソン」を育成することを目的としている本学は、これを目標に学部の教育課程の充実を目指している。本学 3 学部ともこの目的を基本に据え、その上に学部固有の専門領域の課程が積み重ねられている。この専門領域の課程は、本学学生が専門領域の特定の部分をコア領域として学修してくれることを狙って、全学部にコース制を敷いていることが特徴と見なせる。学部構成の検討においても常にこの視点から議論がなされている。そして 3 学部はそれぞれの専門分野から本学の建学の理念である流通を科学的に教育研究することを支えている。さらには、この目的を発展させるために大学院流通科学研究科が開設され、大きく教育目的に貢献している。

(問題点)

教育研究組織の適切性については、日ごろより理事会、学長会議等の議論を出発点として全学的な検証・評価が重ねられてきている。その結果、カリキュラムの改編にとどまらず、教育研究組織の改編の必要性が高いとの判断されるに至った場合は、特別な体制が組み入れられ実現してきた。

このように、教育研究組織のあり方については、全学的なマネジメント・プロセス（第 2 章参照）において取り組むべき課題として認識されてきたことから、定期的に内部質保証のサイクルに則って内部組織の適正性について点検するという事は、十分になされてきたとは言いがたい。例えば、内部質保証のサイクルを回す過程で見出された課題を解決すべく教育研究組織である学部・学科の改組を実施する、といったことは、自覚的には行われてこなかったように思われる。

現時点において、内部質保証の観点から本学の教育研究組織に特段の問題が生じているとは考えられないが、今後は、2020 年 3 月に確定された「学内組織における内部質保証体制」に則り、教育審議会を中心とする内部質保証プロセスにおいて、定期的に教育組織の適切性を検討する取組みを構築、実施して行きたい。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

本学の各学部、大学院、高等教育推進センターは、大学の理念・目的に基づき設置されており、それらは、大学学則、大学院学則等で明示され、大学ホームページ上に公開されている。社会的要請、教育研究活動の動向等に対応しながら教育研究組織の改組も実施している。

通常のマネジメント・プロセスにおける点検・評価の結果、本学の教育研究組織の適切性について、現時点において特段の問題は生じていないと判断される。今後は、内部質保証のプロセスにおいても、教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行うこととした。

1. 現状分析

評価項目①

達成すべき学習成果を明確にし、教育・学習の基本的なあり方を示していること。

<評価の視点>

- ・学位授与方針において、学生が修得すべき知識、技能、態度等の学習成果を明らかにしているか。また、教育課程の編成・実施方針において、学習成果を達成するために必要な教育課程及び教育・学習の方法を明確にしているか。
- ・上記の学習成果は授与する学位にふさわしいか。

本学(学部)では各学部規則において学部の研究教育上の目的、各学科の研究教育上の目的を定め、育成すべき人材の目標を明らかにしている(資料 1-4【ウェブ】)。さらに、この目的に則り、課程修了にあたって、学生が修得することが求められる知識、技能、態度等、当該学位にふさわしい学習成果を、学生が卒業時に身につけておくべき資質と能力として「卒業認定・学位授与の方針(ディプロマ・ポリシー)」に定め、ホームページ上で公表している(資料 4-1【ウェブ】)。

このディプロマ・ポリシーとアドミッション・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーを「三つのポリシー」として、本学の教育の目標の実現に向け、学生の入学から卒業までの一貫した教育活動を実施するための基本的な指針と位置づけており、更に、アセスメント・ポリシーにより学生の学習成果を測定・評価するとともに教育活動の恒常的な改善・向上を図っている(資料 4-2【ウェブ】)。「三つのポリシー」は大学運営、学生の教育、そして学生指導の柱となっており、このポリシーは「三つのポリシー」策定の基本方針と共に連携運営され、学位認定を始め、入試問題作成、カリキュラムの作成、FD や SD 活動の基準となっている。

「三つのポリシー」策定の基本方針とは、(1) 三つのポリシーの位置づけと相互の関係、(2) 策定単位、(3) 三つのポリシーの運用である(資料 2-9)。

本学(学部)のディプロマ・ポリシーは、大きく分けると、本学の学生が卒業時に共通に身につけておくべき資質・能力と、各学部・学科所属の学生が卒業時に身につけておくべき資質・能力によって構成されている。

このうち、本学の学生が卒業時に共通して身につけておくべき資質・能力は、いわゆる汎用的能力と、「豊かな社会の実現に貢献できる意欲と能力を持ったビジネスパーソン」となるための基礎能力とに分けられる。汎用的能力については、5項目の人材像の下に卒業時に身につけておくべき資質・能力を明らかにしている。基礎能力については、一般の学生については3つの能力、留学生については、これに加えて所定の日本語能力の修得を求めている。

次に、各学部・学科所属の学生が卒業時に身につけておくべき資質・能力については、ディプロマ・ポリシーには学生が修得すべき知識、技能、態度等に加えて、当該学位にふさわしい学習成果が記述されている(資料 4-1【ウェブ】)。各学部は学部特性に応じて2つないし3つの学科から構成され、更に学科の中に多様なコースが置かれている。本学の場合、授与する学位は学科ごとに異なり、かつコースごとに達成すべき学習成果が異なることから、ディプロマ・ポリシーは学科共通のディプロマ・ポリシーの下にコース別のディプロマ・ポリシーを設定するという形になっている。

建学の理念および学則第1条で明確にした真に豊かな社会の実現に貢献できる人材を育成に資するために、大学共通ディプロマ・ポリシーには「ネアカ のびのび へこたれず」の精神をもった人材を育成することを掲げている。学科共通のディプロマ・ポリシー、コース別のディプロマ・ポリシーはこの理念を共有して作成されている。各ディプロマ・ポリシーには、学位授与にあたって、学生が修得すべき知識、技能、態度等の学習成果を評価する考えが示されている(資料 1-3、1-7【ウェブ】)。

また、学生が修得すべき知識、技能、態度と授与される学位との整合性についても十分な注意が払われている(資料 1-3、1-7【ウェブ】)。

また、学生が修得すべき知識、技能、態度と授与される学位との整合性についても十分な注意が払われている。現在の各ディプロマ・ポリシーは、教育改革プロジェクトにおいて策定された案をもとに、教育審議会、学長会議の審議を経て、最終的には理事会の承認を得た上で決定されたものである。

授与する学位ごとに定められた学位授与方針は上述のような構造で規定され、周知されている。周知方法は、学位授与方針であるディプロマ・ポリシーを本学ホームページの情報公開のメニューにおくことで、だれでも、何時でも閲覧可能な状態にある（資料 4-1【ウェブ】）。なお、本学のディプロマ・ポリシーおよびカリキュラム・ポリシーは、2020 年度以前入学者と 2021 年度入学者とに分けて公表されているが、これは、先に述べた（第 3 章・点検・評価項目②）に述べた、起業・事業承継コースの新設に伴うもので、それ以外の部分は、いずれも共通した内容になっている。

本学（大学院）における学位授与方針については、「流通科学研究科ディプロマ・ポリシー」として授与する学位ごとに定め、公表している（資料 4-3【ウェブ】）。

2018 年度まで定めていたディプロマ・ポリシーは、課程修了にあたって修得しておくべき学習成果等が不明確であるなどの課題があったため、学長会議（2017 年 7 月 5 日）において、修得が求められる知識・技能・態度など当該学位にふさわしい学習成果を明示した内容に改定し、2019 年度より運用しており、更に 2020 年度に設定したアセスメント・ポリシーにより学生の学習成果を測定・評価するとともに教育活動の恒常的な改善・向上を図っている（資料 4-4）。

大学院のディプロマ・ポリシーにおいて目的とする育成すべき人材について明確にしたのち、修士課程と博士後期課程それぞれの課程において身につけるべき知識、技能、態度、等を掲げている。

流通科学研究科における学位授与方針は、本学大学院学則に定める研究科の目的・教育研究上の目的に従い「流通科学研究科ディプロマ・ポリシー」として定め、本学ホームページ上で誰でも閲覧できるように公表している。また、大学院履修要項にも記載し、大学院生への周知を図っている。

評価項目②

学習成果の達成につながるよう各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成していること。

<評価の視点>

・学習成果の達成につながるよう、教育課程の編成・実施方針に沿って授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

※ 具体的な例

- ・授与する学位と整合し専門分野の学問体系等にも適った授業科目の開講。
- ・各授業科目の位置づけ（主要授業科目の類別等）と到達目標の明確化。
- ・学習の順次性に配慮した授業科目の年次・学期配当及び学びの過程の可視化。
- ・学生の学習時間の考慮とそれを踏まえた授業期間及び単位の設定。

本学では「教育課程の編成・実施方針」（カリキュラム・ポリシー）において、授与する学位ごとに教育課程の編成・実施方針を定め、ホームページ上で公表している（資料 4-5【ウェブ】）。また、「教育課程編成・実施の方針」と「卒業認定・学位授与の方針」との連関性については、「三つのポリシー」策定の基本方針（資料 2-9【ウェブ】）を定め、その中で明らかにするとともに、「教育課程編成・実施の方針」の冒頭でも表明している。

本学(学部)の「教育課程編成・実施の方針」（カリキュラム・ポリシー）は、その冒頭において次のように述べ、ディプロマ・ポリシーとの連関性を明らかにしている。流通科学大学は、学生が「流通科学大学の卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」に示された資質・能力を身につけることができるよう、以下の方針にしたがって、教育課程（カリキュラム）を編成し、実施する。

これに続く本文は、「Ⅰ 全学に共通する教育課程の編成・実施方針」と「Ⅱ 各学部・学科における教育課程の編成・実施方針」の2部に分けられる。

前半の「全学に共通する教育課程の編成・実施方針」は、冒頭に全般的な教育課程の編成・実施方針を掲げている。そこではまず、教育課程全体を全学共通科目と学部専門科目とに区分すること、商学部マーケティング学科に教職課程科目を置くこと、全学共通科目及び学部専門科目を構成する科目群のリスト、卒業認定・学位授与を受けるためには、各科目区分に応じた最低必要単位を取得する必要があることなどを明らかにしている。これに続いて、各科目区分の教育課程の編成方針を示し、ディプロマ・ポリシーとの関連性を再度確認した上で、教育課程の実施方針として、セメスター制を採用するとともに、各セメスターで修得できる単位数に上限を設けるキャップ制の導入、各クラスの受講者数の適正化などを掲げている。

続いて、全学共通科目、学部専門科目、フリーゾーンのそれぞれについて、科目区分に則して、教育課程の編成・実施方針を明らかにしている。そして、「その他の教育課程の編成・実施方針」として、本学の教育課程の編成・実施方針の中でも授業形態その他においての特徴的な取り組みについて述べている。

後半の「各学部・学科における教育課程の編成・実施方針」は、まず、学部ごとに、専門科目である「学部専門基礎科目」および「特別研究科目」について、その編成・実施方針を明らかにしている。その上で、各学科の教育課程の編成・実施方針を定め、教育課程としてのコースの編成方針を明らかにしている。先にも述べたように、本学の場合、学科ごとに修得する学位が異なるため、学科・コースのディプロマ・ポリシーとの関連性が強く求められる部分である。

本学の学則においては、学位に応じて、学科ごとに開講科目が定められている。これを、卒業時に身につけておくべき資質・能力に応じて、さらに体系化したものがコースの教育課程である。各コースの基幹科目及び展開科目は、学科の基幹科目及び展開科目の中から、コースのディプロマ・ポリシーに則して選定され、体系化されている。学則の別表として記載されている各学科の科目表はコースごとの教育課程を集約したものである。現行のコースの教育課程の編成は、2015年度の改組、2019年度のカリキュラム改訂及び2021年度の起業・事業承継コースの設置に際して行われた。その内容は、毎年度作成する『科目一覧表』などによって周知が図られている。そして2020年度に設定したアセスメント・ポリシーにより学生の学習成果を測定・評価するとともに教育活動の恒常的な改善・向上が図られている。(資料4-6)。

大学院における教育課程の編成・実施方針についても、ウェブ等において公表されている。「流通科学研究科カリキュラム・ポリシー」を制定し、教育課程の編成・実施方針の明示と公表を行っている。ディプロマ・ポリシーならびに博士課程のカリキュラムについて2019年度から改訂・一部見直しを行ない、これに合わせて2019年度から現行のカリキュラム・ポリシーの運用を開始している。これにより、授与する学位ごとにより適切な教育課程の編成・実施方針の設定を実現するとともに、教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な関連性の確保を実現した。

大学院履修規程においては、履修方法や指導教員等、教育課程の実施方針が明示されるとともに、「授業科目修得要件」として、修士課程と博士後期課程それぞれに、各教育課程を構成する授業科目区分・授業形態等が定められている。その内容は、『大学院履修要項』および学内ポータルサイト(RYUKA Portal)によって学生や教員をはじめとした大学内の関係者に公表・周知されるとともに、大学ホームページによって広く社会に向けても公表している(資料4-7)。

さらに、カリキュラム・マップを作成することによって、学生がディプロマ・ポリシーと教育内容との関連性を確認し、見直しができる体制を構築している。

以下に2022年に改訂された「修士論文」並びに「課題研究の成果」の論文評価基準を示す。

【学位論文の評価基準の改訂】

(1)「修士論文」の評価基準

主査(指導教員)ならびに副査により実施される、修士論文の審査における主な評価項目は次のとおりである。

1. 問題意識が明確であり、理論の発展につながるような適切な課題設定がなされている。
2. 引用文献が正しく記載されている。またその他、学術論文としての形式が整っている。
3. 既存の研究結果が踏まえられ、既存見解と独自見解との区分が示されている。
4. 記載された事実及び論理に誤りがない。
5. 事実関係の評価や結論に至る論拠が示されている。
6. 論理一貫性があり主張点が明確に示されている。
7. 調査報告は事実の報告にとどまらず、理論的または政策的含意が見られる。

(2)「課題研究の成果」の論文評価基準

主査(指導教員)ならびに副査により実施される、「課題研究の成果」の審査における主な評価項目は次のとおりである。

1. 課題研究のテーマが明確であり、そのテーマに基いて一貫した論理展開がなされている。
2. 課題に関連する研究を適切に調査したうえで、課題研究内容に適した分析方法が用いられている。
3. 記載された事実及び論理に誤りがない。
4. 事実関係の評価や結論に至る論拠が示されている。
5. 論理一貫性があり主張点が明確に示されている。
6. 調査報告は事実の報告にとどまらず、理論的または政策的含意が見られる。

評価項目③

課程修了時に求められる学習成果の達成のために適切な授業形態、方法をとっていること。また、学生が学習を意欲的かつ効果的に進めるための指導や支援を十分に行っていること。

<評価の視点>

- ・ 授業形態、授業方法が学部・研究科の教育研究上の目的や課程修了時に求める学習成果及び教育課程の編成・実施方針に応じたものであり、期待された効果が得られているか。
- ・ ICTを利用した遠隔授業を提供する場合、自らの方針に沿って、適した授業科目に用いられているか。また、効果的な授業となるような工夫を講じ、期待された効果が得られているか。
- ・ 授業の目的が効果的に達成できるよう、学生の多様性を踏まえた対応や学生に対する適切な指導等を行い、それによって学生が意欲的かつ効果的に学習できているか。

※ 具体的な例

- ・ 学習状況に応じたクラス分けなど、学生の多様性への対応。
- ・ 単位の実質化(単位制度の趣旨に沿った学習内容、学習時間の確保)を図る措置。
- ・ シラバスの作成と活用(学生が授業の内容や目的を理解し、効果的に学習を進めるために十分な内容であるか。)
- ・ 授業の履修に関する指導、学習の進捗等の状況や学生の学習の理解度・達成度の確認、授業外学習に資するフィードバック等などの措置。

<教育課程の編成・実施方針と授業形態、授業方法等について>

1 各学部における教育課程の編成

(1) 教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性

2019年のカリキュラム改訂に際しては、事業計画に基づき学長の命を受けて、次の委員により教育改革プロジェクトが編成され、これを中心に教育過程の編成が行われた(資料3-2)。その編成作業の過程では、同プロジェクトから学長に対する中間答申の段階で、教育課程の編成・実施方針が示され、これに基づいて、科目区分に応じて専門科目については学部・学科、全学共通科目については教務委員会の下に置かれた各専門部会などを中心に教育課程の編成が行われた。このような手順を踏むことで、教育課程の編成・実施方針と教育課程

の整合性を確保している。

(2) 教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮

教育課程の編成にあたっては、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー、CP）に則して、科目区分ごとに配置する科目数の用途を予め定める（例えば、各コースの基幹科は6科目、展開科目は20科目程度とする）とともに、各科目の開講年次・学期を定めることにより、教育課程の編成案の策定を行う学部・学科等において、教育課程の順次性、体系性を十分に考慮した教育課程の編成が行えるようにした。さらには、学生の教育課程の順次性、体系性に沿った履修を促す目的も兼ねて、履修系統図を策定することとし、その策定の過程においても、教育課程の順次性、体系性が検証できるようにしている（資料4-8）。

(3) 単位制度の趣旨に沿った単位の設定

1セメスター（週2コマ）あるいは通年で4単位の科目も例外的にはあるものの、基本的には週1回の授業につき1セメスター（15回）で2単位修得する形式を採っている。定期試験などの期間は別に設定しており、また、暴風警報の発令などによる一斉休講、教員の事情による休講など、休講理由の如何に関わらず、休講の際には必ず補講を開講することにより1単位当たりの授業時間の確保を図っている。加えて、シラバスに「準備学修（予習・復習等）の具体的な内容及びそれに必要な時間」という項目を設け、学生に必要な準備学修の具体的な内容を示すとともに、「シラバス作成のためのガイドライン」において、大学設置基準に基づく単位制度の趣旨に沿って、「2単位の講義では、1回の講義について4時間の自己学習が必要」である旨を注記している（資料4-9）。また、補講について、補講日における対面授業の重複開講等が課題となっていたことから、学生の学修機会を確保する対策として2024年度から補講の遠隔（オンデマンド）開講を可能とする取扱い（補講日以外の実施も含む）に変更した。

(4) 個々の授業科目の内容及び方法

個々の授業科目の内容については、シラバスに明記している。加えて、カリキュラム・マップの作成を通じた各科目の到達目標の適切性の確認を行っていることについては、先に述べたとおりである（第2章点検・評価項目③-3-(1)）。シラバスは、学内ポータルサイトであるRYUKA Portal を通じて、学生・教職員とも、履修登録時や科目履修期間を含め、いつでも閲覧できるようになっている。また、本学ホームページを通じて公開している（資料4-10【ウェブ】）。

また、授業方法については、教育課程の編成・実施方針においても「考える学習型授業」の推進が謳われており、点検・評価項目④でも触れるシラバスの「授業形態（アクティブ・ラーニング）」の項目では、PBL（課題解決型学習）やディベートなどのアクティブ・ラーニング型授業をいくつか例示することによって、教員にシラバス作成段階でのアクティブ・ラーニング型授業への誘導を促している。さらに「双方向授業の実施及びICTの活用に関する記述」の項目を設けることで、クリッカー（respon）や携帯端末等のICTを使用しての、学生が主体的に参加することができる双方向授業の実施を推進している。

少人数で学生にきめ細かな学修指導が可能な演習形式の授業（いわゆる「ゼミ」）の履修も学生に強く推奨している。

各教員の授業改善に向けた意識を高め、改善努力を実質化することを目的として、相互に授業の公開・参観し合う「オープンクラスウィーク」制度を2003年後期から継続的に実施しており、またセメスターごとに実施する学生による授業改善アンケートの評価に基づく受講生目線からの授業の改善を促している（資料4-11、4-12）。

(5) 授業科目の位置づけ

各授業科目の位置づけは、カリキュラム・ポリシーに則して科目区分を行うことにより明らかにしている。ある科目を必修とするか選択とするかについては、両者を単に二分するのではなく、体系的な学修を進める上で当該科目を履修することの必要性和、将来の進路や興味・関心に応じて学生の自由な選択を認めることにより学生の学習意欲を高めることとのバランスをとりつつ、科目区分ごとに定めている。結果として、必修科目は、「自己発見と

キャリア開発 A・B]、「流通科学入門」、各学部の学部専門基礎科目及び各コースの基幹科目のうち、それぞれ予め定められた 1 科目などに限定したうえで、これら必修科目については前期、後期のレポートでの開講を教員に求め、学生の単位修得機会の十分な確保を図ろうとしている。これに対して、例えば、基礎能力科目については、3 科目すべてにつきクラス指定をすることにより履修を求め、そのうち最低 2 科目について単位修得することを求めている。また、その他にも、科目区分の最低修得単位数に対して、当該科目区分に置く科目数により、選択科目の「必修度」（「自由選択度」）を事実上調整している。

(6) 各学位課程にふさわしい教育内容の設定

2019 年度カリキュラム改訂時においては、新たに策定されたディプロマ・ポリシーおよびカリキュラム・ポリシーに基づき、教育改革プロジェクトのメンバーである学部長のリーダーシップの下に、各専門分野に精通した教員を中心に教育課程の編成が進められた。

さらには、科目レベルで各課程にふさわしい教育内容が設定されているか否かについて、これを客観的・可視的に実証・保証するための手段として、2020 年度には、全学部を通じてカリキュラム・マップの作成が行われた（第 2 章・点検・評価項目③-3(1)）。

(7) 初年次教育、高大接続への配慮

本学では、いわゆる初年次教育を「気づきの教育」と位置づけ、カリキュラム・ポリシー I-4 にも明らかにしているように、次のような方針に従って編成・実施している（資料 4-5）。

4 年間の教育課程の初めに「気づきの教育」科目を置き、新入生が自発的、積極的に行動し、さまざまな体験を積むことを通じて、自らの力で一人ひとりの「なりたい自分（夢の種）」を発見し、その実現のために本学で何を学ぶべきか、自ら気づくことができるよう促す。これにより、学生が漫然と本学での 4 年間でスタートさせるのではなく、自ら気づいた「なりたい自分（夢の種）」の実現を目指して 4 年間の学びを積み上げ、「流通科学大学の卒業認定・学位授与の方針」に示された資質・能力を身につけることができるよう導く。

「気づきの教育」科目は、全学基幹科目、基礎能力科目、「気づきの教育」を目的とする教養科目などによって構成し、とりわけ 1 年次・前期の教育課程は「気づきの教育」科目のみによって編成・実施する。

高校での教育と大きく環境が異なる大学での学びに戸惑う 1 年生を専門教育課程の開始から卒業後までスムーズに導くために、入学後の 1 年次前期の「自己発見とキャリア開発 A」（全学必修、8 単位）では 2 コマ連続で週 2 回の授業を通じて、クラスごとの担任による学生に寄り添った密度の高い指導を行い、大学での学びへのスムーズな適応を実現しようとしている。また大学での教育にとどまらず、卒業後にも必要となるリテラシーの基礎を身につける科目として全学基礎科目の中に「基礎能力（パソコンの基礎）」、「基礎能力（コミュニケーションの基礎）」、「基礎能力（新聞を読む）」、「基礎技能 A（数的処理 I）」、「基礎技能 B（文章理解 I）」などの科目を設置している。さらに、他の教養科目についても、すべての受講生を初年次生に限定することにより、「なりたい自分（夢の種）」を発見することを目的とした「面」としての初年次教育を実現することを目指している。なお、2025 年度から「自己発見とキャリア開発」について、自分自身がどのような人間なのかを理解するために自らのアイデンティティに気づく（自己発見）、そして、今後の学びや将来自分らしく自立して生きていくために基盤となる能力を育成・獲得する（キャリア開発）ことを目的として、全面的に見直しを実施した。

(8) 教養教育と専門教育の適切な配置

本学では、卒業に必要な最低単位数 124 単位を、2015 年度カリキュラムでは、教養科目に 36 単位、専門科目に 64 単位、全学フリーゾーンに 24 単位、割り付けていた。これに対し、2019 年度カリキュラムでは、全学共通科目 40 単位、学部専門科目 66 単位、全学フリーゾーン 18 単位の割り付けとしている。ちなみに、全学フリーゾーンとは、「一部の例外を除き、全学共通科目および他学部の学部専門科目も含めた全学の学部専門科目から自由に選択して履修することができるもの」（資料 4-5）である。

2015年度カリキュラムでは、教養科目36単位のうち、教養基礎10単位は、事実上、「流通科学入門」と「自己発見とキャリア開発」8単位の必修、それ以外は、「教養一般」及び「教養総合」の中から最低8単位の修得を求める以外は、幅広い教養科目の中から18単位を自由に選択できるものとしていた。これに対して、2019年度カリキュラムでは、伝統的な教養科目は全学共通科目の一分野と位置づけ、教養基礎から最低2単位、教養一般及び教養基礎から最低8単位の修得を求めている。一見すると大きな変更がなされたようにも見えるが、先に述べたように、1年次前期開講の教養科目（「教養特講Ⅰ」）については、受講生を初年次生に限定していることが、主たる要因である。

本学では、伝統的な教養教育と専門教育との峻別という考え方を離れ、両者が相まって、さらに言えばいわゆる正課外の活動も含めて、ディプロマ・ポリシーに定められた「流通科学大学の学生が卒業時に共通して身につけておくべき資質・能力」（汎用的能力）を育成するためのものと位置づけている。これに対して、専門教育についてのディプロマ・ポリシーは学位の単位である学科の下に置かれたコースごとに定められていることから、これを本格的に実施するのは、コース選択を終えた2年次以降ということになる。

キャップ制に基づく上限まで単位修得を進めた場合、1年次前期は、すべて全学共通科目の履修に充てて24単位、後期は、全学共通科目の残り16単位と、1年次後期に開講される学部専門基礎科目など学部専門科目（入学時に選択した学科に共通する科目）8単位を修得、コース選択後は、学科専門科目のうちのコース科目を含めた学部専門科目のみを履修するというのが、学部専門科目を最大限に履修するパターンとなる。一方で、幅広く全学共通科目や他学部の学部専門科目を履修することを希望する学生であっても、最低修得単位数124単位のうち半数以上の66単位は、選択したコースのコース科目を含めた学部専門科目により修得する必要がある。

これらを総合的に勘案すれば、一般的な意味での教養教育と専門教育の配置は適切になされていると判断することができる。

(9)教育課程の編成における全学内部質保証推進組織等の関わり

本学では、従来、教育課程の改革、再編成にあたっては、教育審議会や教務委員会のような常設の組織ではなく、理事長あるいは学長が設置する、プロジェクト(チーム)などの、アドホックな組織が中心となって推進するのが通例である。

例えば、2019年度カリキュラムの編成にあたっては、次のメンバーによる教育改革プロジェクトが設置された。

- ・リーダー：教務担当副学長
- ・メンバー：学生担当副学長、商学部長、経済学部長、人間社会学部長、大学事務局長、教務部次長

加えて、教育改革プロジェクトの下に、各学部カリキュラム、キャリア教育、基礎能力カリキュラム、教養科目、留学生科目、教職課程の各検討チームと授業改革検討チームが置かれた。

教育改革プロジェクトは、学長の諮問を受け、審議を重ねた上で教育改革・カリキュラム改訂案を策定し、最終的には、学長会議の審議を通じて学長に答申を行った(資料3-2)。

審議にあたっては、第1回の会合において、①学生がDPを達成できるようにするための教育プログラムを構築する、という観点からカリキュラムを編成する、②現行カリキュラムで生じている、種々の不均衡を見直し、平準化する、の2本を柱とする「カリキュラム編成の基本方針」を定め、カリキュラム改訂作業をスタートさせた。

この「基本方針」の内容には、教育改革プロジェクトのメンバーが当事者として、改革の対象となる2015年度カリキュラムについて重ねてきた、カリキュラム自己点検・評価の内容や学長会議、教育審議会、教務委員会、教授会などにおける審議内容が色濃く反映されている。いうなれば、教育課程の編成においては、教育改革プロジェクトのメンバーが構成員となっている全学的な組織が全体として全学内部質保証推進組織を構成してきたということである。

先に述べたとおり、本学では2020年3月に「流通科学大学 内部質保証方針」をはじめとする規定を定めて、内部質保証体制を改めて整備した。今後とも、教育課程の再編成など大がかりで集中的な作業を必要とするプロジェクトに取り組むに当たっては、これまでと同様、アドホックな組織が組成されることになることが予想される。しかし、全学内部質保証推進組織である教育審議会の関わり方は、これまでとは異なり、継続的な全学的内部質保証活動の成果・蓄積を教育課程の再編成の内容に反映させる、といったものになると考えられる。その結果2021年度からは、毎年度早期に本学教育審議会において「流通科学大学内部質保証推進にあたっての指針」1-(3)、3-③、④に基づき当該年度内部質保証推進活動計画を策定し（たとえば2021年度では、第3回会議（6月30日開催）において、①コロナ禍における諸施策の点検・評価と改善・向上、②IR体制の整備と実践、③カリキュラム・マップの作成（継続）、④本学における内部質保証サイクルとマネジメント・サイクルとの連携のあり方の整理という4項目が当該年度における質保証推進活動の重点活動として採択された。同様に2022年度では第2回会議（5月4日開催）、2023年度では第2回会議（5月30日開催）にて重点活動事項が採択されている。当該年度途中で各重点活動につき中間報告を行ったうえで年度終盤に最終報告を行うことで、各年度における重点活動の達成度を確認すると同時に次年度に引き継ぐべき課題の洗い出しを実施しており、かかる方策により本学における内部質保証推進活動におけるPDCAサイクルの実践を具体化している。したがって今後のカリキュラム編成に当たっても、本学内部質保証実践の責任主体である教育審議会を中心とする全学内部質保証推進組織が上記方針に則り実施されていくことになる。

2 研究科における教育課程の編成

流通科学研究科における授業科目の開設状況は、「大学院学則」第6条の2「別表1」の授業科目表に定めるとおりである（資料1-6）。この表に整理されているとおり、教育課程の編成・実施方針において設定された体系及び科目区分のもと、個々の授業科目が設定されるとともに、演習科目も含めて単位制度の趣旨に沿った単位設定がなされている。

これらの授業科目の内容・方法及び順次性・体系性については、『大学院履修要項』第2章（教育課程）に明示しているとおりである（資料4-7）。まず、教育課程の編成にあたっての順次性・体系性への配慮に関しては、第1節（カリキュラムの体系）の図示にあるとおり、修士課程においては、「方法論研究」、「特論科目」、「実学系演習科目」、「演習科目」の配置によって、また、博士後期課程においては、「実習」、「特殊研究」、「特殊演習」及び「プレレジット制度」の配置によって、カリキュラムの順次性・体系性の確保がはかられている。この各科目区分の内容についても、第1節に整理されているとおりである。

また、授業科目の内容・方法については、第2節（カリキュラムの内容）において整理されているとおりである。ここでは、大きく、本研究科における5つの研究分野毎に授業科目の設置内容を整理することにより、カリキュラムの体系性を明示している。

これらの授業科目の位置付け（必修・選択等）については、「大学院履修規程」第5条「別表1」の授業科目修得要件に定めるとおりである（資料4-7）。本表にみられるように、科目区分ごとに最低必要単位数を設定することで、各科目の位置付けを明確にしている。

各学位課程における教育内容の設定状況については、先述の『大学院履修要項』第2章（教育課程）第1節（カリキュラムの体系）で授業科目を具体的に示している（資料4-7）。修士課程においては、方法論研究と特論科目（コースワーク）、実学系演習科目と演習科目ごとに開講期の偏りがないように（リサーチワーク）をバランスよく配置することで、コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせたカリキュラム設定となるよう配慮している。また、博士後期課程においては、実習・特殊研究（コースワーク）と特殊演習（リサーチワーク）を中心としつつ、必要に応じてプレレジット制度（コースワーク）を活用することで、リサーチワークを中心としつつコースワークにも配慮したカリキュラムに設定している。

以上のような教育課程の体系と授業科目については、従前は特に博士後期課程で独自の

コースワーク設定がされていなかったことから、その改善を検討・審議、2019年度から運用している（資料4-7）。

研究科におけるシラバス(履修生がおらず未開講の科目については、開講を想定した参考シラバス)についても、学内ポータルサイトである RYUKA Portal を通じて、大学院生・教職員とも、履修登録時や科目履修期間を含め、いつでも閲覧できるようになっている。また、本学 HP を通じて公開している（資料4-13【ウェブ】）。

3 キャリア教育の実施状況

(1) 学部

学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育として、まず、初年次教育での基幹的科目である「自己発見とキャリア開発 A」(前期8単位)と「自己発見とキャリア開発 B」(後期2単位)を通じて、自己と社会とのつながりや職業を持ち働くことが自分にとってどのような意義を持つのか、といったことを、学生自ら考え、「気づく」ことを本学4年間での教育過程の中でも特に重要視し、実践している。そこでは入学直後の学生たちが、学外の社会のいろいろな現場の実際を体験する、本学の卒業生をはじめとする社会人から実際に働く場面での苦労や楽しさなどを聞いて学ぶ機会を設けるといったことを内容としている。

2年次以降の教育課程においては、教養科目区分の中にキャリア科目群を設けて学生自身のキャリア開発意識を高揚させることを図っており、さらに専門教育の過程においても研究演習Ⅰ(2年後期)、研究演習Ⅱ(3年通年)あるいは卒業研究(4年通年)の担当教員にゼミ活動の中で折に触れ就職についての意識付けを行うように促し、本学就職部との連携の下で、各学生の就活状況の把握・情報の共有化を実践しつつ、学生の満足のいく就職結果に向けた支援を全学体制で実現している。

(2) 研究科

流通科学研究科における、学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育については、特に強調される科目として、実学系・実習系の科目群が挙げられる。修士課程では「実学系演習科目」、博士後期課程では「実習」がそれである。これらの科目群と他の科目群とをバランスよく配置していくことで、流通科学諸分野における学識と研究能力の育成と同時に、「実学」としての学生の社会的及び職業的自立に資する能力の育成の実現をはかっている。

〈学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置について〉

1 学部

(1) 単位の実質化を図るための措置

学生自身による自律的な学習を担保する目的で Semester ごとに履修登録ができる単位数については24単位までという上限を設定している。かかるキャップ制度(年間もしくは Semester ごとの履修登録単位数の上限設定)を導入することにより、同一期間において授業を過剰に履修することを原因とする、個々の授業に対する学修意欲の希薄化、個々の授業のための学修時間確保の物理的困難さという弊害を防止しようとするものである。その結果学生は、自主的かつ計画的に各 Semester での学修を実践することができるようになる(資料1-9)。

ただし本学のキャップ制度には、いくつかの制限対象外科目が存在している。近隣大学との単位互換講座、「企業論特別講義」など企業のトップや社会の第一線で活躍する外部講師を順次招聘して実施する授業、上級レベルの語学修得の意欲が特に強い学生を対象にした選抜語学クラスの授業、教職課程科目などがこれにあたる。

これらの科目をキャップ制度による制限の対象外とする理由はそれぞれ異なっている。近隣大学との単位互換講座については、大学間で学年暦が異なるため本学の履修登録期間中に履修登録を完了することができないという技術的な問題に加えて、近隣大学間の単位

互換を促進するという政策的要請があることなどがその理由である。また、外部講師を順次招聘して実施する授業については、学生に他では得がたい貴重な機会を提供するものであり、より積極的な受講を促すためである。教職課程科目については、制度上やむを得ないのであり、きめ細かな履修指導を行うことにより、多数の科目を並行して受講することの弊害を緩和するよう努めている。

しかし、単位の実質化という観点からすれば、このような科目は可能な限り削減することが望ましい。そのような観点から、本学においても継続的に見直しを行っており、その結果、たとえば2020年度のカリキュラムにおいては、3科目が新たにキャップ制度による制限対象内科目に変更されており（資料4-14）、さらに2023年6月21日開催の教務委員会においては、会議当日時点で履修制限外科目とされていた19科目の内、英語グローバル基礎、中国語グローバル基礎、研究演習Ⅰ、研究演習Ⅱ、商品開発特別研究Ⅰ、商品開発特別研究Ⅱ、企業論特別講義、業界研究、学園都市単位互換講座（本学提供科目）の9科目を履修制限内科目に移行することを決議し、同内容の運用については2024年度入学生から適用するなど、本学における単位の実質化をより高めるための継続的な努力を行っている。

一方、早期卒業候補者で、基準をクリアした成績優秀者については、次セメスターの履修単位登録の上限を30単位とする配慮も行っている（資料4-15、4-16）。

他にもGPAを基準に履修登録制限の緩和措置も行っている。セメスターごとに設定された必要修得単位数と直近時のGPA値が3.0以上を条件に緩和を認めている。

さらに、先にも述べたとおり、シラバスに「準備学修（予習・復習等）の具体的な内容及びそれに必要な時間」という項目を設け、学生に必要な準備学修の具体的な内容を示している。また、「シラバス作成のためのガイドライン」（資料4-9）において、大学設置基準に基づく単位制度の趣旨に沿って、「2単位の講義では、1回の講義について4時間の自己学習が必要」である旨を注記している。これらを通じて、準備学修を含めた単位の实質化を図っている。その後、2025年度のシラバスの変更点として、教育の質保証の観点から「準備学修（予習・複数等）の具体的な内容及びそれに必要な時間」の項目を廃止し、「授業計画」において、各授業回における計4時間の予習・復習に関して記述する運用に変更となった。

各学部において、1年間に履修登録できる単位数の上限を超えて履修している学生が相当数いるが、50単位以上履修登録している学生はどのような状況でどんな科目を履修しているかについては以下のとおりである。また、履修登録単位数の上限設定の他に単位の实質化を図る措置についても説明する。

科目の特質その他の理由から、一部の科目については、履修登録制限に含めないものとしてきた。

履修登録制限に含めない科目で多くの学生がこれまで履修しているのは、研究演習Ⅰ（2単位）、研究演習Ⅱ（4単位）であると思われる。3学部の共通ルールとして研究演習は履修登録制限に含めておらず、かつ、研究演習未所属学生を最小にするために教務部と連携して履修指導にあたっている。その結果、80%以上の学生が研究演習を履修するに至っている。

次に多いのは、企業論特別講義（2単位）、業界研究（2単位）、特別講義（2単位）であると考えられる。企業論特別講義は企業のトップの方々企業が企業社会の最前線の出来事、今後の展望などを講義する授業である。業界研究、特別講義は科目ごとにテーマを設定、そのテーマを講義可能な現場で活躍されている社会人を毎回招き、業界の内容、携わっている仕事の内容、今後の展望等を語っていただき、学生の進路決定の一助となることを目的としている。本学の教育目標から考えて多くの学生の履修を積極的に呼びかけているが、各学科・コースの学科専門科目とは位置づけられていないため、履修登録制限に含めた場合、大幅な履修者の減少を来す恐れがあることから、履修登録制限に含めない科目としてきた。

しかし単位の实質化については教務委員会等でも度々議論をし、前述のように履修登録制限に含めない科目（ここで具体的に挙げた科目を含めて）の見直し、削減に取り組んでいる。GPAが低い学生に対しては履修単位の上限を低くして、学習に集中させる手段を取っ

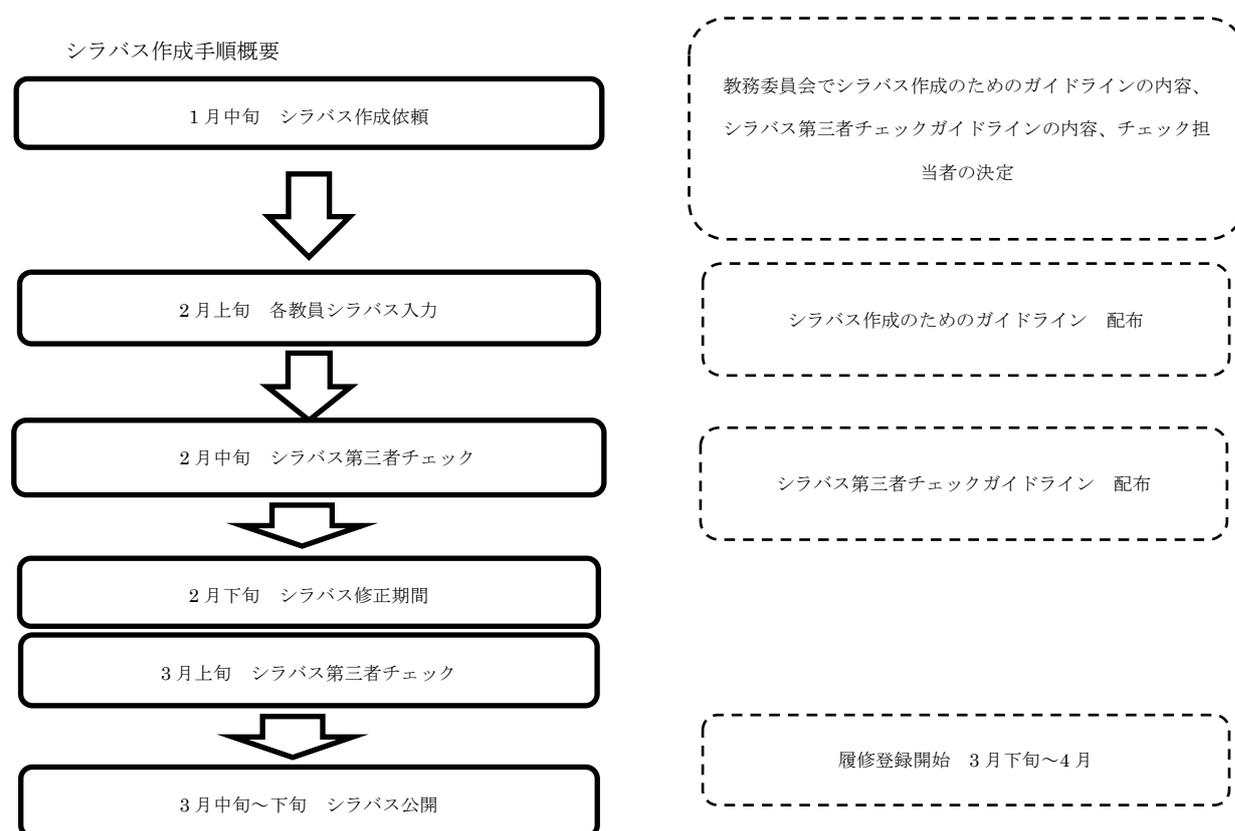
ている。また、科目のシラバスには予習・復習の指示を提示するようにし、授業での予習・復習の課題等に積極的に取り組ませるように履修指導上の工夫を促している。

2単位の授業では1回の授業あたり4時間の自己学習が必要とされるが、学生の授業外学習時間については「授業改善アンケート」等から推し量ることができる。後述のようにコロナ禍では自宅学習が主体であったという特殊要因があったためアンケート結果の経年比較は容易ではないが、データの蓄積を待って分析・評価することは今後の課題である。

(2) シラバスの内容と運用

本学においてシラバスは学生の学修を活性化し、効果的に教育を行うためのツールとして重要な役割を果たすものである。シラバスは、各授業について学生と教員との間での共通理解を促すものであり、学生にとっては学部学科のディプロマ・ポリシーと当該授業との関連性を知り、当該授業の到達目標を達成することによりどのような資質や能力が身に付くのかをあらかじめ判断し、その上で選択することを可能にし、さらに他の履修科目を含んだ総合的な学修計画を立てることができるようになる。また教員にとっては「卒業認定・学位授与の方針」をあくまで根幹としつつ、各授業の目標設定及び具体的な授業の実施方法と学生に実践させようとする学修によって期待される成果の確定等が系統的に行えるようになる。

本学においてはこのようなシラバスの意義を実質化させるため、2019年度のシラバス作成から記載内容と記載体裁について、より厳格な運用がなされるに至っている(資料4-9)。具体的なシラバスでの記載項目は、当該科目の「基本情報」以外に、「主題と概要」「到達目標」「提出課題」「課題に対するフィードバック方法」「評価の基準」「履修にあたっての注意・助言他」「教科書」「プリント資料及び参考文献」「授業計画」「授業形態(アクティブ・ラーニング)」「卒業認定・学位授与の方針と当該授業科目の関連(※2021年度のシラバスより新規追加)」「科目の位置づけ(※2021年度のシラバスより新規追加)」「双方向授業の実施及びICTの活用に関する記述」「実務経験の有無及び活用」などがある。また実際の記載内容については、シラバス実質化の趣旨に沿って記載されているどうかを学科主任やコースリーダーなどの第三者がチェックしたうえでシラバスが完了することになっている(資料4-9)。



点検・評価項目③でも触れたように、本学は2021年度からの活用を目指して、カリキュラム・マップを作成した(資料4-17、資料4-18)。その際、各教員に依頼している作業の内容は、各教員の開講科目が学部学科のディプロマ・ポリシーの達成にどの程度どういう形で貢献できるのかという関連性をカリキュラム・マップ上明確にすることなのであるが、その検討の過程において既存のシラバスの「到達目標」の記載内容と表記の仕方そのものを見直し、学生から見て理解が一層容易になるように「…することができるようになる。」等具体的なイメージを持ちやすい工夫をするよう促している。そのことにより、学生にとって当該科目を含んだ総合的な学修計画を立てることが可能となる。

また、「授業計画」に準備学修(予習・復習等)の具体的な内容及びそれに必要な時間に関する内容を記載しており、1単位につき45時間の学修を学生に実践させるために、1回の授業についての予習(準備のための学修)および復習(発展的な学修)のそれぞれに費やすべき時間を4時間と想定しつつ、その予習・復習において自己学修すべき内容についても、学生がその指示に従い具体的な行動に移せるようにできるだけ具体的に記載するように指示しており、この部分の記載についても第三者チェックの対象としている。先にも述べたとおり、これにより単位の実質化を実現しようとする試みである。

(3) 学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法

前述の通り、アクティブ・ラーニング型授業や双方向型授業の実施を推進している。また、教育課程の編成・実施方針の実践項目としても「考える学習型授業」の推進を目標としていることは、点検・評価項目③-(4)に述べたとおりである。また、学生には「研究演習」(ゼミ)への積極的参加を奨励し、演習科目の特長である学生主体の少人数できめ細かな指導が可能な学びを通じて「知識を知恵に転換することができる、論理的思考力をもった人材」などディプロマ・ポリシーに叶う人材育成に努めていることも点検・評価項目③-(4)に述べたとおりである。

(4) 適切な履修指導の実施等

教務課において個別相談を随時受け付けて履修指導等を行っている。また、前期・後期の履修科目の登録時には、学年ごとに集合した履修ガイダンスを実施している。

集合ガイダンスでは、新入生に対しては、履修要項、科目一覧表を配布し、基礎的な履修の仕組みや、規則、履修方法等について指導している。また、2年生以上の学生に対しては、各学年で必要となる履修に関する説明や、キャリア教育、研究演習、資格取得、各種研修に関する説明を内容とするガイダンスを、学年が改まる前の3月に実施している。加えて、コース選択を終えたばかりの新2年生には、選択したコースに関するオリエンテーションを実施するなど、適切な履修指導を行っている。さらに、先輩学生によるweb履修システムサポートも8月に行っている(資料4-19、資料4-20)。

また成績不振者に対する履修指導としては、半期16単位未満の最低限履修単位のガイドラインを下回るか、GPA0.9未満の学生を対象に、ハガキにて案内の上、2月下旬から3月上旬、および8月下旬から9月上旬の期間に面談による個別の履修指導を行っている。さらに、その保護者に対しても案内を送付の上、5月・6月・9月・12月に保護者学修相談会を開催し、個別の学修相談を実施している(資料4-21)。

学習の理解度・達成度を確認するために、以下のような取り組みを実践している。本学では教員に対して、期末試験のみで成績評価するのではなく、多様な方法で評価するように要請している。その結果、各教員は中間試験のみならず、毎回の授業中あるいは授業後の課題等により学生の学習の理解度・達成度をきめ細かく確認し、その結果を学生にフィードバックするようになってきている。こうした点は、シラバスの「提出課題」、「課題(レポートやテスト等)」に対するフィードバックの方法」および「評価の基準」の各項目にも反映され、学生も履修登録前に認識できる態勢となっている。

授業外学習(課題等)の成果を具体的にどのように学生にフィードバックしているのかは教員によって様々であるが、本学では2024年度のFD研修を通じてフィードバックに関する情報交換を実施した(2024年8月7日)。

(5) 学生の多様性への対応

本学ではアジア諸国からの留学生が多く、学生の多様性が進んでおり、日本人学生との交流を通じて良好な教育上の効果をもたらしている。一方で、留学生の日本語能力にはばらつきが見られるのも事実である。このため初年次教育の中心科目である「自己発見とキャリア開発 A・B」においては留学生の日本語能力に応じたクラス編成を行っている。入学前の日本語試験により、比較的高い日本語力を有する留学生は日本人学生のクラスに編入させ、それ以外の留学生は留学生のみで構成されるクラス編成としている。留学生のみのクラスについては日本語教育を専門とする教員が指導に当たり、日本語能力の効果的・効率的な向上を図っている。

英語についても学生の能力は様々であることから、英語科目の履修に際しては1年生の後期開始前にプレースメントテストを実施し、個々の学生の学習状況や能力に応じたクラス分けを行っている。

学生の多様性を踏まえて授業の目的が効果的に達成できるよう、1授業あたりの学生数については次のようにしている。「教育課程編成・実施の方針」において、「それぞれの開講科目については、科目の性質・目的に応じて受講者数の上限を設け、受講者数が上限を大幅に上回る場合は、複数クラス開講等の措置をとり、各クラスの受講者数を適正に保つようとする」との方針を明らかにしている（資料4-5）。特に、必修科目および各コースの基幹科目など多数の履修者が想定される科目については、複数クラスの開講を原則として、可能な限り受講者数200人以下での授業運営に努めている。

(6) コロナ禍への対応

また2020年度における突然の新型コロナウイルス（COVID-19）感染拡大のもとでの内部質保証実践のための本学の対応施策については以下の通りである。その際具体的な対応施策を判断するにあたって思料したことは、本来の教育課程の内部質保証をいかに達成するかという観点と学内において感染事例が発生することをいかに防ぎつつそれを達成するかという点である。そのための具体的な施策の検討と決定を行うために、本学では昨年度3月までに3回、2020年度に入っても2021年3月末までに計15回、学長主宰の「新型コロナウイルス感染症緊急対策会議」を開催し、大学運営全般についての総合的な観点からの検討を行っている。その中の教務関連事案としては、教育内容および教育方法をどのように維持あるいは変更すべきかについても再三審議され、第4回新型コロナウイルス感染症緊急対策会議（4月8日開催）において前期授業についての運営基本方針を決定し、学内ポータルサイト RYUKA Portal を使って全教員に公開し周知を図った（資料4-22）。

その基本方針は次のとおりである。

- ・授業開始日を2週間遅らせ、4月22日（水）とする。
- ・授業日数を15回確保する。（定期試験を取りやめ、その期間も授業期間とする）
- ・当分の間、通常授業は行わず、全ての授業を代替授業（遠隔授業）で行う。
- ・代替授業は、「課題学修型」、「同時双方向型（Skype for Business 使用）」および両者の併用を基本とし、教員が選択する（ただし、後には順次、Zoom・Teams を使った同時双方向型授業やオンデマンド授業もサポートするようになった）。

その上で、実際の授業運営につき支障が生じないようにするために Skype for Business 使用方法の講習会を教員向けに複数回開催し、教員向けおよび学生向けのオンライン授業マニュアルあるいは Skype for Business、Zoom、Teams などの使用マニュアルを作成して配布するなどの措置を講じた。またシラバスの修正期間を設け、内部質保証の観点から極力授業内容自体の変更は避けたい一方で、受講方法、成績評価方法の変更や時間外学習の指示等の必要最小限の修正を各教員が行い、学生に告知することで代替授業内容についての周知徹底を図り、混乱を防ぐための手段を講じた。

そして5回目の授業が終了する時点において、5回の授業それぞれをどのような内容と方法で行ったかの報告書の提出を全教員に求めた。さらに15回の授業が終了した段階でも改めて実施した全授業の内容と方法についての報告書の提出を全教員に求めた。その実施内

容の把握と検証を通じて、新型コロナ禍（COVID-19）のもとでの教育活動における内部質保証の確保を図ろうとするものである（資料 4-23）。

さらに実際に授業を受けた学生からの感想等のアンケート調査も行っており、その結果代替授業での様々な問題点や内部質保証の観点から今後配慮を必要とする項目などを確認することができる（資料 4-24）。

また後期授業についても、第 10 回新型コロナウイルス感染症緊急対策会議（8 月 26 日開催）において次のような基本方針を決定し、公開している（資料 4-25）。

- ・対面授業を再開する。（感染予防対策は、徹底して行ったうえで）
- ・ただし大人数授業など教室の確保が難しくまた感染リスク回避の十分な対策が困難な授業については例外とし、その場合は原則としてオンデマンド授業で行うこととする。（ライブ型授業は、通信回線の容量超過の危険があるので原則実施しない）
- ・前期と同様に必要な範囲内でのシラバスの修正を行う。

後期終了後も、代替授業の実施報告書の提出や学生に対するアンケート調査を実施し、次年度の授業計画の参考とした。

なお、コロナ禍においては上述の通り ICT を利用した遠隔授業を実施していたが、現在は対面での授業が主体となっている。ただし、補講日の授業の重複による学生の学修機会の喪失を防ぐことを目的に、2024 年度より補講の遠隔（オンデマンド）開講を認めている。また、2025 年度には、遠隔授業（オンライン・オンデマンド）を試行的に実施し、今後の遠隔授業の導入に向けた検証を行うことにしている。

(7) 教育の実施にあたっての全学内部質保証推進組織等の関わり

点検・評価項目③で触れたように、本学においては内部質保証の実践のために「内部質保証方針」、「学内各組織における内部質保証体制」および「内部質保証推進にあたっての指針」が策定されている。これらのうち「方針」の第 3 条第 1 項においては、「本学が行う教育及び本学学生の学びの質の向上を図るためには、教育課程内・外の区分を問わず、学内各組織のすべてにおいて内部質保証を推進するとともに、学内各組織の構成員である教職員が、各自担当する科目や職務においても内部質保証の過程を重ねることが求められる。教育審議会は、これらの活動が効果的に進められるよう、その指針を策定し、提言・助言を行うとともに、学内各組織間や各教職員間の有機的な連携を図る」と規定しており、内部質保証の実践責任主体である教育審議会の指導のもとで各学部における教育の実践を実施する制度となっている（資料 2-2【ウェブ】、2-4、2-5）。

本学では、これらの制度が導入される以前から、内部質保証実践のための具体的な行動として、2014 年度以来、教務委員会のカリキュラム評価専門部会による前年度におけるカリキュラム実施内容およびその結果についての総合的でかなり詳細な自己評価による検証活動を毎年度実施している。2020 年度以降は、「学内各組織における内部質保証体制」に基づき、内部質保証を推進するために各学部における自己点検・評価を実施した上、その報告書（「カリキュラム自己点検評価報告書」）を作成し、本学における内部質保証の責任主体である教育審議会に報告することとなった。それにより、今後とも各学部のカリキュラムの実践にあたっては内部質保証の継続的な検証が行われる（資料 4-26）。

2 研究科

流通科学研究科は、修士論文あるいは課題研究の成果（以下、「修士論文」という）あるいは博士論文の作成指導も含め、2 年間あるいは 3 年間の教育課程となる。単位の実質化を目的とした登録単位の上限定は行っていないが、修士課程については『大学院履修要項』に収録している「修士論文及び課題研究に関する手引き」、博士後期課程については同じく「博士論文に関する手引き」に整理しているように、修士課程では 2 年間、博士後期課程では 3 年間の標準的な学修・研究計画を明示・指導することにより、適切な学修計画の策定を促している（資料 4-7）。

授業及び授業時間外に必要な学生の学習を活性化し効果的な教育を行うための工夫としては、演習科目をはじめとしたリサーチワークによる自主的な調査研究の実施はもちろん、

コースワーク科目においても、予習・復習を中心とした自主学習の促進のために必要な事項のシラバスへの明記を標準化するなど、研究科全体としての取り組みを進めている。

シラバスについては、「主題と概要」、「到達目標」、「提出課題」、「評価の基準」、「履修にあたっての注意・助言他」、「教科書」、「プリント及び参考文献」、「授業計画」、「予習・復習」を標準的な項目とし、授業内容を適切に明示することにより、受講者への内容の周知と適切な科目選択・学修を促進している。修士課程の「演習科目」ならびに博士後期課程の「特殊演習」についても、指導資格を有する教員がそれぞれシラバスを用意しており、学生が自らの問題意識に沿った個別研究指導と合同研究指導を受けるための情報として参照できるようになっている。

研究指導計画については、先述のように修士課程については「修士論文及び課題研究に関する手引き」、博士後期課程については「博士論文に関する手引き」により、標準的な基準やスケジュールを明示し周知することで、学生及び担当教員間での理解の共有のうえで、個別・合同研究指導を進める体制としている。

評価項目④

成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っていること。

<評価の視点>

- ・成績評価及び単位認定を客観的かつ厳格で、公正、公平に実施しているか。
- ・成績評価及び単位認定にかかる基準・手続（学生からの不服申立への対応含む）を学生に明示しているか。
- ・既修得単位や実践的な能力を修得している者に対する単位の認定等を適切に行っているか。
- ・学位授与における実施手続及び体制が明確であるか。
- ・学位授与方針に則して、適切に学位を授与しているか。

1 学部

成績評価及び単位認定については「学則」第4章ならびに第5章に規定するとおりである。まず、授業科目及び単位数は「学則第10条別表1」に記載し、単位の計算については、学則第12条に定めている（資料1-3）。

単位の認定については、第14条に「履修の認定」、第15条に「試験」、第16条に「試験の方法」、第17条に「試験成績の評定」の規定を置いている。

卒業、早期卒業、学位授与については、学則第18条、19条に定められている。

各科目の成績評価方法、基準についてはシラバスに科目ごとに記載されている。「授業計画」に準備学修（予習・復習等）の具体的な内容及びそれに必要な時間に関する内容を記載することにより、単位制度の趣旨に基づく学習時間が確保できるようにしている（資料1-3）。

成績評価の客観性・厳格性を担保するための措置として、シラバスチェック制度を設けている（資料4-27）。このことにより、担当教員の恣意的なシラバス記載がある程度は抑制されている。またGPA制度を導入しており、学修支援や留学等に関する指標として用いられている。

成績評価基準、GPAの算出方法、卒業要件等については、全学生に配布する「履修要項」で案内するとともに、ウェブページでも案内している（資料1-9、4-28【ウェブ】）。

成績評価及び単位認定に関わる規則や、そのことをどのようにシラバスに記載して案内するかといった方針は全学で定めている。

成績評価に関する学生からの問い合わせについては、一定の期間を設定して担当教員による対応を行っている。手続についてはRYUKA Portalに掲示して学生に案内・周知している。

既修得単位の認定については、学則第13条に「他大学又は短期大学における授業科目の

履修等」「大学以外の教育施設等における学修」「入学前の既修得単位等の認定」を定め合わせて 30 単位を超えない範囲で認定している（資料 1-3）。また、資格取得による単位認定制度を導入しており、実践的な能力を修得している学生に対して定められた条件の下で単位認定を行っている。単位認定の対象となる資格については「履修要項」で案内するとともに、ウェブページでも案内している。

以上のように、各種規程による必要事項の規定と明示、及び学生が理解するための資料の作成と公表により、本学における成績評価、単位認定及び適切な実施を進めているといえる。ただし、シラバスチェック制度があるとは言え、基本的には成績評価基準の作成や成績評価は担当教員に任せられており、成績評価及び単位認定に関わる全学的なルール設定には至っておらず、そのため客観性や厳格性が厳密に保たれているとは言えない面がある。

2 研究科

流通科学研究科における成績評価、単位認定及び学位授与においては、「大学院学則」および「流通科学大学学位規程」（以下、「学位規程」という）、「大学院履修規程」を中心とした各種規程に基づき運用している（資料 1-6、4-29、4-30）。

成績評価及び単位認定については、「大学院学則」第 4 章および第 5 章に規定するとおりである。まず、授業科目及び単位数は「大学院学則」別表 1 に定めるとともに、履修方法等については「大学院履修規程」において定めている。単位の計算に関しては、「大学院学則」7 条に基づき、「流通科学大学学則」（以下、「大学学則」という）の規定を準用している。また、既修得単位の認定については、「大学院学則」第 9 条に基づき、適切な取り扱いを進めている。

単位認定については、大学院学則第 5 章の各規定に基づき、原則として試験または研究報告書等によって行っている。試験に関しては、同規定に基づき、「大学学則」および「試験の実施に関する規程」の準用により、適切かつ厳格に運用している。

修了要件についても、「大学院学則」及び「大学院履修規程」により明示している。

次に、本研究科における学位授与を適切に行うための措置として、まず、学位論文審査基準については、統一した指標として学位論文審査基準を下記のとおり明示している。『大学院履修要項』に収録している「修士論文及び課題研究に関する手引き」および「博士論文に関する手引き」に明示・公表したうえで、学位論文の審査の指標としている。

なお、従前の学位論文審査基準では、博士後期課程について「博士論文に関する手引き」において、「公聴会・最終試験（口頭試問）では、基本として『修士論文の主な評価項目』と同様の観点から論文を評価する」という規定はなされているものの、博士後期課程における学位論文審査基準としては明文化されていない点が課題として認識されてきた。このため、この改善の検討・審議を重ねた結果、2017 年度から下記の内容へ改定したものである（資料 4-31）。この改定により、学位論文審査基準のより適切な適用を進めている。

さらに 2021 年度大学基準協会の認証評価受信時に修士論文と課題研究の成果論文の評価基準は異なるべきではないかとの指摘を受けた。この問題については 2022 年度において修士論文の評価基準及び課題研究の成果の基準を独立して設定した。

また、学位授与に係る責任体制及び手続については、「大学院学則」第 13 条および「学位規程」により明示している。ここでは、学位授与の要件、学位論文の申請・審査の手続き、学位授与とその後の公表等に関するプロセスを定めている。学位授与にあたっては、「学位規程」8 条および 15 条に定めるとおり、研究科委員会において審議を行う。これらのプロセスを経ることにより、適切に学位授与を行っている。

なお、以上のような成績評価や単位認定及び学位授与等に関する規定の内容については、上記にみたような各種の規程に加えて、学生により分かりやすく伝えられるよう、『大学院履修要項』第 3 章（履修登録及び授業について）及び第 4 章（試験・成績・修了）において、必要事項をとりまとめた解説を作成し、その内容を明示している（資料 4-7）。

以上のように、各種規程による必要事項の規定と明示、及び学生向けの説明資料の作成とその活用等により、本研究科における成績評価、単位認定及び学位授与の適切な実施を進め

ている。

評価項目⑤

学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価していること。

<評価の視点>

- ・学習成果を把握・評価する目的や指標、方法等について考えを明確にしているか。
- ・学習成果を把握・評価する指標や方法は、学位授与方針に定めた学習成果に照らして適切なものか。
- ・指標や方法を適切に用いて学習成果を把握・評価し、大学として設定する目的に応じた活用を図っているか。

学部においては従来、主に次のような方法で学生の学習成果の把握及び評価を図ってきた。

学生の学習成果を適切に把握して評価につなげるために、期末テストのみで成績評価を行うことは禁じられており、中間テストやミニテスト等を実施し、個々の学生の理解度を把握することが求められている（資料 4-32）。全ての科目で授業改善アンケートを実施しており、これには、学生自身の到達度といった学習成果の自己評価とともに、授業の内容や方法に関する学生からの評価が含まれている（資料 4-12）。期末に全教員が提出する「教育研究等活動報告」では、授業改善アンケート結果に基づいた授業改善の方針を示すことが求められており、「学習成果」の測定方法の継続的改善が図られている（資料 4-33）。

演習系の科目では、単位取得状況や就職活動状況資料等に基づき、所属学生の状況把握と指導を定期的実施している。また、「学修ポートフォリオ」を導入して、学生自らが学修目標を立てて自己評価し、演習系科目担当教員が随時コメントをつけることにより、個々の科目を超えた学生の学習成果を把握・評価することが可能になった（資料 4-34）。

学位授与方針に明示した学生に求められる学習成果と、それぞれの科目で求められる学習成果との関係については、現在カリキュラム・マップを作成してその検証を行ったことについては、すでに述べたとおりである（資料 4-17、4-18）。

成績評価及び単位認定に関わる規則や、それらをどのようにシラバスに記載して案内するかといった方針は全学で定めている。また、全学内部質保証推進組織である「教育審議会」で随時審議・検討されている。

このように、学位授与方針に明示した学生の学習成果は、それぞれの科目での現状はシラバスで公開され、学生からの授業改善アンケートでの評価を受け、その結果に基づく改善方針が「教育研究等活動報告」で記述されており、公開度の高い形で PDCA サイクルが回されている。このことから、おおむね適切に把握及び評価しているといえるが、公表から改善に至るサイクルが、教員個人に任されているという限界はある。

先に述べたとおり本学では、2021年3月3日の教育審議会において、学習成果の測定・評価に関して、「学習成果の測定・評価に関する方針（アセスメントポリシー）」及び「学習成果の測定・評価に関する運営指針（アセスメントプラン）」を策定した。これらに基づき定期的に点検・評価し、学生の学習成果の把握及び評価をより一層適切に行うべく取り組んでいる。

流通科学研究科における学習成果の評価指標については、「大学院履修規程」において設定し、明示している（資料 4-29）。

成績評価の他、学習成果の把握・評価にあたっては、各授業科目の受講生を対象に「大学院授業改善アンケート」を前期と後期にわけて行っている。このアンケートでは、各授業における改善のための指標を得るべく受講生の視点から授業の評価を行うものであり、授業全体の構成の良否や担当教員の説明の分かりやすさ、教材・資料等の適切さやシラバスとの整合性など授業内容や進め方に関する評価とともに、学生自身による知識の修得度や目標への到達度など学習成果の評価も収集できる内容としている。先にみた試験等による成績評価とあわせて、こうした学生調査による自己評価もあわせて行うことで、学習成果の多面

的な把握及び評価を図っている（資料 4-35）。

「学位授与方針に明示した学生に求められる学習成果と、それぞれの科目で求められる学習成果との関係については、カリキュラム・マップを作成してその検証を行ったが、その取り組みによってディプロマ・ポリシーに定めた学習成果の把握・評価の進展状況については、以下のとおりである。

今回のカリキュラム・マップ作成の目的は、「中内学園中長期計画（N-PLAN）」第 4 次計画の詳細計画に記載のとおり、「カリキュラム・マップを再構築し、個々の科目において、カリキュラム体系上どのような資質・能力をより重点的に育成することが求められているのかを、担当教員が十分認識した上で、授業開発・運用、成績評価などが行えるようにする」ことにある（『点検・評価報告書』16 頁）。言い換えれば、ディプロマ・ポリシーに定めた学習成果の把握・評価を行うための前提条件を整えるためのものであり、これをどのようにして具体的に学習成果の把握・評価につなげていくかは、今後の課題と考えている。

また、大学院について、『点検・評価報告書』にあるもの以外にディプロマ・ポリシーに定めた成果を把握するためにしていることは、以下のとおりである。

基本的に、大学院においては学位論文の研究指導を担当する教員がそれぞれの大学院生と接する機会が多く、普段から研究や学修の進展をそれぞれ把握いただいていると想定している（研究指導教員が決まっていない修士 1 年生前期においては、大学院生それぞれに「学習相談員」として担当する教員を設けている）。

また、学習成果が十分に得られない見込みがある大学院生（低単位取得者、履修登録の内容に問題がある者など）に対しては、教務部が個別に当該大学院生にコンタクトを取り、指導やアドバイスを与えている。

評価項目⑥

教育課程及びその内容、教育方法について定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

＜評価の視点＞

- ・教育課程及びその内容、教育方法に関する自己点検・評価の基準、体制、方法、プロセス、周期等を明確にしているか。
- ・課程修了時に求められる学習成果の測定・評価結果や授業内外における学生の学習状況、資格試験の取得状況、進路状況等の情報を活用するなど、適切な情報に基づいているか。
- ・外部の視点や学生の意見を取り入れるなど、自己点検・評価の客観性を高めるための工夫を行っているか。
- ・自己点検・評価の結果を活用し、教育課程及びその内容、教育方法の改善・向上に取り組んでいるか。

1 学部

教育課程及びその内容、方法の適切性を検証するため、教務委員会のもとにカリキュラム評価専門部会が置かれ、毎年、カリキュラムの自己点検・評価を実施している（資料 4-26）。自己点検評価に当たっては、基礎データとして、各科目の履修者数推移、単位修得者数推移、科目区分ごとの修得状況、成績分布など、入手可能な全ての学習成果の測定結果を活用している。専門部会の部会長は教務委員長（副学長）が務め、執筆区分ごとに担当者が決められる。執筆区分は教養一般・教養総合、留学生科目、教職課程科目、各学部の学部専門基礎科目、各学部学科各コースのコース科目など、科目区分ごとに分担される。その科目群あるいはコースの責任者が執筆を担当し、自己点検評価書で指摘した事項について、自ら改善・向上に当たっている（資料 4-21、4-36）。

教務委員会できとまとめた報告書は、内部質保証推進組織である教育審議会に報告し、必要に応じて同審議会の諮問事項等につき教務委員会、さらにはカリキュラム評価専門部会にヒアリングが行われる。

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

2 研究科

大学院における教育課程及びその内容、方法の適切性の点検・評価については、大学院運営委員会及び研究科委員会を中心とした体制のもと、必要な点検・評価及びそれに基づく改善を推進している。

また、大学院運営委員会は、「流通科学大学大学院運営委員会規程」に基づき、大学院の教育や入学試験をはじめとした大学院運営に必要な事項を協議する委員会であり、2ヶ月に1回～2回の頻度で定期的開催している（資料 2-8）。教育課程及びその適切性については、この委員会において、その点検・評価を行うとともに、改善・向上に向けた協議を進めている。

また、大学院運営委員会で協議されたもののうち、研究科全体での協議や審議が必要な事項については、「流通科学研究科大学院研究科委員会規則」に基づき設置している研究科委員会において、報告あるいは審議を行っている（資料 4-37）。大学院運営委員会で協議された事項について、さらなる点検・評価等を行うとともに、その結果をもとに、改善・向上に向けた取り組みを進めている。

以上のようなプロセス及び体制に基づく点検・評価及びその結果に基づく改善・向上として実施している取り組みとして、次の3つを挙げておく。第1が、本学の「自己点検・評価実施要項」に基づく業務別自己点検・評価の実施である。本大学院においては、「教育課程・学習成果」に関する自己点検・評価として「カリキュラム自己点検・評価」、また「学生の受け入れ」に関する自己点検・評価として「学生の受入れ自己点検・評価」を大学院運営委員会により毎年実施し、内部質保証推進組織である教育審議会に報告している。

第2が、大学院FDの実施である。学部と同様に、大学院についても、FDの取り組みを継続している。教育課程関連としては、例えば、「学力格差と専門基礎学力向上への取り組みについて」、「大学基準協会の認証評価の指摘事項を踏まえて」、「方法論 開講1年目実施後の感想について」などの課題を取り上げ、点検・評価及びその改善・向上に向けた議論を行ってきた。2019年度から2025年度にかけて下記のテーマとして「外国人留学生の日本における就職活動」、「コロナ禍における大学院生への指導」、「大学院生の進路に関する課題」、「グローバル空調機器N1の高度海外人材の育成について」、「採用責任者として、大学院生に求める能力・資質（採用基準）」、「経営系・経済系のポスドク教育について」をとりあげ、FDを実施したことで、大学院カリキュラムとその後の学生の進路との整合性などに関する議論を実施しているところである（資料 4-38）。

第3が、特段の点検評価あるいは改善・向上の必要性がみとめられる事項に関する専門的な協議組織の設置と集中的な協議の実施である。改善の実施に際し、必要に応じて、本学で「タスク」と呼ぶ専門的な協議機関を立ち上げ、集中的な協議を実施することで課題の解決にあたっている。最近の取り組みとしては、2016年からの「大学院改善タスク」の設置が挙げられる（資料 4-39）。このタスクでは、各研究分野の代表者を集めたメンバー構成のもとで、各種のポリシーの改定や博士後期課程におけるコースワーク設置、学位論文評価基準の見直しに関する専門的・集中的な協議・検討を行い、改善報告書をまとめ、教育審議会の審議を経た上で大学基準協会に報告した（資料 2-21）。この改善報告書は、大学基準協会による検討の結果、了承された（資料 4-40）。さらに、その際、引き続き一層の努力が望まれるとされた三点については、序章に記載のとおり、今日に至るまで引き続き改善に努めてきたところである。

以上のように、本大学院では、教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的な点検・評価を行うとともに、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを進めている。

毎年、「カリキュラム自己点検・評価」を実施した結果、PDCAサイクルを通じて教育の改善などが行われた具体的な事例は、以下のとおりである。

PDCA サイクルを通じて改善が行われた具体的な事例としては、2019 年度のカリキュラム改訂があげられる。2015 年の改組以降、2016 年度、2017 年度、2018 年度に実施されたカリキュラム自己点検・評価の内容（主に問題・課題とされている内容）を踏まえ、学長の下に設置された第 1 回の教育改革プロジェクトの会合において、「カリキュラム編成の基本方針」が定められ、諮問事項として「過去のカリキュラム自己点検評価を踏まえ検討する」ことが盛り込まれた。これに基づき、本プロジェクトおよびそのもとに設置された各検討チームにおけるカリキュラム改訂作業がスタートし、約 1 年半の検討を経て、「2019 年度カリキュラム改訂について（答申）」（根拠資料 3-2）の通り、学長へ答申され、現行カリキュラムの問題点について改善が図られた。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

（長所）

学部においては、授与する学位ごとに学位授与方針を定め、全学に共通する教育課程の編成・実施方針を策定して、教育課程編成の基本方針を明らかにしている。

教育課程編成の基本方針に基づいて教育課程の体系、内容を各学部の教育目的に沿って普遍性の高い科目、特色のある科目を配置している。内容は各学部独自のものとなっているが授業科目区分は 3 つの学部統一の形式を採用し、共通の形式の中で学部の特色を打ち出している。各学部の教育課程を編成するための措置として科目区分等の形式を共通化しているため教務委員会で相互にチェックを行い、大学として着実に改善する仕組みを構築している。

流通科学研究科においては一大学院体制のため相互チェックの仕組みはないが、学位授与方針、教育課程編成・実施方針に基づき授業科目区分、専門科目の配置を行っている。

教育課程の編成でかなり重点を置いて進めてきた初年次教育、初年次教育科目については「自己発見とキャリア開発 A」「自己発見とキャリア開発 B」を中心に学生の学ぶ意欲を高めること、大学での教育に適切に対応できる基礎能力の習得に重きを置いている。研究科においても「方法論研究」等の科目を設置し研究のために基礎能力を高めることを目指した科目体系をとっている。

教育上の措置として内容を充実させたシラバスの公開、アクティブ・ラーニングの推奨や社会共創活動のゼミ等への積極的な導入を行い、学生の学ぶ意欲を支えるシステムを構築している。

成績不振者への対応としてはあらかじめ設定した数値基準（修得単位、成績）を基に早期に不振者を発見し、早期に指導開始することを心がける仕組みを構築し、教務部による面談、教員による指導を通じて早急な勉学意欲の回復を図っている。

COVID-19 への対応については、2020 年 2 月以降、学長主宰の「新型コロナウイルス感染症緊急対策会議」を頻繁に開催し、教務方針を迅速に議論・決定してきた。この点、迅速に対応できたと評価している。

（問題点）

学部・研究科の学習成果の把握、評価についていくつか指摘できる点がある。学習成果を測定・評価するために現在実施している事項は、「学習成果の測定・評価に関する運営指針」（資料 2-13）にまとめられたとおりであるが、これらに関しては、次のような点において、より一層の改善・向上を図る必要があると考えられる。

第一に、成績評価の厳格性をどのように保つかの議論である。学部長 MT や教務委員会では厳格性を保つための方策について度々提案され、議論を深めてきているが、さまざまな問題点が指摘され、統一的な方策が見いだされていない。こういった議論を、全学的な内部質保証の推進に責任を負う組織である教育審議会での議論、さらには具体的な施策にどのようにつなげていくかは、今後の重要な課題の一つとなる。

第二に、学生の学習成果を適切に把握し評価する方法についてである。個々の科目につい

ては教員独自の工夫によって授業中試験、中間試験、期末試験並びにルーブリック等を用いて科目レベルでの学習成果を把握している。しかし、教育課程レベルでの学習成果がどの程度達成されているかという点、その方法が十分に確立されているとはいえない。これはかなり困難な問題ではあるが、改善に向けて、カリキュラム自己点検・評価を実施するにあたり、学部・学科・コースでの議論を深めるとともに、教育審議会からも適切な支援が行えるような体制を整える必要がある。加えて、全学レベルでの学習成果を適切に把握し評価するためには、教育審議会自らの体制の整備が求められる。

第三に、測定・把握された学習成果を分析・評価し、課題とされる点を具体的な教育内容や教育方法の改善に結びつけていくための体制が十分に構築されていないという点である。例えば、これまでも、カリキュラム自己点検・評価を通じて指摘された問題点や、在学生意識調査や卒業生・大学生生活満足度調査を通じて明らかになった学生の要望を教務委員会等における検討を通じて、改善に結びつけるといったことは継続的に行ってきた。しかし、こういったアプローチは、顕在化し、その原因が比較的明確な課題に対処する上では有効であっても、隠れた課題を見つけ出したり、複合化した要因を解きほぐした上で解決策を見出したりするという場合には、必ずしも適切であるとはいえない。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

学位の授与、教育課程の編成については策定された方針に基づき実施され、問題があれば内部的質保証の観点から検討すべき委員会、改革プロジェクト等に指示が出され見直しを実施する体制は確立できている。

学生の学修を活性化する措置についても、常に教務委員会等で活性化に関わる数値をチェックし改善策を議論している。

ただし、学習成果の測定・評価方法については改善の余地が残されている。新たに制定した「学習成果の測定・評価に関する方針（アセスメント・ポリシー）」に基づき取りまとめた「学習成果の測定・評価に関する運営指針」に基づく学習成果の測定・評価活動を重ねることを通じて、同指針に集約される学習成果の測定・評価方法自体についても、継続的な改善・向上を図っていきたい。

1. 現状分析

評価項目①

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

<評価の視点>

- ・学生の受け入れ方針は、少なくとも学位課程ごと（学士課程・修士課程・博士課程・専門職学位課程）に設定しているか。
- ・学生の受け入れ方針は、入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像や、入学希望者に求める水準等の判定方法を志願者等に理解しやすく示しているか。
- ・学生の受け入れ方針に沿い、適切な体制・仕組みを構築して入学者選抜を公平、公正に実施しているか。
- ・入学者選抜にあたり特別な配慮を必要とする志願者に対応する仕組みを整備しているか。
- ・すべての志願者に対して分かりやすく情報提供しているか。

本学では、アドミッション・ポリシーを受験者に周知するため、「入学者受け入れ方針」は本学のホームページ、2025年度入試ガイド（資料5-1）や入試要項（資料5-2）において「流通科学大学 入学者受け入れ方針」として明記し、本学の受験を考えている者および関係者に周知を図っている。また、学部・学科のアドミッション・ポリシーは、2021年度からの入試制度改革への対応に合わせて、入学者に求める意欲と資質・能力について、学部・学科ごとに、より詳細に示す内容に改め、本学ホームページや2025年度入試ガイド等において広く公表をしているところであり、各種入試制度要項にも掲載している。

これらの受け入れ方針は、オープンキャンパスや受験相談会、高等学校や予備校関係者への大学説明会等の機会においても説明され、本学が求める人材像を理解してもらえるよう努めている。

本学のアドミッション・ポリシーは、全学部共通のポリシーと学部・学科の学びに関連したポリシーから成る。全学部共通のポリシーは次の通りである。

本学は、「卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」において示すとおり、次の5つを兼ね備えた人材を育成することを目標とし、本学の学生は、卒業時において、その方針（ディプロマ・ポリシー）に示された資質・能力を共通して身につけていることを求められます。また、本学は、このような資質・能力を身につけることができるよう「教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）」に基づき教育課程を編成し、実施しています。

1. 「ネアカ のびのび へこたれず」の精神をもった人材
2. 知識を知恵に転換することができる、論理的思考力を持った人材
3. 創造力（新しい視点と豊かな発想）を持った人材
4. 自主・自立の精神を持った人材
5. 仲間と協同して、物事を成し遂げることができる人材

加えて、本学の学生は「豊かな社会の実現に貢献できる意欲と能力を持ったビジネスパーソン」となるための基礎能力を確実に身につけておくことを求められている。本学は、このような教育課程で学ぶことを通じてディプロマ・ポリシーに示された資質・能力を実際に身につけることができる、意欲と素養をもった者を入学者として受け入れる。この方針にしたがい、本学は、次のような意欲と資質・能力をもった学生を求める。

1. 本学で学ぶことを通じて、「豊かな社会の実現に貢献できる意欲と能力を持ったビジネスパーソン」としての自らの未来を開拓し、築き上げていこうとする意欲をもっている
2. 高等学校（またはこれに相当する教育機関）段階までの学習経験を通じて、入学後の学修に必要とされる次のような基礎的資質と能力を身につけている

① 高等学校卒業程度の基礎学力

② 本学の学修を特徴づける「気づきの教育」および「考える学習型授業」・演習科目などに

において所期の学修成果を得る上での基礎となる、思考力・創造力・表現力などの能力および自ら積極的に多様な人々と協働して学ぶ姿勢

本学は、このような学生像に適合する素養をもった多様な入学者を受け入れるため、入学者を選抜するにあたっては、本学への入学希望者それぞれの資質・能力や意欲を、評価の比重の異なる多様な入学制度を通じて評価します。また、大学全体の受け入れ方針に加え、学部毎には、各学科別の各分野に興味を持っている人材を求めており、評価の対象となる独自の入学希望者それぞれの資質・能力や意欲に関する項目を記載している。

大学院流通科学研究科については、本学のホームページ、大学院案内（資料 5-3）においてアドミッション・ポリシーを明記し、修士課程と博士後期課程においてそれぞれの専攻が求める学生像、入学までに身につけてほしいこと及び入学者選抜を明示したうえで本学の受験を考えている者および関係者に周知を図っている。これらの受け入れ方針は、大学院進学サポート講座や大学院進学相談会の機会においても説明され、本学が求める人材像を理解してもらえよう努めている。

本学修士課程におけるアドミッション・ポリシーは、次のとおりである。

1. 本研究科の5つの研究分野（狭義の流通科学分野としては、流通・マーケティング研究分野、また、関連科学諸分野としては、経営管理研究分野、ファイナンス研究分野、空間市場・データ分析研究分野、経済研究分野）のうち、自身の専攻分野としていずれかの分野に関心を持ち、その分野を中心に、流通科学諸分野における研究者または高度専門職業人として活躍することを希望する者。
2. 明確な学修目的を持ち、論理的で理解できる研究計画のもとに、本研究科での研究活動を進めようとしている者。
3. 本研究科での学修によって、より高いレベルを目指そうとする学修意欲を持つ者。
4. 多様な人々とともに主体的に学んでいくための表現力及びコミュニケーション力（留学生にあっては、日本語に関する語学力を含む）を持つ者。

大学院においては、国内一般入学試験の年2回（秋季、春季）の実施や、海外現地入学試験による入学試験方法の導入により多様な文化背景をもつ学生を受け入れている。

修士課程の選抜では、事前に出身大学の卒業論文、出身学部の成績または研究テーマの概要を論文研究テーマ概要として提出することが求められている。別途、自身が所属を希望する研究分野の内容に沿ってとりまとめた学修計画書の提出が求められる。これらの書類審査と、個人面接により総合的に判定されることが入試要項（資料 5-4）にて告知されている。

本学博士後期課程におけるアドミッション・ポリシーは、次のとおりである。

1. 本研究科の5つの研究分野（狭義の流通科学分野としては、流通・マーケティング研究分野、また、関連科学諸分野としては、経営管理研究分野、ファイナンス研究分野、空間市場・データ分析研究分野、経済研究分野）のうち、自身の専攻分野としていずれかの分野に関心を持ち、その分野を中心に、流通科学諸分野における自立した研究者として、またはその他の極めて高度に専門的な業務において活躍できる人材となることを目指す者。
2. 明確な研究目的を持ち、論理的で説得力のある研究計画のもとに、本研究科での研究活動を進めようとしている者。
3. 本研究科での研究活動によって、より高いレベルを目指そうという研究意欲を持つ者。
4. 研究計画に掲げた研究を進めていくために、その基礎となる学識と研究能力、科学的方法論、及び日本語や英語に関する語学力を身につけている者。
5. 多様な人々とともに主体的に学んでいくための表現力及びコミュニケーション力（留学生にあっては、日本語に関する十分な語学力を含む）を持つ者。

博士後期課程については、事前に出身大学院の修士論文の概要を論文研究テーマ概要と

してとりまとめるとともに、専攻する研究演習科目名とその研究計画書の提出が求められ、これらの書類審査と、口頭試問、英語の学科試験により総合的に判定されることが入試要項（資料 5-4）にて告知されている。

「入学者受け入れ方針」を踏まえ、学生募集の方法及び入学者の選抜制度を適切に設定し、入学者選抜を実施している。学生募集の方法では、入試形態ごとの入学者選抜制度に関して、出願資格、試験内容等の具体的な選抜方法を入試要項（資料 5-2）及び 2025 年度入試ガイド（資料 5-1）及び学部については大学のホームページを通じて広く公表している。

本学では教育理念や学生の受け入れ方針、在学生の満足度や就職状況等を直接受験生や高等学校等の関係者に伝えることを重視している。そのため、学生募集活動においては、教職員が高等学校等を訪問し適切な情報提供をする機会と、受験生と直接コミュニケーションができるオープンキャンパスや大学説明会等の機会を設けている。オープンキャンパスには、全ての学部から教員が相談員として参加し、受験生の疑問に答えるとともに、学部の理念や求める人物像などの説明を行っている。

また、正職員が 3～5 校の担当校を持ち、年間 3 回程度の訪問を通じて、本学の理念や入試方式の説明、本学に在籍する当該高等学校等の卒業生の様子、本学の就職状況の報告などを行っている。また、本学に関する情報提供だけに留まらず、昨今の大学を取り巻く状況など、高等学校等の進路指導全般に役立つ情報を提供することも重視している。

受験生や保護者と直接コミュニケーションができるオープンキャンパスは、入試相談会及び見学会といったものを含めて、年度内に 10 数回実施している。受験生は延べ 981 名の参加があり、昨年に比べ約 2%の減となった。なお、学部の募集に併せて、7 月、8 月のオープンキャンパスでは大学院入試相談会を同時開催した。また、本学含む大学院への進学を検討している学内の学部生を対象とした大学院進学サポート講座を開講し、2024 年度は 7 月、12 月に実施した。

その結果、2025 年度の実験生が 41 名で、入学者が 20 名であったが、博士後期課程の出願者数が 0 名となり、博士後期課程の入学定員や定員管理についての研究科全体の方針が議論できておらず、抜本的改善につながる取り組みができていない。

本学の奨学金制度について、学部は 2025 年度入試ガイド（資料 5-1）、大学院は大学院案内（資料 5-3）にて明記し、授業料およびその他の費用や経済的支援に関する情報提供を行っている。

入学者選抜のための入学試験の実施体制は、入学者選抜の教学組織（入試委員会、大学院運営委員会）と事務組織（入試課）の連携により、試験当日の実施体制、詳細な試験の実施要領を作成して入学試験を実施している。（資料 5-5 入試委員会規程）

入学希望者に求める能力やその判定方法は、入試方式ごとに入学試験要項を作成し、入試区分ごとの試験内容と方法、配点の基準をあらかじめ公表し、客観性と透明性のある入試を実施している（資料 5-6）。また、入学者選抜の実施業務は、学部においては入試委員会が、大学院においては大学院運営委員会が、また全ての入試に関わる事務は入試課が担っており、出願書類、試験問題作成に関する資料、試験問題、解答用紙、答案の保管は、入試課の厳重な環境、厳正な体制の下で管理されている。各選抜方式において、学長、あるいは入試運営責任者（副学長、研究科長）を本部長とする試験実施本部を設け、監督者など必要な人員を配置して適正に実施している。試験問題は、小論文と作文、日本語（留学生）、博士後期課程の筆記試験以外はマークシートによる解答方式を採用することにより、手作業による採点ミスを排除している。また、面接試験については、予め定めた面接採点基準に基づき、複数の面接員によって行うことで、恣意性も併せて排除している。

合否判定は、科目別、項目別の得点を記載した合否判定資料をもとに、入試委員会、各学部教授会の議を経て学長が決定している。大学院では大学院運営委員会、研究科委員会の議を経て学長が決定している。

また、当該年度の入試が終了した後に、入試方式ごとに試験問題を抜粋した冊子を作成・公表している（資料 5-7 2024 年度入試問題集）。また受験生からの得点開示の請求に対し

ては、当該年度の全ての入試終了後に応じている。

合理的な配慮が必要な受験生の受け入れについては、障がいの状況は人それぞれであるため、本学を志望する者の障がいの状況を個別に確認し、本人と保護者に本学の施設設備および支援体制について説明をした上で、本人、保護者の納得を得ることが重要と考え、個別の対応を取っており、受け入れが可能と判断する場合は、積極的に受け入れを行っている。また、障がいのある受験生の状況により、入学試験及び入学後の修学上の配慮が必要となるため、出願前の相談については募集要項や本学ホームページを通じて求めている（資料 5-8）。

なお、出願前に「受験上の配慮申請書」を提出することで、受験上の配慮と修学上の配慮それぞれの希望確認を行い、受験時まで調整がなされる。また、合格し入学を希望する者は、入学後の学生生活が円滑に送れるよう入学式までに再度面談も行っている。

オンラインによる入学者選抜については、海外現地での留学生入試等において実施している。個々の通信については、原則、自宅ではなく現地学校単位で窓口となる担当者を設けた上で、事前の通信チェックを行う等、通信状況による実施運営に支障がでないよう努めている。現時点で通信障害によるトラブルは発生していない。しかしながら、このような形式による不正行為等については、受験者の挙動等をチェックしつつ面接を行っているが、こちらからの画面で確認できないものがあるため、完全に防止できているとは言い難い。今後、有効な防止対策等の実施について検討する必要があると考えている。

<根拠資料>

資料 5-1 2025 年度入試ガイド

資料 5-2 2025 年度入試要項（共通）

資料 5-3 大学院案内

資料 5-4 2025 年度大学院入試要項

資料 5-5 入試委員会規程

資料 5-6 2025 年度入試要項 入試制度別

AO、公務員 AO、外部英語試験利用型、資格利用型、グループワーク、プレゼンテーション、公募推薦、商業科・総合学科等推薦、一般

資料 5-7 2024 年度入試問題集

資料 5-8 本学 HP 配慮案内

評価項目②

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

<評価の視点>

- ・ 学士課程全体及び各学部・学科並びに各研究科・専攻の入学者数や在籍学生数を適正に維持し、大幅な定員超過や定員未充足の場合には対策をとっているか。

本学は、各学部・学科、大学院研究科ごとに定めた入学定員に基づき、適正な範囲で入学を受け入れるよう努めている。また、在籍学生数については、毎年の入学者数、卒業者数、留年者数、除籍・退学者数が各学部教授会、研究科委員会で共有化されている。本学の各学部・学科、大学院研究科ごとの「収容定員充足率」と「入学定員充足率」は、別紙の通りである（資料 5-9）。

学士課程においては収容定員ベースで、定員管理はおおむね適正に管理していると言えるが、入学定員ベースで人間社会学部心理社会学科、観光学科、人間健康学科を除く学科において入学定員充足率が 1.0 を下回った。修士課程については、収容定員充足率 1.125、入学定員充足率も 1.0 となっている。一方、博士後期課程については、収容定員充足率が 0.333 となっており、是正を要する課題である。なお、編入学生の受け入れについては、原則として収容定員充足率の低い学部・学科を中心に受け入れを行っている。

<根拠資料>

資料 5-9 別紙 過去 5 年の入学定員、収容定員の充足状況

入学定員充足率が低くなっている学士課程および収容定員充足率が低くなっている大学院流通科学研究科等についての取り組み状況については、以下のとおりである。

学士課程については、商学部、経済学部、人間社会学部の各学部における具体的な学びの内容を高校生にわかりやすく伝え、興味・関心をもつていただくための高校 1・2 年生向けの出張講義や高校内ガイダンスへの参画数を 2022 年度 108 件、2023 年度 134 件、2024 年度 184 件へ大幅に増加させている。

大学院に関しては、入学者増へ向けての対策として、学則に定められている入学資格である「大学に 3 年以上在学し、又は外国において 15 年の課程を修了し、本大学院において所定の単位を優れた成績をもって修得したと認められた者」についても、出願資格審査制度を 2021 年度から継続して実施している。その結果、2021 年度から 2025 年度の 5 年間で計 36 名の申し込みがあり、28 名が資格審査で適格と判断され、入学試験を受験することとなった。修士課程の収容定員充足率改善により、将来的な博士後期課程の受験者数、入学者数改善につながると考える。また、2022 年度から毎年大学院進学サポート講座や大学院進学相談会を開催し、本学含む大学院への進学を希望する学生向けに外部講師等を招聘して研究計画書の書き方等を指導し、2024 年度からは、本学の専任教員が講師を務め、より本学の大学院に即した指導になる様に変更を加えた。修士課程への入学者増に向けての志願者の裾野を広げる有効な施策であると考えている。

評価項目③

学生の受け入れに関わる状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

<評価の視点>

- ・学生の受け入れに関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- ・点検・評価の結果を活用して、学生の受け入れに関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

学生募集及び入学者選抜に関する検証は、毎年度の入試結果に基づき、学部については入試委員会、大学院については大学院運営委員会で検討され、各学部教授会または研究科委員会の意見を徴している。また、改善が必要な事項についても同様のプロセスにて学長会議の議を経て学長が決定している。

入試委員会のメンバーは各学部から代表教員を選出している。この代表教員が学生募集、入学者選抜に関する入試委員会と各学部の調整役として機能している。入試制度の適切性については、入学試験の結果に基づき、入試委員会および各学部教授会の議を経て学長が合格者を決定している。

大学院運営委員会のメンバーは大学院担当教員から選出している。このため、この代表教員が学生募集、入学者選抜に関する大学院運営委員会と研究科の調整役として機能している。入試制度の適切性については、見直しの必要性を認めた場合、大学院運営委員会が変更案を作成し、研究科委員会、学長会議の議を経て学長が決定している。

また、入学者選抜の適切性については、入試制度ごとに志願者数、受験者数、成績状況、過去の歩留まり率等を勘案し、受け入れ方針に基づいて各学部教授会において合格者を合格に決定している。このプロセス自体が入学者選抜の適切性を担保する機能を担っていると考える。学生募集に関する資料やオープンキャンパス等の役割分担等も、各学部教授会や学科会議、コース会議等で調整される。

全学的には、上記点検、評価については、毎年、学部は入試委員会、大学院は研究科委員

会にて自己点検評価を実施し、教育審議会にて確認が実施されている。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

ディプロマ・ポリシーに基づいたアドミッション・ポリシーを明示している。学部のアドミッション・ポリシーは、2021年度からの入試制度改革への対応に合わせて見直しを実施し、学部・学科毎のより詳細な方針を示している分野に興味を持っている人材を求める内容を策定し、現在、公表している。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

本学は、学士課程において、収容定員管理は適正に実施できていると認識しているが、18歳人口減少による影響が出てきているため、次年度以降に向けて改善が必要であると考えられる。修士課程においては、近年実施した出願資格審査制度や大学院進学サポート講座により入学定員充足率、収容定員充足率共に改善がみられる。一方で、博士後期課程の入学定員管理・収容定員管理について改善の余地があることは否定できない。昨今の修士課程、とりわけ博士後期課程の志願者の状況を分析し、学生募集に関して必要な対応を講じていく必要がある。

さらに、教育方法を取り巻く環境変化に対し、大学での教育の在り方の見直しはもとより、「高大接続」の観点からも、入学者の選抜方法や基準の在り方に対する検討を踏まえ、初年次教育における教育方法の改善、また入学前教育の充実も喫緊の課題であると認識している。

1. 現状分析

評価項目①

教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を安定的にかつ十全に展開できる教員組織を編制し、学習成果の達成につながる教育の実現や大学として目指す研究上の成果につなげていること。

<評価の視点>

- ・大学として求める教員像や教員組織の編制方針に基づき、教員組織を編制しているか。

※具体的な例

- ・教員が担う責任の明確性。
- ・法令で必要とされる数の充足。
- ・科目適合性を含め、学習成果の達成につながる教育や研究等の実施に適った教員構成。
- ・各教員の担当授業科目、担当授業時間の適切な把握・管理。
- ・複数学部等の基幹教員を兼ねる者について、業務状況や教育効果の面での適切性。
- ・クロスアポイントメントなどによって、他大学又は企業等の人材を教員として任用する場合は、教員の業務範囲を明確に定め、また、業務状況を適切に把握しているか。
- ・教員は職員と役割分担し、それぞれの責任を明確にしながら協働・連携することで、組織的かつ効果的な教育研究活動を実現しているか。
- ・授業において指導補助者に補助又は授業の一部を担当させる場合、あらかじめ責任関係や役割を規程等に定め、明確な指導計画のもとで適任者にそれを行わせているか。

教員組織の編制方針については、建学の理念及び教育の目的を実現するため、三つのポリシーを踏まえて、「教員組織の編成方針」を定めている（資料 6-2【ウェブ】）。「教員組織の編成方針」では最初に「流通科学大学が求める教員像」を掲げている。本学の価値を持続的に高めていくために、本学教員に求められる姿勢、能力および行動について明確にし、教育研究活動において各教員が意識することが必要となっている。学生に寄り添う姿勢、専門性と高い教育技能に支えられた教育能力、学生自らの政調を根気強く支える教育上の行動力、専門性を活かして社会貢献できる行動力等が求められ、教員の採用、昇格に際しては、この求める教員像の確認を行っている（資料 6-1【ウェブ】）。

この「教員組織の編成方針」はさらに建学の理念及び教育の目的を実現するため、三つのポリシーを踏まえて、三つの観点より「教員組織の編成方針」を定めている（資料 6-2【ウェブ】）。

ここに言う観点の一つは、大学設置基準等関連法令の求める基準を充たすことは当然の前提とした上で、CP、DPに基づく、全学的な教育研究上の必要性及び各学部・研究科の専門性を踏まえ、適切に教員を配置することである。その際、各学科における教員 1 人あたりの学生数（S/T 比）はもちろんのこと、職位、年齢等のバランスにも適切に配慮すべきと考えている。二つ目の観点は、本学で定められている「教員の選考に関する規程」（資料 6-3）等の規定に則り、公正に採用・昇格等の人事を行う点である。学部・学科等において採用・昇格等の際に進められている手続が、「規程」等の規定の趣旨に照らして公正さを損なう恐れがある場合は、全学的な組織である教員選考会議での審議に基づき提言・指導している。三つ目の観点は、本学の求める教員像に近づくべく教員や教員組織全体の FD、SD などの研修及び研究に大学全体として取り組むという点である。

本学は、大学院教育にあたり時代のニーズに応じた高度専門職職人と研究者を養成する一研究科体制である流通科学研究科を設置している。流通科学研究科の担当教員は、「大学院学則」第 21 条で「流通科学大学の専任教員の中から学長の推薦に基づき理事長が委嘱する」と定められており、研究科独自での教員採用は行なっておらず、求める教員像の設定、教員組織の編制に関する方針は研究科として一体的に定めることはしていない（資料 1-6）。

また、学部、研究科ごとの編成方針はとくに定めていない。各年度の採用にあたっては、

各学部・研究科からの、その時々教員組織の編制方針に基づく採用に対する要望を、大学執行部において集約し、年度の採用計画案を立案した上で、教員選考委員会における審議を経て定めている。

次に、学部及び学部を構成する学科について、また研究科を構成する専攻の課程について、「大学設置基準」ないし「大学院設置基準」が求める必要な専任教員数を満たしている。学士課程において大学設置基準上必要な専任教員数 100 名に対して 107 名を配置している。うち、教授は 56 名である。また、各学科所属の専任教員の半数以上は教授である。

流通科学研究科において、大学院設置基準上必要な専任教員数 18 名に対して、前期課程、後期課程合計 34 名を配置している。大学院担当教員はすべて学部との兼任教員である（大学基礎データ表 1）。

教員組織編制は、「教員組織の編成方針」に基づいて、教員一人あたりの学生数、職位・年齢・性別などのバランスにも配慮して行っている。

「教員の選考に関する規程」では、教員の選考、すなわち教員の採用及び昇格の選考にあたっては、教員選考会議の意見を徴した上、学長がその年度計画及び方針を決定するものとしている。このうち、とくに、教員の採用に関する年度計画及び方針を決定するに当たっては、これらのバランスに配慮している。例えば、学部・学科からの要請に応じ、いずれの専門分野の採用を優先して行うかについては、学部・学科あるいは専門分野の教員一人あたりの学生数を判断材料として加味することがある。また、教授とそれ以外の職位のバランスを考えて、募集する教員の職位の範囲を調整することもある。年齢についても、募集に際し、職位の範囲を調整することにより、バランスに配慮することがある。性別については、今後、極端なアンバランスを生じた場合は採用の段階で配慮する可能性がないわけではないが、現状はそのような状態にはないと判断の下、とくに配慮は行っていない。国際性についても、外国語の担当教員として当該外国語を母国語とする教員の採用を目的として募集活動を行う場合などを除いては、とくに配慮していない。いずれについても、応募者の中から、本学の目指す教育を担うのに最もふさわしい方を採用することが最優先であり、性別、国際性等に対する配慮からその方針を曲げることはしない、という趣旨である。以上のほか、学位課程の目的に応じた教員配置について配慮している点としては、専門分野について豊かな職業経験を有した教員を各コース・分野に配置するという点がある。これによって学生の専門分野への興味をより喚起できると考えている。

現在の専任教員の内訳は次のとおりである。外国籍の専任教員は大学院課程の担当で 5 名（商学部で 5 名）である。女性教員の比率は、商学部は 22%、経済学部は 33%、人間社会学部は 42%となっており、人間社会学部における比率が高い（資料 6-4）。年齢については、商学部では 60 歳以上の教員が 42%を占め、他学部よりも偏った構成になっている。人間社会学部は比較的、各年齢層にバランスよく教員が配置できている（大学基礎データ表 5）。

すべての専任教員はいずれかの学部・学科に所属することとしている。その際、専任教員の主要な専門分野が学部・学科の主要な専門分野と一致する場合は、当該学部・学科の所属とすることを原則としている。これに対し、全学共通科目などがカバーする専門分野を専門分野とする教員は、各学部・学科の教員一人あたりの学生数、職位・年齢・性別などのバランスにも配慮しつつ、各学部・学科に分散して所属することとしている。これにより、各学部・学科所属教員の多様性を確保し、汎用的能力と専門能力双方の育成を目指した DP・CP の下に編成された教育課程を担う、活力のある柔軟な学部・学科運営が図られることを目指している。

主要な授業科目となる専門基礎科目、各コースの基幹科目については基礎科目の重要性に鑑みて専任の教授又は准教授が担当することとしている（例外的に、担当教員の急な退職、割愛によって非常勤教員や専任講師が暫定的に担当することもある）。経営学科の必修科目以外は、どの学科においても必修科目は 100%専任教員が担当している（大学基礎データ表 4）。

研究科担当教員の資格としては、修士課程の研究指導補助教員、修士課程の研究指導教員、博士後期課程の研究指導補助教員、博士後期課程の研究指導教員の4種類を設けている。いずれも大学院審査委員会での審査と学長の推薦を経て理事長より委嘱される。

専任教員の授業負担については本学の教育改革プロジェクト「2019年カリキュラム改訂について(答申)」(2019年3月)において科目の担当ルールを定めた(資料3-2)。演習科目3コマ以上、講義科目3コマ以上の担当と決め、2019年度カリキュラム導入後、4年間の担当計画を作成し、各教員の授業負担の平準化を目指している。これにより、初年次演習の導入、カリキュラム改革のたびに繰り返されてきた科目の新設・改廃にともなう負担の差が解消される方向に向かっている。

本学の教養教育は、教務委員会の下に教育目的に応じた複数の専門部会を編成することで運営している。全学共通科目専門部会、初年次教育専門部会、外国語教育専門部会、留学生教育専門部会、教職課程専門部会、数理・データサイエンス・AI専門部会、公務員試験対策専門部会の各部会である。各部会においてそれぞれの分野で直面する課題について調整を行い、さらには提案が教務委員会になされ、必要に応じて他の部会や学部の専門科目、専門科目担当者との調整を行っている。また、頻繁に各教養科目の抱える課題について報告が行われている。このような運営を通じて専門科目担当教員も教養科目を担当することに積極的に貢献している。

学部により、教員数、年齢構成に偏りが見られる(「大学基礎データ」表5)が、長期的な人員採用については、以下のように考えている。

教員採用時に、各学科の年齢構成から見て望ましい年齢の教員をできるだけ採用するようにしている。ただし、応募者の審査過程では教育・研究能力を重視するため想定した年齢層が採用できるわけでは必ずしもない。さらには、どの学部も中堅層が他大学に移籍する例が多く見受けられるため、年齢構成バランスは簡単には修正できていないのが実情である。本学の課題として今後も可能なかぎり是正できるよう努める。

次に教員の性別や国際性については「教員組織の編成方針(資料6-2)」において「適切に配慮する」としているが、その内容と具体的方策については、以下のとおりである。

学科あるいはコースにおけるカリキュラム運営上の要望により、採用時の教員の性別について配慮が要請されるときもある。最近では、あるコースの構成科目において女性教員比率が高くなっているため、新規採用は男性教員が望ましいという意見もみられた。ただ、本学においては、応募者の審査過程で、教育・研究能力をより重視することから、性別を基準にして採否を判断したケースは生じていない。

国際性についても多様性は望ましいと考えているが、応募者の審査過程では教育・研究能力を重視するため、外国語の担当教員として当該外国語を母国語とする外国籍の教員を採用するような場合を除いては、外国籍であることを判断基準に含めて採否を判断することはない。

また、大学院の担当資格については、大学院運営委員会で審議された内規によって行われている(『点検・評価報告書』64頁)とされているが、同内規についてどのような基準を満たせば科目担当教員(合)、演習担当教員(マル合)と判断しているか。例えば博士後期課程演習担当教員(Dマル合)については、内規上の規定では①博士後期課程科目担当教員(D合)、修士課程演習担当教員(Mマル合)を満たし、修士演習指導経験を有する者で、かつ学術研究著書(単著)をもつ者、②または上記に準ずる研究・教育実績を持つ者として、②の準用規程については、以下のとおりである。

Dマル合の場合で説明すると、②のような準用規程が該当するケースは主に2点ある。まず、他大学から移籍した教員を想定したケースである。①に「本学での修士課程演習指導経験を有する者」と定められているが、その「本学での」という点に関して、他大学から移籍した教員を任用する場合には、その前任校などでの指導経験が十分なものであれば本学での指導経験に相当するものと判断されることになる。

もう1点は、「単著を持つ」という研究業績に関連するケースである。単著の有無という

のは評価が容易な基準であるので、従来から大学での資格審査等で一般的に用いられているものとする。しかし、近年の研究者は課程博士の取得が一般的になってきていること、著書ではなく論文の執筆（とくに海外ジャーナルへの投稿）を重視する者も増えていること、共同研究の機会が増え共著・共編の学術出版をする例も増えていること、という状況の変化がある。また、そうした状況は学術領域によっても事情が異なる。そうしたことをふまえ、大学院担当の資格審査の際には、審査対象の教員と近い分野の教員の判断により、単著がなくても十分に当該分野の研究発展に貢献する学位論文やジャーナル掲載論文、共編・共著の書籍を有しているという点を評価するというケースを想定している（その判断のための明確な数値基準は設けておらず、あくまで当該分野を専門とする審査担当教員の判断を尊重することとなる）。

これまで記述してきたとおり、教育研究活動を安定的かつ十全に展開できるように本学では教員組織を編成している。実際に教育研究活動を実施するにおいては、教員と職員は綿密な連携をとり、かつ活動上の齟齬がおきかないよう相互に牽制できるような仕組みを採っている。教育研究活動を主導するために各種委員会が編成され各委員会の長は教員が位置づけられ、職員はそれを補佐する役目で委員会のメンバーに就任している。また、職員が与えられた授業サポートの役を真摯に果たしていることが、円滑な授業運営等に結びついている。

授業において指導補助者に補助または授業の一部を担当する場合として、SA、TA の利用が考えられる。SA、TA については必ず教務委員長に採用の承認を得たものを採用する運用を行って、ティーチング・アシスタント規程に則り適切に授業補助にあたっている。

その他に授業に学外招聘講師を招き、一部分の授業を代替することを認めている。その際にも学外講師の招聘依頼書を作成し、所属学部長の承認を得ることで代替の授業を認めている。この外部招聘講師が代替する授業も、その授業の正規の担当者は必ず教室で同席することを課す運用をしており、適切に指導補助者を活用している（学外講師招聘要項が定められている）。このように指導補助者に授業補助又は一部の授業を担当させる場合には、定めた規程に基づき授業補助者を活用している。

評価項目②

教員の募集、採用、昇任等を適切に行っていること。

<評価の視点>

- ・教員の募集、採用、昇任等に関わる明確な基準及び手続に沿い、公正性に配慮しながら人事を行っているか。
- ・年齢構成に著しい偏りが生じないように人事を行っているか。また、性別など教員の多様性に配慮しているか。

教員の採用・昇格は、「流通科学大学教員の選考に関する規程」に則り、全学的な視野に立ち適切に行われている（資料 6-3）。

「教員の選考に関する規程」に沿った、教員の採用及び昇格の選考に関する手続の概要は以下のとおりである。以下、まず教員採用の手続について述べ、昇格については、これとは異なる点に限って述べる。なお、「教員の選考に関する規程」は、手続の細目までは定めていないことから、その細目については、「規程」の趣旨に則り教員選考会議における審議を通じて慣行的に、あるいは各年度の採用・昇格の方針を定める過程で、定められている。

先述のとおり、教員の選考、すなわち教員の採用及び昇格の選考にあたっては、教員選考会議の意見を徴した上、学長がその年度計画及び方針を決定するものとしている（第2条）。実際にはこれに加えて、所属予定学部教授会の審議を経て、理事長の内諾を得た上で、採用募集活動を始めている。教授会の審議にあたっては、教員選考会議より、分野、職位、年齢、公募・非公募の別を明らかにして提案がなされる。

募集は公募によることを原則としている。非公募により行われる場合もないわけではないが、教員選考会議の審議を経て、公募によっても本学の教員としての適性において非公募

による候補者を上回る応募者が現れることが期待できない、との判断がなされたような、例外的な場合に限られる。公募にあたっては、募集期間を定め、募集要項を本学ホームページおよび研究者人材データベースホームページに掲載する。

応募者の中から最終採用候補者を選考する手続については、以下のとおりである。

教員の採用選考にあたっては、①経歴(学歴、職歴及び資格など)、②研究業績、③教育および研究の能力、④人格および識見の4項目が審査される(第8条)。これら4項目は後に述べる昇格審査にも適用される。

一般の専任教員は、教育、研究、社会貢献にかかわる職務に加えて、委員会活動、役職者としての職務などを含め大学運営全般に係わる職務を分担することが求められる。上記4項目も、これらの職務との関連性において審査の対象となる。

企業・公的機関のトップの職の経歴や、あるいは豊富な現場経験などの経歴から本学の実学教育に貢献が期待できる、その他、特定の分野での教育や特命事項への取り組みを求める場合は、「流通科学大学特任教員規程」に定める特任教員(任期付き教員かつ任期のない教員への転換はない)として選考し採用する場合がある(資料6-5)。特任教員の採用審査にあたっては、上記4項目のうちでも特任採用の目的に即した項目に、より重点を置いた審査を行うことになる。

また、教歴が浅いなど、本学における教育上の能力が未知数である応募者を一般の専任教員として採用する場合は、任期制教員として採用する場合もある。任期制教員の任期は4年とし、最終年度に任期制教員審査申請書の提出を通じて審査し、教員評価が一定の水準に達していないなどの問題がなければ、任期のない教員への転換を行っている。この場合、昇格を伴わないときは、研究業績等の審査は、採用時に実施済みとの判断から改めて行うことはしない(資料6-6)。

採用審査は、先に挙げた4項目の中でも、「候補者の経歴及び研究業績並びにこれらに基づく教育及び研究の能力」に着目して行う審査(業績審査)と、業績審査の結果も含め、4項目全般の審査を通じて「候補者の本学教員としての適格性を総合的に審査するため」に行う審査(総合審査)の2段階の審査によって行う。

これらのうち業績審査を担うのが学部教員審査委員会である(第5条)。ただし、主として教養科目を担当する候補者の業績審査については全学教員審査委員会(後述)が行う。学部教員審査委員会は当該学部所属の3名の教授によって組織される。委員の任期は1年で、学部長の推薦に基づき、学長が委嘱する。業績審査は、査読による研究業績の審査を中心に行うのが一般的である。その際、査読者の適格性を事前に判定するため、学部教員審査委員会が提案する査読候補者については、全学教員審査委員会を通じて教員選考会議に諮った上で決定することとしている。

もう一方の総合審査を担うのが全学教員審査委員会である(第4条の2)。全学教員審査委員会は、副学長、学部長、大学事務局長及び学長が指名した者によって組織される。

採用活動が目指すのは、応募者の中から本学教員として最も適格な人材を選考することである。これを実現するためには、専門分野に対する深い理解と、普遍的な教育上、組織運営上の視点からの人物評価の双方が必要とされる。本学において上述のような2段階の審査体制をとる目的は、このような採用選考に関する基本的な考え方にに基づき、業績審査の客観性を確保しつつ、本学教員としての総合審査における独立性を確保することにある。

採用審査は、応募者から提出された書類や研究業績による書面審査と、面接・模擬授業による対面審査によって行う。それぞれに、業績審査及び総合審査の観点から審査が行われる。その際に基準となるのは、「規程」に定められた職位に応じた選考基準(第10条～第14条)である。

学部教員審査委員長は、当該学部審査委員会の審査の結果について、全学教員審査委員会を通して選考会議に報告する(第5条)。全学教員審査委員会は、学長が決定する教員の選考に関する年度計画及び方針を踏まえ、学部教員審査委員会の審査の結果も含め、先の審査の4項目全般について候補者の審査を行い、同委員長は、候補者の審査結果について選考

会議に報告する（第4条）。

実際には、学部教員審査委員会は、教員選考会議で承認された方法により候補者を募り、候補者の研究業績および担当科目の適任・適格性を審査し候補者を少数名に絞り込んだ上で全学教員審査委員会に報告し、全学教員審査委員会は模擬講義、面接を行い、最終候補者を1名に絞り込んで、選考会議に報告する。最終的には、選考会議の選考を経て、所属予定学部教授会の審議を通じて同教授会の意見を徴した上、学長が最終候補者を決定する（第3条）。ここで、教授会の意見を徴するのは、教員の採用・昇格の審査が「教員の教育研究業績の審査に関する事項」として、「流通科学大学教授会規則」（資料6-7）の規定により、「教育研究に関する重要な事項で、教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定めるもの」に該当するからでもある（資料6-8）。当該最終候補者については、学長の推薦に基づき理事長が決定する（第9条）。

昇格審査も、「教員の選考に関する規程」に則って行われる。規程を補完するため、「流通科学大学教員昇格選考要項」により、昇格候補者となるための資格を研究業績と経歴・経験の両面から公平に判断する昇格要件を定め、教員に周知している（資料6-9）。

教員の昇格審査は、昇格要件を満たしている者で、かつ昇格を希望する教員を対象に行われる。

教員昇格の審査手順は次の通りである。昇格を希望する教員（候補者）は、学部長に申請書を提出する。学部長は、「教員昇格選考要項」に照らし昇格要件を形式上満たしていると判断する候補者については、学部審査委員会がさらに昇格要件を満たすか検討し、候補者名簿を教員選考会議に報告する。

教員選考会議は、報告された候補者について、昇格審査に適格であるかどうかを判断し、適格である者については、当該学部審査委員会（主として教養科目を担当する者については全学審査委員会）に具体的審査を依頼する。学部審査委員会は、教員選考会議から依頼のあった内容を確認し業績査読により審査を行い、審査結果を全学教員審査委員会に報告する。全学教員審査委員会での審議の結果、適格と認められた候補者は教員選考会議に推薦され、教員選考会議は、審査結果を基に総合的な見地から昇格の可否を審議し、可とする者について当該学部教授会に昇格を提案する。当該学部教授会は、教員選考会議の提案を審議する（資料6-10）。以降の手續については、採用選考の場合と同様である。

流通科学研究科では、独自の教員採用をしていない。大学院運営委員会において教育課程の編成から大学院担当教員の任用が必要と判断した際には、大学院審査委員会で学部担当教員を審査し、適格・適任と判断された教員が学長の推薦を経て理事長より委嘱される。大学院担当教員の任用は大学院運営委員会で審議された大学院担当教員資格（内規）に基づいて審査される（資料6-11、6-12）。

なお、前述のような手続きにより委嘱された研究科担当教員は、2022年度はM合が1名、2023年度はD○合が1名、M合が2名、2024年度はM合が2名となっている。

評価項目③

教育研究活動等の改善・向上、活性化につながる取り組みを組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上につなげていること。

<評価の視点>

- ・教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発及び改善につなげる組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。
- ・教員の研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化や資質向上を図るために、組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。
- ・大学としての考えに応じて教員の業績を評価する仕組みを導入し、教育活動、研究活動等の活性化を図ることに寄与しているか。
- ・教員以外が指導補助者となって教育に関わる場合、必要な研修を行い、授業の運営等が適切になされるよう図っているか。

本学の FD 活動については高等教育推進センターが主体となり定期的に FD 研修会が実施され、教員の資質向上を図る方策を組織的かつ多面的に行っている（資料 3-10）。センターが主催する FD に関わる活動は、次のように実施している。

(1) FD 研修会の実施

2025 年度 4 回実施。「教育の質保証」をテーマにした 4 回シリーズで実施。「ディプロマ・ポリシーを意識したカリキュラム・マネジメントについて」、「授業方法・教育方法について」、「『大学教育の質保証』に向けた学修成果・教育成果の把握と可視化について』、『大学入学者減少時代における、本学が存続するために今しなければならない教育改善』をテーマに全教員を対象として研修会を実施し、各教員の資質向上に取り組んだ（資料 4-38）。毎年、主に授業取組向上と職務・職場の意識向上を目指したテーマを選定して、教育研究環境の改善に取り組んでいる。流通科学研究科においても独自の FD 研修会を毎年 1 回実施している。大学院での指導方法、留学生が求める大学院教育等をテーマに実施してきた（資料 4-38）。2025 年度は「大学院外国人留学生の選抜方法と研究指導について」をテーマに FD 研修会を実施。

(2) オープンクラスウィーク(OCW)の開催

前期・後期のそれぞれ 3 週間に期間を定め、全学的な一斉授業公開を行っている。学部を問わず自分が興味ある科目あるいは教育方法に特徴がある教員の授業参観がシステム上で参観授業登録して行える制度的取組である。専任教員だけでなく非常勤教員にも対象を拡大しており、さらには、後期においては保護者にも授業参観（「授業公開デイ」という名称）の案内を送り、大学の授業に関心を持っていただいている。保護者の参加者はそれほど多いとは言えない（2024 年度 10 名が 5 の授業を参観）が、毎回一定数の参観者は確保でき、この参観者との授業後は交流会を開催し、意見をいただいている（2024 年度は 6 名の参加）。

(3) 授業改善アンケートの実施

学生からの評価と授業改善のためにアンケートは毎学期、全科目を対象に実施している（資料 4-11）。教員には、全科目のアンケート結果内容や他の科目と自己の科目とを比較する分析データも提供され、それを各自の授業改善に役立てている（資料 4-12）。

(4) 教育研究等活動報告

本学では毎年度末、各教員に「教育研究等活動状況調査票」の提出を求めている。この調査票は人事課の主導のもと、教育改善実施の内容や教育方法・改善に関する発表・講演、今年度の反省と次年度への目標、研究活動の報告（論文・学会発表等）、次年度の研究目標、さらには社会貢献の内容などを記述することになっている（資料 6-13）。この報告書は印刷物『教育研究等活動報告』にし、全教員に配布され、各教員は、他の教員の活動状況を知ることによって教育研究活動向上に努めている（資料 4-31）。「教育研究等活動状況調査票」のいくつかの事項は総合的な教員評価の項目にも取り入れられているため、各教員の総合評価とも関連している。総合評価は、毎年の昇給、昇格時の資料として活用されている。

大学院担当教員としての教育活動・研究活動・社会活動等の評価と活用についても、「教育研究等活動状況調査票」に取り込まれて行われている。

この教育研究等活動報告の一部については大学ホームページの教員プロフィールで公開されている（資料 6-14【ウェブ】）。

評価項目④

教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

<評価の視点>

- ・教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- ・点検・評価の結果を活用して、教員組織に関わる事項の改善・向上に取り組む、効果的な取り組みへとつなげているか。

学部・学科の改組は教員組織の変更を伴うことが通例であることから、そのつど教員組織の適切性についての点検・評価がなされてきたといえる。また、2019 年度カリキュラムの

改訂にあたっては、「現行カリキュラムで生じている、種々の不均衡を見直し、平準化する」ことが2本の柱のうちの1本とされ、学部・学科間の所属教員数や教員間の担当授業コマ数などについて生じていた不均衡の是正が図られた。また、限られた専任教員を適正に配置するという観点から、教員の専門分野に応じた学部・学科の教員組織の編制に向け、一部の教員の所属学部・学科の異動を行った。これに伴い、教員の科目担当ルールも見直し、学部の専門科目は当該学部所属の教員が担当すべき、という意識の克服を図った。すなわち、学部横断的に置かれている科目については、開講学部にかかわらず、科目の専門性に応じて全学から担当者を配置する方向に軌道修正を行った。

教員組織の適切性については、毎年の採用計画を立案する際にも定期的に点検・評価がなされる。これは、教員組織について生じている課題を是正するには、退職者が生じた際が好機となるからである。したがって、欠員が生じた分野を自動的に補充するということは行わず、教員選考会議における審議を通じて、教員組織の適切性を高める方向での採用計画の立案がなされることになる。この際の最も基本的な点検・評価項目は、大学設置基準に定められた専任教員数に関する要件の充足状況であるが、これに加えて、学部・学科ごとの教員一人あたりの学生数、学生のコース選択動向などの諸指標も参照される。

毎年の採用計画の立案の際、教員組織の適切性の点検・評価がなされるとしている（『点検・評価報告書』65頁）が、具体的にどのような取組が行われているかについては、以下のとおりである。

毎年度の採用計画の立案は、年度末ごろに、大学執行部・人事において、学部長を通じて各学部から次年度の教員採用要望の理由を付しての提案を受けることから始まる。この際、必要に応じて口頭での協議も加えて採用の必要性を大学執行部、人事が把握することに努めている。

大学執行部では、大学の長期計画、大学設置基準が求める要件、各学科・コースの所属学生数、全学共通科目の運営状況、年齢、性別、国籍等のバランス等いくつかの面から教員組織の適切性について点検・評価を行った上で、全学部の次年度採用計画案を作成し、教員選考会議での審議・承認を経て学部教授会に提示している。

また、採用選考の過程でも大学執行部における点検・評価の結果、採用意図が反映されるよう、近年は、各公募案件において求める教員像、優先する属性・要件などにつき、大学執行部と各学部の学部長や採用選考・採用審査に携わる教員との、事前の共通理解を図るよう努めている。

教員の国際性については外国語科目では必要性が認められ、教員獲得を試みている。専門教育に関して国際性を高める必要があるかどうかは議論が進んでいないため、本学学生の教育にとって外国籍教員がどの程度必要かは議論を重ねる必要がある。

内部質保証のプロセスと、教員組織の編制、教員の資質向上などの取組みをどのように接続するのかについても、現状はその具体的な道筋が定まっておらず、今後の課題となろう。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

(1) 長所

教員組織の編制は、全学的な視点から全学的な委員会（教員選考会議）で検討、決定がなされており、全学的なバランスは重視されている。求める教員像、編制方針、採用・昇格の審査基準も整備し、教員にも周知されている。運用上十分でなかった教員の授業負担の平準化については2019年度に新たなルールを導入し平準化を推し進めることができています。

FD活動については積極的な拡大を計り、多くの参加者を得、活発な議論が行われている。大学院流通科学研究科においても若干頻度は学部比べて劣るがFD活動は実施している。教養教育については専門部会を設置し、科目運用等について検討を行っている。初年次教育には担当教員が多く時間を割いていることから、初年次教育の運営専門部会では全学的な観点から運営の改善を提言している。また、専門教育の担当者も積極的に初年次教育、教養教育に関わることを促してきている。

(2) 問題点

商学部においては年齢構成にバランスを欠いている面が見られる。教員採用時にはこの点に留意しながら選考しているが、中堅になった教員が他大学に転出する事例が頻繁に生じているため、年齢構成のバランスはうまくとれているとは判断できない。また、S/T比も教員組織の編制において考慮しているが、学部間で S/T 比が同一の水準になっておらず、この比率格差の是正の必要性も認識している。

また、全学的な FD 活動は活発に行っているものの、各学部の問題意識に基づいた学部独自の FD は行われておらず今後の課題となっている。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

教員組織の編制に関する方針を定め、その方針に従って各学部が提案する教員採用案を全学的な委員会組織である教員選考会議で審議している。また、教員の昇格、任期の定めのない教員への転換に関わる審査の規程は整備され最終的には教員選考会議で全学的な観点から審議されている。採用、昇格に関する基準は明文化され、学内のポータルサイトで教員に周知している。全学的には教員の資質向上に資するようなテーマを設定して FD 活動も展開している。学部独自の FD 活動は活発ではないため、学部の問題意識に沿った学部独自の FD が必要と考えられる。各教員の教育活動、研究活動・社会活動は教員総合評価の一部として評価に取り入れ、活動の活発化を促している。常にバランスのとれた教員の年齢構成で教員組織を編制するよう、常に課題として取り組んでいる。

1. 現状分析

基準7 学生支援

評価項目①

学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制を整備し、適切に実施していること。

<評価の視点>

- ・学生支援に関する大学としての方針に基づき、各種の学生支援体制を整備し、教員と職員がそれぞれ役割を果たしながら支援を行っているか。
- ・各種の学生支援にあたり、専門的な知識・能力や経験を有する者を含む必要なスタッフを配置しているか。
- ・学生支援に関する情報を学生に積極的に提供するとともに、その支援は学生の利用しやすさに配慮しているか。

[修学支援（学習面）]

- ・学生が能力に応じて自律的に学習を進められるようサポートする仕組みを整備しているか（補習教育、補充教育、学習に関わる相談等）。
- ・障がいのある学生や留学生の実態に応じ、それらの学生に対する修学支援を行っているか。
- ・学習の継続に困難を抱える学生（留年者、退学希望者等）に対し、その実態に応じて対応しているか。
- ・遠隔授業をはじめ教育等でICTを活用する場合は、ICT機器の準備や通信環境確保等において学生間に格差が生じないよう、必要に応じて対応しているか（機器貸与、通信環境確保のための支援等）。
- ・ICTを利用した遠隔授業を行う場合にあっては、自宅等の個々の場所で学習する学生からの相談に対応するなどの学習支援を行っているか。また、学生の通信環境へ配慮した対応（授業動画の再視聴機会の確保等）を必要に応じて行っているか。

[修学支援（経済面）]

- ・学生に対する経済的支援（授業料減免、学内外の奨学金を通じた支援等）を、学生の実態等に応じて行っているか。

[生活支援]

- ・学生の心身の健康、保健衛生等に関わる指導相談を、学生の実態に応じて行っているか。
- ・学生の孤立化を防止するため、人間関係構築につながる措置（学生の交流機会の確保等）を必要に応じて行っているか。とりわけICTを利用した遠隔授業を行う場合において配慮しているか。

[進路支援]

- ・各学位課程（学士課程、修士課程や博士課程など）や分野等における必要性、個々の学生の特性等に応じ、就職支援のほか、職業的自立に向けたキャリア教育・キャリア形成支援等の進路支援を行っているか。

[その他支援]

- ・上記のほか、部活動・ボランティア活動等の正課外における学生の活動への支援など、必要に応じた支援を行っているか。

[学生の基本的人権の保障]

- ・ハラスメント防止、プライバシー権の保障や苦情申立への対応など、学生の基本的人権の保障を図る取り組みを行っているか。

1 学生支援体制全般

学生支援体制の適切な整備については、入学から卒業まで学生一人一人が自分自身と向き合った学生生活を送れるよう学修面、課外活動面、日常生活面、就職活動面などでの大学の支援体制を整え「夢の種プロジェクト」と称して「探す・育てる・咲かせる」を柱に卒業までの4年間を通して学生の成長を支援している。また、大学組織として、教職協働でそれぞれの局面に対する支援の体制を検討するための各種委員会を設置している。

学生生活面・課外活動面での学生委員会およびクラブ活性化委員会、修学関連面での教務委員会、社会連携面での社会連携推進委員会、就職支援面での進路支援委員会、留学生について上記支援をトータルで検討を行う留学生支援委員会等がこれにあたる。

事務局組織としては、2024年度から全面的な改組を行い(2023年度第4回理事会(2023年3月1日開催) 審議事項)、学生生活面・課外活動面・社会連携面および就職支援面をキャリア支援部、修学関連面を教学部、留学生の上記総合的な支援を留学生支援部がそれぞれ分掌している。キャリア支援部には学生課・キャリア支援課・保健室・学生支援室を設置し、部長以下、次長・課長の他、2課合わせて専任職員11名を配置のうえ、学生支援室は学生課長担当の下、専任カウンセラー1名を配置し、教学部には入試課と教務課を設置し、部長・次長を置き、課長2名、係長2名の他、2課合わせて専任職員11名を配置、また留学生支援部においては部長、次長の他、専任職員5名を配置し、それぞれ学生支援実践のために取り組んでいる。

このような学生支援体制の下、大学入学時には、新入生がより早く大学の生活になじむことができるように、後述する学生生活ガイダンスを実施している。また心身の健康維持・増進および安全・衛生への配慮の取り組みとして、生活相談の増加と内容の多様化・複雑化に対応するための相談体制の整備も適宜行っている。現状の認識としては、心身の健康に悩みを持った学生が増加していると同時に、悩みや感情を適切に表現できない学生が増加している傾向にある。その要因の一つとして、精神面での発達が未成熟な学生の増加や大学生活への大きな不安を抱えている学生の増加が挙げられる。そのため、1年生時にUPI (University Personality Inventory) 検査を実施し、該当者には速やかに連絡を取り面談を実施している。

また、友人関係を築くことができず、居場所がない学生については、オープンスペースRを利用して、大学生活への適応を支援している。オープンスペースRは、積極的に友人関係を築けない学生を支援していくために、専門スタッフ4名を配置し学生の利用しやすい時間帯で居場所を提供している本学独自の空間である。2024年度は、年間115回開室し、延べ300名、実数27名(内、18名が留学生)が利用した。

2-1 修学支援(学修面)

本学は、「修学支援方針」に基づき、学生への修学上の支援を行っており、学生の能力に応じた補習教育、補充教育として、年内の推薦入試やAO入試により入学した学生が、入学後、スムーズに大学での学修に適応できるように入学前教育を実施している。また、自学自習を行うためのフリースペースとして、丸テーブルを12台、椅子40席、対面4人掛けソファを4セット配置したみかんホール、同様にフリースペースとしてみかんホールⅡに、可動機20台、椅子50席を配置している。また、学生からの公募アイデアに基づき設置した、Pleasantly(楽しく) Concentration(集中) Discussion(話し合い)を意味する学生同士のディスカッションを主とした教室PCDroomには、可動機16台、椅子32席、パソコン、プロジェクターを各2台、可動ホワイトボード兼パーティションを6セット設置している。留学生同士または日本人も交えて、自由に利用可能なWorld Hallには、机14台、椅子40席、説明書が英語で書かれたボードゲーム等を設置し、学生同士による自主的な学びを得る場所の提供も行っている。

正課外教育として学内では、年間を通じて様々な資格講座を開講している。2024年度は、MOS講座、日商簿記、ファイナンシャルプランナー等の47講座を開講している。資格を取得することは客観的な実力の証明になるだけでなく、資格取得をするために取組んだ過程は自発的努力として高く評価される点、目標を設定し目標を達成する努力が学生生活において人間性を高める経験を得ることができる点などを考慮して、学生に提供している。

留学生に対しては、留学生科目を、2019年度カリキュラムでは15科目開設していたが、2025年度カリキュラムからは、19科目で展開することが決定している。留学生につ

いては、留学生科目を修得することにより、卒業要件上、一定の範囲で他の教養科目等の修得に読み替えることができる。また、初年次教育の基幹科目である「自己発見とキャリア開発 A、B」のクラス編成に当たっては、留学生と日本人学生との混成のクラス（レギュラークラス）とは別に留学生クラスを設け、入学前教育で実施される日本語プレースメントテストや日本語科目担当教員による面談において日本語能力が十分ではないと判断される留学生については、留学生クラスに所属することにより、日本語能力の向上にも配慮した内容の初年次教育を受けることを可能にしている。これらの施策により、留学生が、今後目指す専門分野の学習においてより大きな成果を得るための基礎となる日本語能力の充実を図っている。さらに 2025 年度以降は日本語カフェと称する正課外での日本語学習を開始しており、初年度後期以降から開始する専門科目の学習に向け、より一層日本語力を向上させることを目的としている。加えて、留学生支援部の主催する行事を通じて語学支援や国際交流の促進を行っている。

また、障がいのある学生に対する修学支援として、学生支援室と教務課が連携して、合理的配慮の内容等の調整をしている。例えば、教務課が学生支援室と連携し、セメスターごとに面談を実施し、一人一人の状況に応じて学修指導等の対応をしている。また病気や障害を理由に合理的配慮を求めて授業配慮願を申請した学生については、副学長と学部長を構成メンバーとする学習支援ミーティングを開催し合理的配慮の必要性およびその具体的対応の内容を検討し、そのうえで各教員に対しては、病気や障害の特徴や具体的な支援などが書かれた授業願の配布を行い、情報共有し、統一した対応ができるようにしている。

成績不振の学生については、セメスターごとに、大学が定める目標修得単位数未達の学生を成績不振学生と捉え、注意を促す文書を発送するとともに面談を実施し、学修指導、生活指導等で改善を促している。また、2020 年度入学者より、単位修得状況と GPA に基づき、履修制限の上限単位数の緩和と制限を設けることとした。学習状況が悪い学生の履修上限単位数を 22 単位までに制限することで、履修科目に、より集中して取り組めるようにした。

本学では、教養課程と専門課程とを年次に応じて区分するといった教育課程を採用していないこともあり、4 年次に至るまで留年となることはない。したがって、留年者の把握については、成績不振学生への指導を通じて、4 年次終了時点での留年の可能性が高い学生を早期に把握することに主眼を置いている。それに該当する学生については、個別に面談・学修指導を実施して、留年予防の対策を実施している。

特に大学での学びの意識と習慣が形成される初年度については、自己発見とキャリア開発担当教員と教務課が連携し、学生の出席状況等の管理を行い、欠席が続く学生には担当教員または教務課にて当該学生と連絡を取り、学生生活状況をヒアリングするなど、課題の早期発見および改善を目的に実施している。

また、休学の手続きについては、事前相談という形で学生課が窓口となり、学生課職員が面談を行い、休学を考えるに至った経緯を確認し、手続き書類を配布した後に所定の期日までに提出があったものを、教授会において審議している。病気を理由とした休学については診断書の提出を求めている。休学中の学生に対しても、RYUKA Portal を通じた大学からの情報発信や履修ガイダンスの案内等各種郵送物も発送し、円滑な復学につなげるようにしている。

退学希望者の状況把握と対応に関しては、次のとおりである。退学を検討している学生に対しては、前述の成績不振者の面談・学習指導に加え、年に 5 回程度保護者を対象に実施する学修相談会を通じて、単位修得方法や学生生活面での相談を行う中で、退学したいという明確な意思表示を行う前のある程度の把握と相談により退学へ至らないようにしている。退学の意思がある程度明確になってきている学生については、事前相談というかたちで学生課が窓口となり、学生課職員が面談を行い、退学を考えるに至った経緯を確認し、意志が固い場合は、退学願を含む手続き書類を配布し所定の期日までに提出があった

ものを、教授会で審議している。

遠隔授業については、新型コロナ禍での特例対応以降は実施していなかったが、2024年度前期より、補講日に集中する授業の重複による学生の学修機会の喪失を防ぐことを目的に、補講の遠隔（オンデマンド）開講を認めている。また、2025年度には、遠隔授業（オンライン・オンデマンド）を複数の科目において試行的に実施し、今後の遠隔授業の導入に向けた検証を行うことが決定されている。

【入学前教育の具体的な説明】

入学前教育の内容について学生に明確に周知されているかを含め、具体的に以下に説明する。また、入学前教育を受けた学生がスムーズに大学での学習に適応できているか否かの検証はどのように行っているのか、事前教育の効果も含めて説明する。

○入学前教育の明確な周知

入学前教育について、大学ホームページ上で案内を行っており、年内入試合格者（留学生入試以外）に対して全員に掲載ページのQRコードを記載した案内ハガキを郵送している。該当のページには入学前教育実施の案内、入学前課題の詳細の内容について掲載し、周知を図っている。

○入学前教育の目的と内容

2025年度より、自己発見とキャリア開発A・B（以下、自己キャリア）のプログラム改訂を行うことに伴い、入学前教育を含めて内容の見直しを行った。本学のカリキュラムにおいて、自己キャリアを核とした「初年次科目」を中心に置き、高校教育および2年次以降の3年間の専門的な学びを位置づけることとしており、2024年度入学生までの初年次教育の課題を踏まえ、自己キャリアと入学前教育、自己キャリアと2年次以降の学修のそれぞれの連続性を意識したカリキュラムの編成を行った。

入学前教育の主要な目的は次の3点としている。

- ① 早期に入学が決まった学生に対して課題を与えて学習習慣を崩さないようにするとともに入学後の修学への円滑な移行を図ること
- ② 入学生全体の基礎学力が入学までに低下しないようにすること
- ③ 極端にコミュニケーションが苦手であるなど入学後に本学への適応が難しそうな学生を事前に発見すること

- ① ②の目的と対応して入学前教育を実施した。内容は、オンデマンドと対面を組み合わせた「ハイブリッド方式」とし、第1回（オンデマンド）では事前課題として、「流通科学大学と流通科学大学の学びの特徴」についてのレポートを課した。また、入学前教育の内容として、在学生の学びに関するインタビュー動画を視聴することとし、事後課題として、本学での学びを経て「10年後のなりたい姿」に関するレポートを課している。第2回（対面）では、事前課題として、大学入学までの「キャリア」の振り返りと目標設定としてのレポートを課した。2024年度は入学前教育の内容として、以下の3項目を実施。

- ・教員、職員、学生との交流（アイスブレイクとグループワーク）
- ・「大学で挑戦したいことについて」ポスター（A3）作製
- ・作成したポスターの発表

事後課題としては、全2回の入学前教育の内容の振り返りを踏まえ、「入学から夏休みまでに挑戦したいこと達成したいこと」に関するレポートを課し、自身の入学後の個々の目標について考える内容とした。

また、入学前教育において、在学生のCA（クラスアシスタント）によるファシリテーシ

ョンを実施しており、新入生だけでなく在学生の学びの要素も担っている。

- 第2回入学前教育にて、参加者に対してプレースメントテスト(5教科、情報リテラシー、読解スキル)を実施。テストの評価上位者を優秀クラスとしてクラス配置することで、入学時点での学力差による新入生の学習意欲およびモチベーションが下がらないよう考慮した。
- 入学前教育の欠席者および事前課題未提出者等については、クラス単位での科目運営上の課題がある学生として管理を行い、クラス分け作業においても調整を行った。
- 入学前教育を受けた学生がスムーズに大学での学習に適応できているか否かの検証
本学では、入学前教育の目的の一つ(③)として、「極端にコミュニケーションが苦手であるなど入学後に本学への適応が難しそうな学生を発見」として、必要に応じて、学生支援室と連携する等で支援を行っている。入学前教育を受けた学生がスムーズに大学での学習に適応できているか否かは、入学前教育に参加した学生と入学前教育に参加しなかった学生の取得単位数を比較することで効果を測ることができる。ただし、「入学前教育に参加しなかった学生」の大半は一般入試や大学入学共通テスト利用型入試受験学生であり、これに毎年数名の入学前教育対象であったが諸般の事情により参加しなかった学生が含まれることに注意する必要がある。「入学前教育対象学生」と「入学前教育対象外の一般入試等による入学者」を比較すると、後者の方が、学習習慣がしっかりできており、基礎学力も備わっている傾向がある。5年間の推移をみると、2019年度以降は、入学前教育受講学生は「入学前教育を受講していない学生」と遜色がない取得単位数となっており、入試方式の相違も考慮すると、入学前教育を受けた学生が、おおむねスムーズに大学での学習に適応できていると言える。

次に、学生の社会的及び職業的自立に向けたキャリア教育に関し、その内容が学生に明確に示されているのかを含め、どのように取り組んでいるのかを成果も含め説明する。学生の社会的及び職業的自立に向けたキャリア教育に関して、以下の通り、実施している。キャリア教育は正課授業として導入しており、全学共通科目における「キャリア科目」(全6科目)という区分・分野に配置し、全6科目のうち2科目4単位以上を履修修得することが卒業必須要件となっている。そのことも含めて、授業に対する学生の注目や関心も非常に高い科目であるといえる。

主な取り組みとしては、1年生から4年生に至るまで学年ごとにキャリア科目(キャリア基礎論、ビジネス文書実務、キャリア実践論、キャリアビジネス論、オフキャンパスプログラムⅠ、オフキャンパスプログラムⅡ)を設置し、各学年で求められるに相応しい人間的・社会的な成長や成熟を発達段階的かつ体系的にレベルアップをはかっていき、来るべき社会的及び職業的自立に向けての重要な「準備教育」として開講している。

なお、1年生については、「自己発見とキャリア開発A」「自己発見とキャリア開発B」という2科目が開講されているが、この2科目に関しては、初年次教育科目としての性質も有していることから、全学共通科目のなかの全学基幹科目という授業科目区分に位置付けられている。これらの科目は、基本的には1年生全員が履修しなければならない必修科目とされている。

○発達段階に応じたキャリア教育の授業内容(参考)

1年生 自己発見とキャリア教育A・B

⇒ 高校生から大学生へのスムーズなトランジションをサポートする科目でもあり、本学では「気づきの教育」と呼んでいる。1人ひとりが「なりたい自分」を探し、それに応じて4年間の学びをいかに充実させ、意義あるものにするかをさまざまなプログラムをとおして自分自身で考えさせ、気づきを得させることで、2年次以降の専門的な学びへの連続性を意識させる

オフキャンパスプログラムⅠ

⇒ 職業人や企業人へのインタビューを通して「なりたい自分」を考えていく。インタビュー（インタビューを受けてくれる人物）は大学でセッティングするが、以降は学生たち自身でアポイントを取り、質問内容を準備し、インタビューを行い、職業観や労働観を醸成させる。

2年生 キャリア基礎論

⇒ 学生の社会的及び職業的視野を「業界」「企業」「職種」といったキーワードから広げて見ていき、より広い、より多くの情報から納得のいく進路や就職先を選択できる知識や技能を得るための手法等を身に付けさせる。

3年生 キャリア実践論

⇒ 授業コンセプトは「就職活動」である。ただし、キャリア教育で扱う「就職支援」とキャリア支援課で行っている「就職支援」との違いは、本科目では人生という長期的視野からの生き方や働き方についてキャリア理論や具体的事例なども紹介しながら考えさせる点である。

オフキャンパスプログラムⅡ

⇒ 授業コンセプトは「インターンシップ」である。本格的な就職活動がスタートをする前に、正社員や正職員として働くとはどのようなことなのかを実際の就業体験をとおして理解させ、職業観や労働観の醸成及びイメージと現実のギャップを埋めさせていく。

4年生 キャリアビジネス論

⇒ 授業コンセプトは「学校社会から職業社会へのスムーズなトランジション」である。大学卒業後の3年以内の離職率は相変わらず3割を超えており、いかに転職社会に入ってきたとはいえ、安易な退職にはつながらないよう社会の入口において必要とされる必要最低限の知識やマナーの修得はもとより、加えてひとりの労働者として働くうえでの必要最低限な知識や常識等についても学ばせている。

キャリア教育の成果については、そもそもキャリア教育の目標や目的が対処療法のように即時的な効果を期待したり求めたりする性質の学問ではないと考えている。むしろ、卒業してからの長い職業人生において、キャリア科目で学んだ知恵や知識やスキルを卒業生たちがそれぞれの職場や仕事場において発揮してもらえることをその成果と捉えている。

ただし、キャリア教育の本来の主旨ではないが、あえて就職状況や就職率といった数値や数字と紐づけてみる場合は、本学の大学案内である『流通科学大学 2025 大学案内』（pp.71-96）及び『大学 HP』などをご参照いただきたい。

2-2 修学支援（経済面）

経済的な支援を行う奨学金としては、学部生約1,400名が受給する「日本学生支援機構奨学金制度」を基本とし、それを補完する制度として、大学独自の奨学金制度を運用している。入学試験の成績によって授業料が免除される奨学金をはじめ、多くの奨学金を設けている。また、2020年度前期以降、学納金の本来の納付期限である5月31日（後期は10月31日）を、延納の納付期限である7月15日（後期は12月15日）まで一律に延期する措置を、2021年度後期、2022年度前期、2022年度後期、2023年度前期まで継続していたが、2023年度後期以降、それ以前の手続き方法に戻し、延納願を提出した学生については、納付期限を延期している。

授業料等納付金に関する情報は、ホームページに公開し情報提供している。また経済的支援としての奨学金制度についてもホームページに公開しているほか、毎年度学生に配布する「CAMPUS DIARY & STUDENT GUIDE BOOK」にも掲載し情報提供している。加えて、授業料等納付金、奨学金制度等については、学生課窓口で随時相談を受け付けている。

2-3 大学院における修学支援（学修面・経済面）

大学院流通科学研究科においては、大学院生の修学支援に関して大学院運営委員会ならびに研究科委員会を中心とし、必要な議論や制度の整備を行なっており、大学事務局の各部がそれぞれの役割を遂行していくことで、大学院全体としての修学支援の取り組みを推進していく体制を整備している。また、研究活動に関しては附属図書館も支援を担っている。

個々の大学院生への修学支援としては、修士課程及び博士後期課程それぞれにおける研究指導體制を中心に、指導教員と関係各部との連携のもとに、必要な支援を実施している。修士課程には修士論文コースと課題研究コースがあるが、前者では1年次7月に所属演習を決定し、1年次後期より指導教員のもとで演習指導を開始する。後者では、1年次7月にコースを選択し、「課題研究の成果」のベースとなる課題演習の指導教員のもとで研究指導を受けることになる。なお、所属演習やコースの選択期間となる1年次前期には所属演習がない状態となるが、この期間には別途、各学生に対して大学院担当教員から1名ずつ「学修相談員」を選任し、個別の学修相談等のサポートを行う体制としている。

また、博士後期課程では「複数指導制」を導入しており、1年次の前期の研究計画に基づき、指導教員及び副指導教員もしくは指導補助教員の申請・決定を行い、指導を開始する。

奨学金その他の経済的支援については、「修学支援方針」に基づき、優秀な学生を対象により一層勉学に励むことができるよう「私費外国人留学生授業料減免」及び「私費外国人留学生精勤者授業料減免」等を整備している。また、大学が実施する経済支援以外として、日本学生支援機構による奨学金や学習奨励費、あるいはロータリー米山記念奨学金等、外部の奨学金制度について適切な推薦を積極的に行うなど、その取得に関する支援を行っている。この結果として、大半の大学院生（過年度生は除く）が、何らかの制度による経済的支援を受けることができる状況となっている。

また、奨学金以外の経済的支援としては、大学院生の学術研究活動を助成・奨励するための経費を補助する制度として整備している「修士課程研究助成費」（以下、「修士助成費」という）及び「博士後期課程研究助成費」（以下、「博士課程助成費」という）が挙げられる。この制度は、「流通科学大学大学院生研究助成費実施要領」の規程に基づくもので、修士助成費については交流会参加に係る経費に対して、また、博士課程助成費については博士論文テーマに関する研究活動に対して助成を行っている。修士助成費は一人年間10万円を限度、博士課程助成費は一人年間20万円を限度とした申請を可能としている。

なお、以上のような修学支援の実施内容等については、各種の規程に加えて、大学院生により分かりやすく伝えられるよう、『大学院履修要項』第6章（その他の事項）においても、教務に関する事項をはじめ、日々の学習において必要とされることが多い事項を中心にとりまとめた解説を作成し、その内容を明示している。

以上のように、学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の学修・経済体制を総合的に整備するとともに、その適切な運用を進めている。

3 生活支援

生活面での支援は、学生課が担当している。また、学生委員会を設置し、学生の生活支援に取り組んでいる。キャリア支援部は学校法人中内学園事務分掌規程第4章第12条の2に基づき、学生の生活指導に関すること、学生の課外活動に関すること、学生の保健衛生に関することなどを中心に分掌している。学生委員会は、学生委員長（教員）、学生委員6名（各学部教員）、キャリア支援部長1名を委員として構成され、学生生活に関する事項、学生の課外活動に関する事項、学生の奨学に関する事項、学生の保健指導に関する事項、学生の福利厚生に関する事項などの審議、検討を行っている。

校医診察については、内科医及び精神科医が月2回来学（学生長期休暇中は未実施）。

また、嘱託臨床心理士 1 名、非常勤臨床心理士 3 名が、平日 10:00~17:00 の週 5 日体制で学生からの相談に対応している。

学生の心身の健康、保健衛生、安全・衛生への配慮として保健室、学生支援室を設置し対応している。保健室は、保健室職員 3 名体制で対応しており、正職員保健師 1 名、非常勤看護師 2 名が勤務している。月曜日から金曜日まで勤務しており、学業中やクラブ活動中の病気やけがの対応（休日の大学行事にも救護体制をとっている。）は保健室で、学生からの健康相談等は保健室への来室、またはメールや電話でも実施している。2024 年度は 1,161 件の対応を行った。内科（月 2 回）及び精神科（月 2 回）の校医診察は、年間 36 名の学生が受診した。その他、健診後のフォロー、疾病相談、メンタル相談、海外研修前健康確認なども実施した。毎年 3 月に健康診断を実施し、有所見者（尿検査、血圧）には 5 月に再検査期間を設定し実施している。2024 年度は 242 件の受診があった。

また、学生支援室には、臨床心理士 1 名、非常勤臨床心理士 3 名を配置し、心の悩みを持つ学生への対応をはじめ日々の学生生活をスムーズに過ごせるよう個別に支援を行っている。また 2016 年に施行された障害者差別解消法に基づいた障がい学生への合理的配慮に取り組んでおり、本学策定の障がい者支援ガイドラインに基づき、保健室、学生支援室、教務課、キャリア支援課が連携を取りながら、支援に取り組んでいる。

精神面での問題を抱える学生への修学・就職関連支援については、教職員だけでなく保護者との連携も強化し、さらに外部支援機関（発達障害者相談窓口、就労移行支援事業所など）との連携も図っている。

4 進路支援

本学において、学部生および大学院生の進路（就職）支援は、キャリア支援課が担当している。キャリア支援課は、学校法人中内学園事務分掌規程第 12 条の 3 に基づき、「学生の就職指導、就職斡旋および手続きに関すること、求人企業の開拓およびその連絡、折衝、就職関係資料の収集と学生への紹介に関すること」を中心に分掌している。また、大学に進路支援委員会を設置し、進路支援委員長（教員）、進路支援委員 3 名（教員）、部長 1 名（職員）が委員として構成し、キャリア支援課部員が委員会の事務、運営に携わり、就職支援に関する様々な施策の報告、審議・検討を行っている。キャリア支援部は、部長 1 名、課長 1 名、専任職員 4 名の他、キャリアコンサルタント資格を保有するカウンセラーを常時 2~3 名配置して、就職相談、求人企業とのマッチングなどの就職支援の業務に取り組んでいる。キャリア支援課で収集した求人情報は、学内ポータルサイト、LINE、キャリア支援部内における掲示などで学生に最新の情報を公開している。また、本学においては教職員が一体となって学生の就職支援を行う体制を全学的に整備しており、ゼミ担当教員が把握したゼミ所属学生の就職活動状況について定期的にキャリア支援部と情報共有し、各学生の活動状況を収集することで個別支援に活かしている。また最新の求人情報や学内の就職支援行事をゼミ担当教員に共有化するため、キャリア支援部より原則週 1 回、定期的にメールにて全ゼミ担当教員へ情報発信を行っている。また、本学職員は全員が部活動の副顧問を担当するが、副顧問から各クラブ部員への就職支援も積極的に行われている。

学生の就職支援行事として、3 年生の全学生を対象に年間 7 回にわたる就職ガイダンスの実施をはじめ、就職を希望する学生との個人面談の実施、面接練習、グループディスカッション練習、就職筆記試験（SPI）対策講座、就職対策宿泊セミナーなどを就職採用試験に向けた対策として実施している。また学内に企業の採用担当者を招いて学内企業説明会や業界研究セミナーを定期的に開催し、学生と企業のマッチングの場を多数設けている。また 2020 年度以降、新型コロナウイルス感染拡大により、一般的になりつつあるオンラインでの就職相談・面接練習なども増加しており、オンラインによる就職活動支援の一環としてキャリア支援課内にプライベートボックス 3 基を設置し、学生が活用している。

留学生に対する就職支援は、2024年度から新たに1年生からサポートするために留学生の専門部署である留学生支援部が中心となり行っている。留学生支援部には部長1名、次長1名、正職員5名、その他職員4名の計11名を配置し、そのうち留学生就職支援を専任とする職員3名が、日本で就職を希望する留学生の支援を行っている。進路希望アンケート（1・2年生は年1回、3・4年生は年2回）を実施し、卒業後の希望進路をヒアリングし、日本での就職希望者を早期から把握している。留学生独自の就職支援行事として、3年生を対象としたインターンシップ対策講座の実施から、インターンシップ先企業の紹介や、参加に向けた支援を行っている。また、留学生就職ガイダンス（10月～翌2月に全8回）を実施し、日本における就職活動スケジュールの確認をはじめ、日本の企業文化、業界研究、自己分析、ビジネスマナー、在留資格に関する講座や、留学生採用企業紹介などを行っている。また、同時期に、職員が就職希望者全員と面談を行い、留学生個々の志望業界や就職活動に対する悩みや不安の解消にも努めている。4年生対象の就職支援行事としては、兵庫・大阪の企業を中心に、留学生を積極的に採用する企業を招聘する学内企業説明会の実施や、各自治体主催の合同企業説明会への参加促進のため、大学から会場までのバスツアーの企画も行っている。これらの支援行事も含めて、日本語教育、キャリア教育、インターンシップそれぞれの科目群（正課と正課外の両方）から構成、体系化した本学独自の「アジアビジネス人材育成プログラム」を設置し、日本で就職を目指す留学生が3年生終了時までには就職活動のノウハウを身につけられるようにしている。なお、本プログラムは文部科学省「留学生就職促進教育プログラム認定制度」により2024年度より5年間認定を受けている。

5 その他支援

学生の正課外活動（部活動等）を充実させるため、クラブ・サークル活動、チャレンジ精神を育むプログラムへの参加など、学生の課外活動の支援にも力を注いでいる。

課外活動を通じて学内諸規程の遵守のもと、一般的な礼儀、マナー、モラルを学び、社会人になる上で重要な「社会人基礎力」向上に少なからず寄与している。

オリエンテーションや各種研修を通じて、学生自身もその目的をよく理解しており、加入率も高くなる傾向である。

表 7-1：課外活動所属率について

所属団体／年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
体育会系クラブ	811	698	743	724	647	696
文化会系クラブ	374	339	628	581	556	685
独立団体	133	108	137	67	45	78
サークル	608	642	480	607	845	954
所属人数合計	1,926	1,787	1,988	1,979	2,093	2,413
在籍者数	3,747	3,861	3,888	3,836	3,730	3,626
課外活動所属比率 (所属人数/在籍者数)	51.4%	46.3%	51.1%	51.6%	56.1%	66.5%

課外活動所属率も概ね上昇傾向にあるといえる。教育学部以外の4年制大学の中で、クラブ加入率40%を越えているところは少なく、新型コロナ禍の影響を受けた2020年度を除き50%を超え、2025年度は66.5%の加入率であり、本学の加入率は比較的高いといえる。また、2022年度より、課外活動団体において体育会団体・文化会団体のうち13団体を課外活動団体の活性化に向けて活動環境の整備や学業面でのサポートを充実させることを目的とした「重点支援クラブ」として運用をしている。また、これらの学生の活躍（実績）は学内外において高い評価を受けており、本学にとって正課授業と並ぶ大学教育の重要な柱となっている。そのため本学では、課外活動団体の使用施設の充実化も図

っている。クラブ加入者増加に伴い、活動スペースを確保するため、以下の通り、ハード面における支援として本格的な活動スペースの提供を行っている。

《直近3年間の実績》

- ・2022年4月 「野球場」トイレ洗浄便座取付工事
- ・2022年5月 「RYUKA HALL」プロジェクター関連機器一式入替工事
「アスレチック棟」ウィンドフィルム張替え工事
- ・2022年6月 「第2クラブハウス」トイレウォシュレット設置工事
- ・2022年7月 「第1クラブハウス」天井点検口設置工事
- ・2022年8月 「野球場」サイン取替え工事費用
「テニスコート」張替え工事（2面：1番コート・2番コート）
- ・2022年9月 「RYUKA HALL」壁面改修工事、「人工芝グラウンド」照明改修工事
- ・2022年10月 「野球場」防球ネット支柱修繕工事
- ・2022年12月 「第1クラブハウス」トレーニング室壁面鏡取替え工事
「第2クラブハウス」扉取替え工事
- ・2023年2月 「テニスコート」張替え工事（2面：3番コート・4番コート）
- ・2023年3月 「野球場」ネット修繕工事、「野球場」移動式ネット修繕工事
「西グラウンド」ウォータークーラー入替工事
- ・2023年8月 「野球場」防球ネット修繕工事
- ・2023年9月 「テニスコート」ベンチ入れ替え工事
- ・2023年12月 「野球場」人工芝入れ替え工事、「RYUKA HALL」照明LED化工事
- ・2024年2月 「トレーニングルーム」壁設置工事
- ・2024年5月 「野球場」防球ネット修繕工事
- ・2024年6月 「西グラウンド」陸上競技用砂場改修工事
- ・2025年1月 「アスレチック棟」アリーナ床面サンダー掛け工事

その他、顕著な成績を収めた個人や団体に対しては、都度表彰を実施する奨励賞や1年間を通しての活動成果を表彰する飛翔賞などの学生表彰制度もあり、学生の正課外活動（部活動等）への取り組みに対するモチベーションの維持・向上に努めている。

また、学生の要望に対応した学生支援として、既存のクラブハウス、グラウンド、テニスコート・アスレチック棟を定期的にメンテナンスしている。また、トレーニングルームの環境向上のために壁の設置や新規機材の導入、既存機材のメンテナンスもしている。その他、環境整備として熱中症予防の屋外日除け・熱中症指数計および移動式冷風機を設置している。また、学内6箇所にAED（学外野球場を含む）を設置するなど、学生の安全面についても充実化を図っている。併せて、学生への指導体制についても充実を図り支援を行っている。年間行事として、新入部員を対象とした「フレッシュマン研修」、クラブ代表者を対象とした年2回の「クラブ面談」を全クラブに対して個別で実施している。その中でリーダーシップ・目的意識の向上や事故防止・健康管理について、定期的な教育・活動フォローアップを行うとともに学生からの意見や要望をヒアリングし、実施可能なものについては、適宜対応を行っている。

このように各クラブと事務局が定期的に面談を実施することで要望や問題などを早期に把握し、改善できる体制を整えている。

2023年度からはクラブ活性化委員会直下のクラブ推薦入学生支援専門部会(教員5名)と学生課にて連携し、クラブ特別入試入学者1年生を対象とした「支援プログラム」として、全体への説明会及び個別面談を前期1回、後期1回実施している。また、デュアルキャリア教育として、UNIVASより講師を派遣していただき、2年生を対象とした「組織マネジメント研修」と3年生を対象とする「リーダーズ研修」を実施している。

各クラブには「顧問・副顧問制度」を導入しており、1団体につき、2名以上の本学教

職員を配置し、クラブ活動上の一般的な指導のほかには大会等への引率や部員との個別相談など、細やかなフォローが出来るようになっている。また、クラブと大学を繋ぐ役割として、クラブ活動の現状把握（試合・合宿等の把握と結果報告、部員数の把握、援助金等の会計報告資料の確認等）を行うなど、部員への助言および指導を行っている。

活動に係る費用助成（支援）についても施行している。2024年度は、合計19,263千円の課外活動援助を行った。内訳は次の通りである。「課外活動団体援助金の算出基準（内規）」を基に、「部員数」「連盟・協会登録料」「指導料・外部施設利用料」から算出して配分を行う基本援助金は、44団体に対して16,685千円（独立団体3団体690千円、体育会28団体13,813千円、文化会13団体2,182千円）の助成を行った。そのうち、部員数増加などによる基本援助金不足を救済する措置で申請制に基づき配分する基本援助金追加は、5団体に対して241千円（体育会4団体、文化会1団体）の助成を行った。またクラブの共用備品等の購入希望を申請制に基づき配分する特別援助金については、28団体に対して2,578千円（独立団体1団体、体育会13団体、文化会7団体）の助成を行った。活動に対する費用助成は今後も充実させていく予定である。

その他、本学では各団体が自主的に地域貢献（交流）イベントをボランティアとして実施している。本学の特色のひとつ「地域に開かれた大学」として、地域とクラブが密接に連携しており、評判が高く地域から数多くの表彰や感謝状が贈られているのも特徴である。

<2024年度実施の主な地域貢献（交流）イベント>

- ・クリーンキャンペーン（地域清掃 毎週木曜日）
- ・和太鼓部コンサート（神戸まつり 5月、うみかぜ音楽祭 10月、ダイワ地域交流会 11月、クルーズ客船歓送演奏 11月、地域コンサート 12月、YMCA クリスマスイベント 12月）
- ・赤十字献血活動（献血 6月・11月）
- ・ワールドフェスティバル（国際交流イベント 6月） ※来場者数：約120名
- ・吹奏楽団コンサート（演奏会 6月）
- ・神戸市立落合児童館 夏まつり（神戸市落合児童館 7月）
- ・学園夏祭り（学園西町連合自治会 8月）
- ・UNIVER祭（神戸市公園緑化協会 8月）
- ・西区×ウエルマル×RYUKA わくわく緑日（神戸市西区地域協働課 8月）
- ・ハロウィン（児童対象 10月） ※来場者数：約3,000名
- ・りゅうか祭（学園祭 11月） ※来場者数：約6,800名
- ・赤い羽根共同募金運動（兵庫県共同募金会・神戸市西区共同募金委員会 11月）
- ・クリスマスパーティ（児童対象 12月） ※来場者数：約300名
- ・絵本読み聞かせ（Libro 保育園、幼稚園、ブランチ神戸学園都市 通年）
- ・各種ボランティア（児童、子ども食堂、福祉、清掃、みなとまつり、バルーンアート、神戸マラソン、地域交流フェス、わいわいフェスタ、ええとこ長田等 通年）
- ・児童養護施設の子どもたちと生ごみから堆肥づくりボランティア（6月 4名参加）
- ・国際交流農業ボランティア（6月 1名参加）
- ・神戸西警察署委嘱式（7月 2団体参加、ランボラ・ミルクティ）
- ・みなとまつりボランティア（7月 95名参加）
- ・須磨寺商店街ボランティア（7月 15名参加）
- ・そうめん流し体験ボランティア（7月 4名参加）
- ・百歳体操におけるボランティア（8月・9月 2名参加）
- ・ホップステップNキッズ夏休み子ども居場所ボランティア（8月 10名参加）
- ・KANDEサマーフェスポイポイバトルボランティア（8月 6名参加）
- ・本学同窓会有朋会主催「ホームカミングデー」オープニング演奏（8月）

- ・ネアカ塾 和太鼓教室 講師 (9月)
- ・神戸税関 オープンカスタムス 2024 (神戸税関 本関) 出演 (10月)
- ・シーサイド BEER テラス舞子公園 with からあげ FESTA 公演 (10月 約10名)
- ・UNDOKAI ボランティア (11月 49名参加)
- ・学校公演 (フランス共和国/コルマル市 現地小学校 2校) (11月 7名参加)
- ・学園東町クリスマス会バルーンアート教室ボランティア(12月 5名参加)
- ・竹林整備ボランティア (12月 10名参加)
- ・第58回垂水区ロードレース大会ボランティア (12月 9名参加)
- ・卒業生岡本さんからの依頼 バスツアーボランティア (12月 4名参加)
- ・神戸 YMCA 主催 第9回みんなのクリスマス 公演 (12月 5名参加)
- ・第17回垂水区ドッジボール大会ボランティア (2月 9名参加)
- ・老人ホーム 公演&ワークショップ

6 学生の基本的人権の保障

本学ではハラスメントのない、互いの人権を尊重し合う、活気に満ちた環境をつくることを目指している。ハラスメントとはどのような行動かを正しく理解し、差別のない、互いに敬意を持って学び、教え、研究し、また働くことのできる「人間尊重」の環境を作り上げようとしている。

ハラスメント防止対応については大学部門とは切り離し法人(総務人事室)が主管となり対応を行っており、ハラスメント相談員として教員2名、職員2名を配置し、安心して相談できる環境を整えている。相談員との面談を希望する場合、事前にアポイント(電話、E-mail、手紙など)のような方法でも構わない)をとったうえで実施する体制をとっている。また、不定期で相談員によるミーティングや勉強会を実施している。2024年度における学生からの相談件数は2件であった。

また、個人情報保護対応についても大学部門とは切り離し法人(総務人事室)が主管となり対応を行っている。個人情報の保護に関する法律、行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律や関連のガイドラインを遵守しながら、役員、専任教員、非常勤講師、正職員、嘱託職員、定時職員、準職員、臨時職員、派遣社員ならびに学生及び学生の保証人の個人情報を取扱う場合に生じる人権侵害から個人を保護するために「学校法人中内学園個人情報保護に関する規程」を定め、個人情報の適正な取得、利用、管理及び保存を図り、学園での個人情報の取扱いに伴う本人の権利、利益及びプライバシーの保護に努めている。個人情報の取扱いに関する苦情処理等の窓口を監査室に設けている。2024年度の学生からの相談件数は0件であった。

7 留学生支援

留学生の学修相談はもちろん、進路・就職相談や日常生活における様々な悩みに対応するため、留学生支援部を設置し、専従職員を配置している。留学生に対する学修支援、キャリア支援についてはすでに述べたが、これらについては、留学生支援部と、教学部、キャリア支援部が連携して取り組んでいる。加えて留学生支援部は、在籍管理や在留手続き支援、日本文化の体験など多彩なイベントを開催し、留学生が日本での充実した学生生活を送ることができるよう、多面的に支援を行なっている。また、留学生先輩相談ブースの発展形として新たにサポーター制度(2022年度からはパートナー制度に改名)を立ち上げた。これは留学生の上級生などに加え日本人学生も一緒に入ることによって、1年目の留学生の相談役となるだけでなく日本語能力の向上にも寄与するものである。時にはSNS、ZOOMなどオンラインツールも活用しながら、科目履修、奨学金、下宿生活等に関する実践的なアドバイス・情報交流が行なわれており、コロナ禍においては未入国留学生へのサポートとして実績をあげた。(2021年12月2日神戸新聞記事掲載)

日本語学習サポートとして、日本語学習に関するカリキュラムの充実を図ることはも

とより、日本語スピーチコンテスト、日本語プレゼンテーションコンテスト、留学生ポスター発表を学内で開催することにより、留学生の日本語学習に対するモチベーションの向上を図っている。コンテスト応募学生に対しては、原稿の添削指導を個別に行なうなどの対応も実施している。2024年度からは、日本語能力試験1級および2級の取得を促すべく、受験料に対する補助金支給制度を導入している。

また、留学生と日本人学生の交流促進を図るため、World Hallを学内に設置している。ちなみに、World Hallは学生提案をプロジェクト化し、実現したものである。World Hallでは七夕イベントや正月のしめ飾り作りなど、日本独特の文化を体験できるイベントや、ワールドフェスティバルと称した国際交流イベントなどを随時開催している。学園祭「りゅうか祭」では「インターナショナルフェスティバル」と称し、留学生が各国料理を模擬店で販売するイベントを行なっている。学内の日本人学生、留学生はもとより、学外からも多くの地域住民が訪れる人気イベントとなっており、留学生を中心とした地域の異文化交流の場として機能している（資料7-20）。留学生のより主体的な参加を促すため、参加の呼びかけ方や参加への支援方法等についてはさらに検討していく必要がある。

大学敷地内に附属国際交流施設学生寮（収容定員192名）を設置している。世界各国からの留学生と日本人が共同生活を行う場所で、日々の国際交流を通してグローバルマインドを育み、国や宗教や言語を越えて、人格のみを介して友情を築くことができる視野の広い人材を育てる。また、大学敷地内にあるため、通学時間がかからず勉強や課外活動にも集中できる教育施設である。

【入寮生数※】留学生 84名、日本人学生 62名 計 146名

【留学生の出身国名※】

アメリカ、インドネシア、韓国、カンボジア、台湾、中国、ベトナム、マレーシア、ミャンマー

（五十音順）※2023年5月1日現在

本学の外国人留学生への経済的支援制度は、大きく「授業料減免」と「奨学金給付」の2種類で構成されている。授業料減免制度は、30%減免と50%減免の2種類あり、新入生については入学手続き時に、在学生については授業料減免制度申請による希望者から、減免を適用するものである。いずれも、1年間の適用であり、希望者は次年度に再申請が必要となる。新入生については、授業料30%減免に加えて20万円を前期納付金より減免、さらに日本語能力資格に応じて10万円もしくは20万円を給付する制度がある。奨学金給付については、学業・人物ともに優秀であると認められる者に月額5.3万円を給付する独自の制度がある。その他奨学金も含め、2024年度の適用人数は、のべ734名である。

評価項目②

学生支援に関わる状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

<評価の視点>

- ・学生支援に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- ・点検・評価の結果を活用して、学生支援に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

学生相談件数（メンタル面、合理的配慮相談等）が増加していく傾向を踏まえ、2020年度より「学生支援室」を設置した。これにより、前述のように各部署での対応となっていた体制から、各学部、各部署を横断的に取りまとめて対応できる体制を整え、何らかの不安をかかえる学生ならびに特別支援を必要とする学生の入学から卒業までの一貫した支援体制を整備している。

2024年度の学生支援室利用件数は、のべ573件（保護者67件、学生506件）であっ

た。2023年度685件に対しやや減少している。2021年度の843件をピークに年々減少傾向にある。発達障がい及びその特性を持つ学生やその保護者からの相談の全のべ数に対する割合については、2024年度は、70.2%（402件）と2022年度（60.8%）を除き、ほぼ横ばいで推移している。また、教職員への学生対応相談や外部の就労支援機関との情報共有については、教職員63件、外部機関3件であった。

1年生については入学時にUPIを実施し、その結果からメンタル面での不調の兆しがある学生には、個別に連絡を入れて呼出し、臨床心理士との面談を実施している。2024年度は、52名の対象者中32名と面談した。

2024年度新規合理的配慮申請の学生は、身体的障がい・病気の学生が4名、精神的な障がい学生が17名であった。配慮内容の決定については、まず、学生と保護者から、教務課、学生課、学生支援室が面談で聞き取り、その後、教務委員長が中心となって学部長らが参集し、支援内容を協議している。その支援案を学生、保護者に確認してもらい、合意形成を図った上で支援を提供している。

学生の身体面や日常生活における傾向については、年2回発行の保健室通信で保護者にも周知している。

学生支援の適切性については、年度の事業計画の中で点検・評価を行っている。上期終了後の10月頃と下期終了後の4月頃の年2回実施している。また、2020年度より学生委員会の中でも学生支援についての報告を6月と2月の年2回実施しており、学生委員からも積極的な意見を聞き、検証の場としている。

進路支援委員会は月次単位で開催され、4年生の就職活動を月別で報告し、内定獲得学生数の把握とともに卒業予定者数や就職希望者数のうち、どの程度学生が内定を獲得できているのかを確認しながら、次月以降の学生支援の取り組みについて確認・協議を行い、改善に向けて取り組んでいる。また3年生の就職支援行事についても今後の実施予定や実施結果を同委員会にて報告している。進路支援委員会で報告した内定報告者数や就職支援行事については、次月度に開催される教授会・教員会にて進路支援委員より各学部単位で全教員に向けて報告、説明を行い、各ゼミの所属学生等へ案内し点検を促している。留学生のアジアビジネス人材育成プログラムについては、月次単位で開催される留学生支援委員会にて、取り組み状況を確認しながら、運用上の課題点について議論し、改善に向けて取り組んでいる。

以上のとおり、学生支援の適切性についての点検・評価およびその結果に基づく改善・向上については、学生課が教務課、キャリア支援課、留学生支援部などと連携しつつ、また、教職協働の委員会組織である学生委員会、教務委員会および進路支援委員会、留学生支援委員会における審議を経て、実施されてきた。

流通科学研究科における学生支援の適切性の点検・評価については、大学院運営委員会および研究科委員会を中心とした体制のもと、必要な点検・評価及びそれに基づく改善を推進している。

学生支援の適切性についての点検・評価を行う際には情報としての学生の意見なども必要かと思われる。そこで様々な学生支援の施策に対する学生へのアンケート等を活用する事例、活用状況などについては、以下のとおりである。

在学意識調査や卒業生・大学生生活満足度調査において、記載された自由意見等を通じて学生支援に対する満足・不満足やその要因を把握し、学生支援の適切性についての点検・評価を行う際の情報として活用している。また2024年度には、前年度に引き続き、第3回の卒業生アンケートを2024年12月下旬から2025年3月までの回答期間を設けて、web方式にて実施した（2025年度第5回教育審議会資料）。1992年度卒業生から2023年度卒業生まで、有効回答数265件の回答が寄せられた。転職経験の有無や仕事の充実度、大学で学びなおしたいことや学生生活における充実度などにつき、自由記述の回答も含め、今後の学生支援の検討を行う上で大変参考になる貴重な情報を得ることがで

きた。本調査については、今後も、回収率を上げるとともに、卒業時アンケート、在学生アンケート、新入生アンケート等とも連携の上、様々な側面からの分析を実施し、大学における学生支援の一層の充実を図るべく検討する予定である。

「RYUKA Life」等で示されているように、学生支援室では、学生相談（学業・大学生活について、人間関係について、将来や生き方について、心身の不調について、性格や特性について、など）のほか、修学上のサポート相談（文字を書くのに時間がかかる、緊張や不安が高まった時に取り乱してしまう、課題を期日までに仕上げられないことが続く）も対象にしており、必要に応じて、学生支援室を軸に、保健室、教学部、キャリア支援部が連携して支援に取り組むことができている。また、その連携により各部局の学生支援について相互にその適切性を点検・評価することにもつながっている。

次に、学生支援に関する自己点検・評価やその結果に基づく改善・向上に関し、学長・学長会議、および大学教育審議会の役割について説明する。

学生支援に関する自己点検・評価のうち、内部質保証に関連するものについては、「学内各組織における内部質保証体制」に基づき、学内各組織が分担して実施する。加えて、学内各組織は、法人の中長期計画及び毎年度の事業計画の進捗状況を点検・評価する。

教育審議会は、内部質保証に関連するものについて、その下に置かれた自己点検・評価専門部会（現在は自己点検・評価専門部会はなく、教育審議会自体で集約）、を通じて、学生支援に関する事項を含む、「学内各組織において実施する自己点検・評価に対する指針の策定、助言及び支援」を行う。その結果は、報告書の形にまとめられ、教育審議会において報告され、その審議を経た上で、学長会議を通じて学長に報告される。加えて、教育審議会は、報告された内容に基づき内部質保証の観点から改善・向上を図るべき課題を見出した場合は、「内部質保証推進にあたっての指針」に基づき対応することになる。

教育審議会において自己点検・評価の結果として報告された事項は、学長会議を通じて、学長に報告される。その結果に基づき改善・向上を図るべき課題とされた事項については、事業計画に関する同様の事項とともに、学長が学長会議の審議を経るなどした上で、改善・向上のための施策をとり、あるいは必要に応じて理事会あるいは理事長にも諮った上、次の事業計画に反映させることにより改善・向上を図っていくことになる。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

(1) 長所

本学の学生支援の取り組みの長所としては次の点があげられる。

第1点目としては、本学では、学生と教職員との距離が近いことがあげられる。教職員一人ひとりが各課外活動団体の顧問・副顧問を担当し、学生の相談にのりながら課外活動の支援にも力を注ぎ、学生の課外活動団体への加入促進に大きな役割を果たしている。その結果、加入率は2021年度からは**4年連続**50%を超えるなど、加入率が高い。また前述の重点支援クラブを中心に各団体の技術レベルや学生の要望に応じた技術指導者を配置しており、全国大会出場の成果を出すクラブや、上位リーグへの昇格を果たす、あるいは狙える実力をつけてきているクラブが出てきている。

第2点目としては、学生の健康管理を重視し、2014年度から学内の全面禁煙を実施していることがあげられる。マナー教育の点も考慮し、通学路などにも学生課職員が巡回指導などの取り組みを行っている。全体の喫煙率は2019年度の9.4%から、一時は5%台まで改善したが、2024年度では8.6%に再び上昇した。これは留学生の増加に伴い、喫煙者数も増加したことが要因であり、喫煙マナー、ルールを周知徹底するために全学生を対象で、前期、後期に1回ずつ喫煙に関するイベントを実施し、2024年度には総計117名が参加した。

第3点目として、近年増加傾向にある集団の中では緊張し、仲間づくりが苦手である学生への対応を入学から卒業までトータルで支援する仕組みに力を入れていることがあげられる。学生支援室を中心に教学部、キャリア支援部、留学生支援部と連携を取りなが

ら修学および生活から就職へとつなげる支援を行っている。

第4点目として、本学では就職活動を終えた4年生が3年生に向けて就職アドバイスを行う就活アドバイザー制度（2017年度よりキャリアチューター制度から名称変更）を設けている点があげられる。2024年度は、26名の学生が就活アドバイザーとして、就職ガイダンス、就活体験談報告、ゼミ訪問、就職対策集中セミナー等で活躍した。就活アドバイザーは卒業後もOB・OGとして在学生の就職支援行事やキャリア教育等においても引き続き協力的であるケースが多く、在学生を多方面からサポートしている。本学の優位性を維持するために、このネットワークは非常に重要な人的財産であると考えられる。

第5点目として、教職員が一体となった就職支援体制があげられる。具体的には、所属ゼミ生の就職支援をゼミ教員も担当し、キャリア支援部と情報共有を図りながら、学生の個別就職支援を行っている。その他にも、学生の面接練習における面接官を教職協働で担当している点や、キャリア教育担当教員と密に連携し、キャリア教育と就職支援を連動させる仕組みが構築されているのも本学の強みである。

第6点目として、就職支援として直接採用につながる学内企業説明会を数多く開催している。近年では地元への就職を希望する学生が増加傾向である点を踏まえ、兵庫県の優良中小企業に特化した学内企業説明会を中小企業団体・機関と共催し、地元就職を目指す学生と新卒採用に意欲的な中小企業のマッチングを行うなど、特色のある就職先の開拓を実現している。

学生への就職支援はキャリア支援部を中心に、2016年12月より教職員が一体となって取り組む体制に移行をしている。具体的には、所属ゼミ生の就職支援をゼミ教員も担当し、学生の希望業界・企業の把握、就職活動状況の確認、内定企業の把握を行い、キャリア支援部と情報共有を図りながら、キャリア支援部およびゼミ担当教員の双方から学生の個別就職支援を行っている。その他にも、学生の面接練習における面接官を教職協働で担当している点や、キャリア教育担当教員と密に連携し、キャリア教育と就職支援を連動させる仕組みが構築されているのも本学の強みであると評価する。近年は地元への就職を希望する学生が増加傾向である点を踏まえ、兵庫県の優良中小企業に特化した学内企業説明会を中小企業団体・機関と共催し、地元就職を目指す学生と新卒採用に意欲的な中小企業をマッチングし、雇用創出を目指している。

(2) 問題点

今後の課題としてあげられるのは、第1点目に、大学が取り組む教育・指導・行事などに対する学生の関心の低下や意識の低さに対する対応がある。本当に情報（支援）や教育が必要だと思われる学生に直接的な呼びかけや啓発の機会を増加させる。また学生からの意見や要望の聴取を行い、学生の実態を確認しながら学生支援の改善、充実を図っていく。

第2点目に、3・4年次のゼミ所属率の低迷である。2019年度カリキュラム以降、3年次の研究演習Ⅱは7割、4年次の卒業研究は4割程度の履修率となっており、教職協働で実施しているゼミを通じたサポートが十分と言えない状況となっている。このような状況の中、ゼミ無所属などの学生の進路（就職）支援も充実を図っていく。低年次より「なりたい自分」を発見する取組を充実させ、学生のキャリア観の醸成を図っているが、さらに教職員一体となった進路（就職）支援の充実を図っていくべく、進路支援委員会、キャリア教育担当教員、その他各教員との連携を強める必要がある。

なお、ゼミの所属率の改善と演習系科目を通じた支援を充実させるため、2025年度カリキュラムからは、研究演習科目が実質必修の取扱いとすることが決定している。

○教職員一体となった就職支援の取り組み

学生への支援方法や意識については、まだ教職員の中でも個人差が見受けられる。学生の就職支援スキルにおいて一定のレベルを修得するためFD・SD研修等を定期的で開催

し、学生の就職支援の取り組み方、就職活動全般に対する理解を深めることで学生への就職支援についてレベルアップを図っていく。

○ゼミ無所属学生への就職支援について

ゼミ担当教員を通じた就職支援体制を構築し、教員による就職支援を実施している一方で、ゼミに所属していない学生については、十分な就職支援や状況把握を行う体制が構築できているという状況ではなく改善が必要と考える。3年次の各ゼミに4年生内定者やキャリア支援課職員が訪問し座談会を行う「ゼミ訪問」も、ゼミ無所属学生はその機会が持てないことから、当該学生とのコンタクト・コミュニケーションや就職内定が獲得できるまでの個別支援の制度、人員を引き続き検討していく必要がある。

○障がい学生への支援について

身体障害、精神障害、発達障害などの学生について、障がい者枠における採用を行っている企業や就労支援を行っている福祉団体等の情報収集が不十分であり、十分な支援や対策ができていないと言えない。今後、学内各部署とも連携しながら、当該学生の把握および支援方法を検討していく必要がある。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

「ネアカ、のびのび、へこたれず」の精神をもち、「どこに出ても物怖じすることなく、誰とでもしっかり言葉を交わすことができ、逆境でもたくましく生きていける」学生の育成を目標とし定めた学生支援方針に基づき支援に取り組んでいる。

また、本学の特色のひとつでもある「学生と教職員との距離が近いこと」は学生の入学から卒業（就職）までの学生支援に大きく貢献している。また増加傾向にある特に支援を必要とする学生支援対応として教員、事務局各部門を包括的に対応する学生支援室を設置し支援の充実が図られている。

さらに、就職支援としての就活アドバイザー制度は、学生間での後輩支援という視点からも学生支援の特徴としてあげられるだけでなく、アドバイザー本人の人間的な成長にも大きく貢献している。

教育のグローバル化と同様、世界から多様な学生を受け入れていることから、キャンパスの内なる国際化の交流、外国人留学生の就職支援、カウンセリング体制の強化など、留学生支援に関する取り組みにおいてもグローバル化対応が進んでいる。

以上のように、学生たちが安定した環境で学習や課外活動に専念でき、安心して学生生活をおくることができるよう、本学の学生支援方針を明示し、その実現のために種々の施策を実施することで学生支援を適切に行っていると判断できる。

今後の学生支援をめぐる課題としては、本当に情報（支援）、教育を必要とする学生へのよりきめ細やかな情報伝達、支援を充実させていく必要性があげられる。またキャリア教育とより連動した進路（就職）支援を図るため、キャリア教育担当教員や個々の教員との連携を強化していく必要がある。加えて就職希望の学生の多様化（ゼミ無所属、留学生、障がい等）に応じたよりきめ細やかなキャリア支援が必要である。

本学では、多様な入試制度による学生の受け入れと共に、世界から多様な背景を持つ留学生の受け入れも積極的に行っていることから、学生の多様性に配慮した支援策を実施してきているが、今後さらに多様化する学生の支援充実を考えた時、多様な学生への理解を深めることを前提に、さらに視野を広げた学生支援に取り組んでいく。

また、就職希望者全員が就職できるように就職サポートに取り組んでおり、就職率（就職者数÷就職希望者数）98%以上を年度目標に設定している。本学の2024年度就職率は98.5%となり、高水準を維持することができた。今後も上記目標を達成するために、学生一人ひとりの希望、個性を十分に把握したキャリア支援をゼミ担当教員、キャリア支援部ともに実施していくことが必要である。また引き続き高水準の就職率を維持するために、

就職希望の学生の多様化（ゼミ無所属、留学生、障がい等）に応じたよりきめ細やかなキャリア支援が必要である。そして近年の就職戦線の傾向（就活ルールの撤廃、早期化、オンライン化（WEB面接）、生成AIの導入・活用など）にも対応しうる就職支援行事および学生への支援方法を適宜省みるとともに改善を図っていく必要がある。そのためにも求人企業や就職情報サイト関連企業、他大学の就職支援担当者等と情報交換を行うことで改善に活かし、学生の混乱や不利益を生じさせないよう適切な就職支援を行いたい。

1. 現状分析

評価項目①

教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、学生の学習、教員の教育研究活動に必要な環境を適切に整備していること。

<評価の視点>

- ・教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、学生の学習環境や教員の教育研究環境を適切に整備しているか。
- ・学生の学習や教員の教育研究活動の必要性に応じてネットワーク環境やICT機器を整備し技術的な支援を行う等により、それらの活用を促進しているか。
- ・学生及び教職員の情報倫理の確立を図るために取り組んでいるか。

建学の理念、教育の目的に照らし、その実現に必要な教育研究等の環境を整備することを目的に、「教育研究等環境整備の方針」を定めている。内容としては、教育研究環境の整備、施設・設備の維持・管理、図書館運営の3項目にわたる方針となっている。なお、この「方針」については、学内で共有するとともに大学ホームページにおいて広く社会に公表している(資料8-1【ウェブ】)。この「教育研究等環境整備に関する方針」を元に、中内学園中長期計画において、単年度事業計画・予算に基づく施設設備メンテナンスおよびシステムの安定運用およびリプレースの整備計画を策定し、明示している(資料1-10【ウェブ】)。

さらに教育改革を強く推進した2016年度(2017年2月)～2019年度に関しては、「教育研究等環境整備に関する方針」を元に、教育改革に必要なハード面およびソフト面の詳細な整備計画「教育に関するプロジェクトロードマップ」を策定し、実行した(資料8-2)

教育研究環境整備の方針については、以下のとおりである。

- ① ホームページでは、最終更新日が2020年8月18日となっているが、実際に策定されたのは、2020年5月6日である。
- ② どの組織が、どのようなプロセスにて策定したのかについては、2020年2月26日に開催された2019年度第6回教育審議会にて、教育研究等環境に関する方針の作成を学長室事務室より、図書館及び教務部に原案の作成を依頼し、5月6日に開催した「2020年度第2回教育審議会」にて審議、承認された。
- ③ どのような方法で教職員に共有したのかについては、HPにより共有した。
- ④ 「ネアカ・のびのび・へこたれず」の精神を備えた人材を輩出するための教育環境とは、どのようなものかについては、本学では社会共創プログラムや学生チャレンジプロジェクト、人材育成プログラム等の体験プログラムを複数用意している。学生が主体的に取り組むことで自分を成長、進化させ、実社会で即戦力となる力を身につけていけるような環境を整備している。
- ⑤ 教員研究環境整備の方針の中に、「本学の教育研究活動の推進に必要な教育研究環境の整備に努める」「学生、教職員をはじめ本学の教育研究活動に携わる関係者にとって安全・安心な施設・設備の維持管理に努める」と示していることから、教員も対象と考えている。

続いて施設・設備の整備および管理について

授業に使用している講義室は70室、コンピュータ演習室は11室、演習室は68室である(大学基礎データ表1)。その他に、デザイン工房1室がある。講義室のうち54室には固定型プロジェクターが備え付けられており、ICTを利用する授業対応ができています。双方向授業に対応する、扇形・階段状の教室は3室ある。

アクティブ・ラーニング授業のため、クリッカーシステムを導入し、同時にキャンパス内にWi-Fi設備の拡充がなされた。また、机・椅子を授業中も自由に移動配置でき、グループワーク、双方向授業に対応する教室を4室整備している。コンピュータ演習室は当初は、総

計 700 台のパソコンを備えていたが、2022 年度に総計 496 台に削減することで、コンピュータ演習室の快適性向上を実現し、学修環境の整備を行った。また、少人数ゼミを行うための演習室には、設置可能な広さのあるすべての演習室（68 室のうち 41 室）に 5 台ないし 10 台ずつパソコンを備え付けている。メディアセンターでは、71 台のパソコンを備え学生の使用に供している。大学全体では、ほぼ学生 4 人に対して 1 台のパソコンが備えられている計算になる。コンピュータ演習室のうち 11 室は CALL 教室として整備されており、本学の特色ある英語教育を支えている施設である。

また、学生がくつろいで談笑できる場所として本部棟の 1 階に「みかんホール」、研究棟 I の 1 階に「みかんホール II」、「World Hall」、「PCDroom (Pleasantly (楽しく) Concentration (集中) Discussion (話し合い))」を設けている。また、学生の自主的な学習を促進するため、図書館に自習室を設置し、図書館の利用時間を平日は 9:00～20:00 とし、土曜日も 10:00～17:00 の時間で授業開講時は開館している。

キャンパスには、運動場として、西側グラウンド、テニスコート 6 面を有し、キャンパスから数 km 離れた地に野球場を附置している。西側グラウンドのサッカー・ラグビー共用コートと野球場には人工芝を敷いており、高い安全性と快適な利用環境が確保されている。2014 年度以降に行った施設の主な新築、整備、改修は以下のとおりである。

2015 年～

- ・中教室について順次、参加型学習を実践するため、マルチ画面に対応できるようマルチプロジェクトの設置、壁面ホワイトボードの設置改修を開始。

2017 年度

- ・洋式トイレの普及状況から、学内においてもほぼすべてのトイレの洋式化を実施。
- ・学内照明の LED 化推進。

2018 年度

- ・附属国際交流施設学生寮完成

2019 年度

- ・マルチプロジェクトおよび壁面ホワイトボードを設置した教室の増室 3 室
また、近年施行したバリアフリー化工事は次の通りである。
- ・ 2016 年 保健室移設にともない、入口にスロープを設置
- ・ 2017 年 ワールドホール入口を自動扉に変更
- ・ 2023 年 大学院授業教室 2 室に双方向授業が可能となるシステム機器を導入（2024 年度との 2 カ年計画）
- ・ 2024 年 小教室 6 室に移動式ディスプレイを設置
安全管理は総務課が担当している。防災センターを設置し、外部の業者委託による専門職員を常駐させて 24 時間体制のセキュリティ管理を行い、安全性を確保している。

2 情報倫理確立への取り組み

情報セキュリティについては、「流通科学大学コンピュータ及びネットワーク利用規程」を定め、情報システムの安定的な稼働や安全面に配慮している。

また、情報資産やネットワークの利用及び運用に関わる本学園の教職員（専任・非常勤問わず）、入学志願者、在学生、卒業生、保護者、アルバイト、委託業者、来学者など本学園情報システムを利用するすべての者が遵守すべき指針として「学校法人中内学園情報セキュリティポリシー」を 2020 年度に定め、大学ホームページにおいて広く社会に公表している。また、現在、高度情報化が進展する一方で、サイバー攻撃等による情報セキュリティインシデントのリスクが高まり、それに対応するため、2023 年 5 月 24 日、2024 年 5 月 24 日の理事会において、情報セキュリティ委員会の設置等、規定の一部を改訂し、情報セキュリティの強化に取り組んでいる。情報セキュリティ対策基本規程について委員の任期に関する箇所を 2025 年 5 月 30 日に改訂した。

学生に対しては入学時の新入生ガイダンスにおいて情報教育を行い、教職員に対しては定期的に実施している FD 研修会の中で、情報セキュリティポリシーに関する研修を実施

している。

その他、学生のパソコン活用、みかんホール、運動施設についての環境等については、以下のとおりである。

(1) 学生のパソコン活用：

学生が授業以外の時間に学内でパソコンを利用する場合、メディアセンターに設置されたパソコンを利用することが一般的である。メディアセンターが現在の場所に移設されて（2017年9月）以降、PC席数はそれまでの102席から67席（1階45席、2階22席）に削減された。これを補う目的で、図書館とメディアセンター2階で貸出しノートPCを導入した。台数は、図書館に16台、メディアセンター2階14台が用意された。その後、2023年8月にメディアセンター2階において、机及び床面等のリニューアルを行い、パソコン設置席数を26席とした。また、パソコン設置席を利用し易くするためのレイアウト変更を行った。新型コロナウイルス感染症の影響がない2019年度のデータによると、図書館の貸出しノートPCののべ利用者は1,010名で、メディアセンター2階の貸出しノートPCののべ利用者は、544名であった。メディアセンターが満席となった際に学生に発行する「満席証明書」(*)は199回発行していて、その時期は定期試験期間中（7月、1月）に集中していた。2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響を受け、図書館の貸し出しノートPCの延べ利用者は180名となり、メディアセンター2階の貸出しノートPCの延べ利用者は5名、メディアセンターの「満席証明書」の発行は0回であった。なお、この「満席証明書」については、上述の2020年度から2022年度までは、その発行対応は無く、2023年度31件、2024年度4件の発行対応があった。

2020年度から2024年度の5年間の推移を見ると、図書館の貸出しノートPCののべ利用者は2020年度180名、2021年度352名、2022年度311名、2023年度600名、2024年度479名であった。また、メディアセンター2階の貸出しノートPCののべ利用者は、2020年度5名、2021年度1名、2022年度7名、2023年度23名、2024年度60名であった。（資料添付）。

(*)「満席証明書」

メディアセンターでは教材等の印刷を、大学が毎年付与するポイント（年間500ポイント）を利用して行うことができるが、その他学内のPCで印刷する場合は、学生が自身で用紙を用意する必要がある。メディアセンターが満席の場合、センターが発行する「満席証明書」を提示することで、用紙を無償で受け取ることができ、学内のメディアセンター以外の場所にあるPCを使って印刷することが可能となる。

メディアセンターのほか、パソコン演習室なども授業で使用していない時間帯については、学生に開放している。

(2) みかんホール：

みかんホールは、約200㎡の広さで最大56席、みかんホールⅡは、約160㎡の広さで最大40席程度の座席等を設置し、学生が飲食や休憩など自由に利用できる空間としている。

みかんホールは、土・日・祝や大学の休業期間を除く日の9時～18時、みかんホールⅡは、大学が休業している日以外の9時から20時まで利用可としている。（一部、夏休み期間中等は、利用時間を縮小する場合がある）

基本的には、時間内であれば学生は自由に利用することができるが、利用率・快適度等は把握できていない。

(3) 運動施設：

クレイグラウンドについては、主に陸上部、ハンドボール部、男子ラクロス部が使用しており、3団体で週6日程度使用している。

人工芝グラウンドは、サッカー部・ラグビー部・アメリカンフットボール部が使用しており、3団体で週7日使用している。

野球場は、硬式野球部と軟式野球部が使用しており、週7日程度使用している。

テニスコートは、男女の硬式テニス部、ソフトテニス部及び2つのテニスサークルが使用

しており、週7日程度使用している。

また、「学生に対しては入学時の新入生ガイダンスにおいて情報教育を行い」と記載されているが、その内容については以下のとおりである。

新入生ガイダンスにおいて、新入生オリエンテーションスケジュールに従い、情報教育を実施している。内容については、コンピュータ演習室の利用方法、情報リテラシーや学内Wi-Fiの利用方法、メールの使い方等、大学生活を送るにあたっての初歩的な内容を周知するものとしている。

これらの内容は、情報システムの使い方①②として、各1時間を実施している。内容については教職員の区別なく周知されている内容であることから、講師については、学生と事務局の距離を近づけることも考え、事務職員が主となって行っている。

情報教育の時間はこれで十分ではないため、「自己発見とキャリア開発」や、「情報処理入門」、「教養基礎（パソコンの基礎）」、「デジタル社会の基礎知識」などの1年次開講科目においても実施している。内容が重複する部分もあるが、これは複数科目において、異なる角度から幾度も学習することで情報リテラシーを浸透させることを目的に実施しているためである。

評価項目②

図書館サービス及び学術情報サービスを提供するための体制を備えていること。また、それらを適切に機能させていること。

<評価の視点>

- ・教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、図書その他の学術情報資料を体系的に整備しているか。
- ・図書館には、学生及び教員の利用のために、必要な専門的な知識を有する職員を含む人員を適切に配置しているか。また、図書館等の施設環境が適切であるか。

本学図書館は、流通科学大学附属図書館規程、流通科学大学附属図書館利用規程に基づいて運営されている。

2024年度の所蔵数は、和書153,326冊、洋書35,292冊、合計188,618冊である。契約雑誌数は、和雑誌255タイトル、洋雑誌41タイトル、合計296タイトルである。

国内電子リソースとして、5大紙+神戸新聞、日経BP記事検索、Japan Knowledge等、海外電子リソースとしては、EBSCOhost（フルテキスト約8,000タイトル）、他大学での導入事例の少ないEmeraldジャーナル（フルテキスト181タイトル）をサイトライセンス契約し、教職員、学生に提供している。一部は自宅や外出先からのアクセスも可能である。

本学は相互利用担当者を置き、各大学と文献複写・資料貸借を実施している。また、国立情報学研究所（NII）のNACSIS-ILLを通じてリアルタイムに他大学との相互利用が実施されている。リポジトリも国立情報学研究所提供のシステムを利用して設置し、本学紀要等を随時アップしている。また、私立大学阪神地区図書館協議会に属し各大学と積極的に交流を実施している。

図書館の座席数は、1階ラーニングコモンズが35席、カウンター席11席、ソファ席7席、リラックス席10席、2階が閲覧席86席、個人ブース席12席、ソファ席3席、カウンター席12席、学生専用席8席を確保している。

過去5年間の開館日数は、2020年度が249日、2021年度が288日、2022年度が297日、2023年度が289日、2024年度が295日である。入館者数は、2019年度63,750名とそれまで順調に伸びていたが、2020年度は新型コロナウイルス感染症の拡大により16,900名と大幅に減少した。なお、2021年度は46,338名とコロナ禍前の水準には及ばないものの増加傾向に転じた。2022年度が67,781名となり、コロナ禍前の来館者数を上回り、それ以降も2023年度64,175名、2024年度は66,054名となった。

また、情報機器利用と視聴覚資料利用が主体のメディアセンターは、2017年9月に現在

の場所（講義棟Ⅰの1階、2階）に移設され、パソコンブース席が1階45席、2階16席、パソコングループ席が2階に8席、ソファ席が2階に14席という座席数とした。その後、2023年8月にメディアセンター2階の机、床面等のリニューアルを行い、パソコン設置席26席、カウンター席8席の座席数となった。メディアセンターの過去5年間開館日数は、2020年度212日、2021年度258日、2022年度259日、2023年度250日、2024年度が255日であった。利用者数は、2019年度が60,442名、2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響で利用者数8,110名と大幅に減少した。2021年度も23,817名とコロナ禍前の2019年度比4割程度、2022年度34,997名で6割程度に留まり、2023年度35,559名、2024年度36,788名であり、横ばいの利用者数となっており、コロナ禍前の2019年度の利用者数には戻らず減少した状態で推移している。

2025年7月時点での職員構成は兼任の図書館長1名（教員）、兼任の事務長1名（職員）、兼任の事務長補佐1名（職員）、専任正職員1名、準職員（パートタイマー）11名、夜間勤務を含む臨時職員等7名となっている。このうち準職員4名が司書資格を有するため、専門的な知識を有する者が配置できている。

次に、図書館の勤務体制については、以下の通りである。

① 正職員が在席する時間比率

図書館の開館時間は、平日が9:00～20:00、土曜日が10:00～17:00、祝日授業日が9:00～18:00で、専任正職員の勤務時間が9:00～18:00であるため、平日は63.6%の在席率、土曜日、祝日授業日は専任正職員が週公休を取得するケースが多いため、準職員、夜間スタッフ、学生アルバイトが対応している。なお、2025年度より日曜日を休館としている。

② 常時在籍する有資格者数

2025年7月時点で、司書の有資格者（準職員）は4名在籍しており、月曜日から金曜日までが2から3名、土曜日は1名が在籍し、レファレンス業務や相互利用等、専門知識を活用した業務を行っている。なお、祝日授業日は有資格者も公休日となるため、勤務シフト作成時に有資格者1名が在籍となるようシフト調整をおこなっている。

評価項目③

研究活動に関わる支援、条件整備を通じ、研究活動の促進を図っていること。また、健全な研究活動のために必要な措置を講じていること。

<評価の視点>

- ・研究に対する大学の基本的な考えに沿って、長期的な視点に立った支援や条件整備を十分にを行い、各教員の研究活動の活性化につなげているか（教員に対する研究費の支給、研究室の整備、研究時間の確保、専門的な研究支援人材の活用等の人的な支援、若手研究者育成のための仕組みの整備等）。
- ・研究倫理や研究活動の不正防止に関する規程を定め、かつ、学生も含めて研究倫理の遵守を図る取り組みを行っているか。

研究に対する基本的な考えとして「流通科学大学研究倫理基準」において、研究者の研究活動上の基本的な倫理指針及び行動規範を定め、これらに係る大学の責務を明示している（資料8-9）。

教育研究費では、専任教員には基礎配分額として、大学から年間35万円が支給される。この他に、従来あった研究課題を定めて申請する特別研究費、研究成果出版助成費、海外学会発表助成費については、追加配分額として申請を認めている。追加配分額の選考にあたっては、副学長（教務担当）および3学部長をメンバーとする学部長ミーティングにおいて選考原案が作成され、学長が決定している。総額は年度予算として決まっており、その範囲内で決定される。2020年度のこれら助成費の総額は9,768,180円であった。

科学研究費の獲得状況については、2016年度で16件、2017年度で16件、2018年度で18件、2019年度で18件、2020年度で19件、2021年度で18件、2022年度で20件、

2023年度で20件、2024年度で19件となっている。外部研究資金の獲得支援には、教務部の研究費担当があたっており、助成募集案内の連絡や手続きの説明等を行っている。科学研究費補助金の執行業務は、文部科学省や学術振興財団が定める関連規程に準拠して本学において作成した「科学研究費補助金（科研費）取り扱い要領」および「学術研究助成基金助成金取り扱い要領」に従い適正な手続きにより行っている（資料8-10、8-11）。受託研究については、「受託研究及び、受託研修に関する処理要項」を定め、適正な手続きによる執行業務を行っている（資料8-12）。

専任教員には個人研究室が割り当てられている。また、専任教員の研修機会として、在外研究制度、国内研究制度、サバティカル制度により、研究及び資質向上のために専念できる期間を制度化している（資料8-13、8-14、8-15）。毎年度募集を行い、学長は、学長会議の議を経て翌年度あるいは翌々年度の研究出張者およびサバティカル取得者を決定する。研究成果公表の支援としては、上記の研究成果出版助成費が挙げられる。

また、大学院生等をティーチング・アシスタント（TA）として雇用し、教育の補助業務にあたらせることで、学部教育におけるきめ細かい指導の実現を目指している（資料8-16）。なお、TAとして勤務できる時間は、当該大学院生等の学業等に支障をきたさないことを配慮し、原則として1ヶ月50時間を限度としている。

在外研究制度、国内研究制度、サバティカル制度の利用実績（過去3年分）は、以下のとおりである。所属・職位は利用当時

・在外研究

2018年度 2件（商学部山本准教授、経済学部丸山准教授）

2019年度 1件（人間社会学部福岡教授）

2020年度 なし

2021年度 1件（人間社会学部 山口准教授）

2022年度 なし

2023年度 なし

2024年度 1件（人間社会学部北村准教授）

・国内研究

2018年度 なし

2019年度 1件（経済学部三石教授）

2020年度 なし

2021年度 なし

2022年度 なし

2023年度 なし

2024年度 1件（商学部持田教授）

・サバティカル

2018年度 1件（商学部青柳准教授）

2019年度 2件（商学部後藤准教授、経済学部岡島教授）

2020年度 1件（人間社会学部岩崎教授）

2021年度 2件（人間社会学部 藺教授、商学部 島田准教授）

2022年度 1件（経済学部澤田教授）

2023年度 1件（商学部森准教授）

2024年度 1件（経済学部中島教授）

続いて、本学は学術研究の信頼性と公正性を確保することを目的とし、「流通科学大学研究倫理基準」を定め、研究者の研究活動において遵守すべき基本的倫理指針及び行動規範を定めている（資料8-9）。本基準において、学術研究における不正行為の防止、研究費の適正な使用、契約の遵守と守秘義務、審査の公正性、差別やハラスメントの防止、インフォームド・コンセント、個人情報保護、利益相反の適切なマネジメント、研究を指導する立場

にある者の責務等が、研究者の倫理規範とされている。

文部科学省より「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン（平成 26 年 8 月 26 日文部科学大臣決定）」が制定され、当該ガイドラインに対応する規則として、2017 年 3 月には「流通科学大学研究活動の不正行為防止等に関する規則」を新規制定、施行した（資料 8-17）。これには次の 6 点について定義がなされており、その中で倫理教育等の実施が義務付けられているものについては、確実に実施されている。

- ①不正行為防止に係る体制
- ②研究倫理教育
- ③研究データの保存と開示
- ④不正行為の受付窓口
- ⑤不正行為の調査責任者
- ⑥調査実施の流れ

このうち、②の研究倫理教育については以下のように対応している。

教員は、一般財団法人公正研究推進協会の e ラーニングプログラムを 3 年毎に受講している。また、新任教員に対しては、本学の公的研究費の概要ならびに不正使用、不正行為の防止について説明会を実施している（資料 8-18）。2021 年 2 月には、「研究倫理コンプライアンスについて」をテーマに SD 研修会を実施した（資料 8 - 19）。

学部生に対しては、新入生オリエンテーション時に情報教育の一貫として研究倫理教育を実施している（資料 8 - 20）。大学院生に対しても入学時のオリエンテーション時に研究倫理教育を実施している（資料 8 - 21）。

学内研究費については、文部科学省より制定されている「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」に対応するべく「流通科学大学個人研究費・個人研究旅費規則」により助成対象経費の項目が決められている。適正な使用について、内容と方法を周知し啓蒙するため毎年度教務部（研究費担当）より「会計ハンドブック」が全教員に配布されている（資料 8-22）。学内研究費を適正に使用することについては、教員個人の使用実績すべてについて教務部（研究費担当）を主部署とし、数部署において適正であることを確認する体制をとっている。また、外部公的研究費の支出を適正に執行しているかの検査は、それぞれの研究費助成規則に定められた方法により厳正に行われている。また、「学校法人中内学園内部監査規程」を制定しており、公的研究資金の適正な支出執行についても内部監査機能を働かせている（資料 8-23）。

研究倫理に関する問題への対応と審議は、「学校法人中内学園コンプライアンス推進に関する規則」に基づき設置されているコンプライアンス委員会において、あるいは「学校法人中内学園危機管理規則」に基づき設置されている危機管理委員会において行われる（資料 8-24、8-25）。

また、研究計画等が研究倫理基準及び一般に求められる研究倫理に則ったものであるかを審査するための機関として研究倫理審査委員会が設置されている（資料 8-26）。

大学院生を対象とした研究倫理教育については、以下のとおりである。

- 教育者：財務経理室課長（研究費担当）
- 教育方法：資料に基づき説明する講義形式
- 時間：30～40 分程度の倫理教育を入学時に 1 回開催

次に、研究倫理審査委員会の活動については、以下のとおりである。

- 審査手続き：審査を求める教員が、申請書と様式 1～4 に沿った資料を作成し提出する。
- 審査の種類：委員が集まり、特段の事情がない限り、書類審査を実施
- 審査にかかる時間：1 件当たり 15～30 分程度
- 委員会の頻度：審議案件があれば、月 1 回程度随時開催

1年の審査実績：2023年度は申請18件・承認18件

2024年度は申請20件・承認20件

※内規については添付の審査フォーマットを参照

評価項目④

教育研究等環境に関わる状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

<評価の視点>

- ・研究等環境に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- ・点検・評価の結果を活用して、研究等環境に関わる事項の改善・向上に取り組む、効果的な取り組みへとつなげているか。

2021年に示された「中内学園中長期計画（2020～2022+2023、2024）ロードマップ」において、2024年度までの教育に関する環境整備と既存施設の有効活用を含めた方針を示している（資料8-2）。

施設・設備の維持、防火、保安・警備などは、「諸施設管理規程」及び「防火管理規程」に基づき行われる（資料8-27、8-28）。これらのキャンパス管理と防火の実務のうち業者委託ができる業務は専門業者との間で契約を結び業務委託をしている。これにより、キャンパス全体を24時間体制で集中管理できる体制を保っている。校舎内、校舎外の清掃についても業者委託を行っている。日・祝日を除き、土曜を含む週日は毎日、校舎の内外および周辺の清掃がなされており、整理・整頓および衛生管理は行き届いているといえる。

安全・衛生の確保に関しては、「衛生委員会規程」を定め、安全衛生に関する法律を遵守し、教職員の健康保持増進及び労働災害の防止と快適な職場環境の形成を促進することとしている（資料8-29）。

以上の通り、校地・校舎・施設・設備の建設に関する方針は大枠として定まっており、特に教室については参加型授業を促進するための環境づくりを継続的に行っている。担当部局で必要な整備を策定し実施することとしている。それらの維持・管理および安全・衛生の確保については規程として定められており、以上に関する方針は明確である。

教育研究等環境の整備については、その多くが「本学の重要な施設設備に関する事項」として、学長会議の重要な審議事項の一つとされる（資料2-1）。加えて、多額の予算を伴うため理事会における意思決定が必要となることも少なくない。

これらの性質上、その方針や施策の適切性についての点検・評価は、従来、通常のマネジメント・サイクルの中で行われてきたのが実情であり、これを内部質保証のサイクルと具体的にどのようにして関連付けていくかは、今後の課題であると考えられる。

『点検・評価報告書』に「既存施設の有効活用を、教職員だけで考えるのではなく、学生からアイデア募集をおこなうことにより、アクティブ・ラーニングを促進させた取り組みをもって、満足度の高い環境を整えることができると考え継続している。」と記しているが、具体的にどのような活動を、どのような体制で行っているかについては、以下のとおりである。

2015年度から2018年度まで5回にわたって既存施設リニューアルコンテスト開催して、学生からプレゼンテーションを受け、実現に向けて取り組む案件と認められた場合は、実際にその内容に沿った施設の改装を行うという活動を行いました。2019年度以降は同様の企画は継続できていないが、毎年実施している学生チャレンジプロジェクトでは施設の有効利用等も含めて学生からの企画提案を受け、内容次第で実現につなげる体制は継続している。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

(長所)

既存施設の有効活用を、教職員だけで考えるのではなく、学生からアイデア募集をおこなうことにより、アクティブ・ラーニングを促進させた取り組みをもって、満足度の高い環境を整えることができると考え継続している。これは環境や条件を整備するための方針が定められているからこそ実現したものと考えられる。

(問題点)

情報セキュリティについては、「学校法人中内学園情報セキュリティポリシー」が2020年度に制定され、基本方針、対策基準について教職員へのSD研修を実施し、啓発活動を行っている。また、2023年度の理事会にて情報セキュリティ委員会設立を決定。その後、2024年度にポリシーの内容を一部改訂している。ただし、現状、教職員個々人が情報セキュリティを遵守するために具体的にどういった行動を取るかという実施手順が整備されていない問題があるため、情報の格付基準策定に取り組み、2025年度より情報セキュリティ監査の実施を予定している。引き続き情報収集および啓発活動（情報セキュリティ研修等）を行っていく予定である。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

現状は、学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示している。また、教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究に必要な施設・設備を整備しており、必要に応じた措置を講じ、適切に対応していると考えられる。

1. 現状分析

評価項目①

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

<評価の視点>

- ・社会連携・社会貢献に関する方針のもと、学外機関、地域社会等との連携、大学が生み出す知識、技術等を社会に還元する取り組みを行っているか。
- ・社会連携・社会貢献に関する取り組みにより、地域や社会の課題解決等に貢献し、大学の存在価値を高めることにつながっているか。

本学の建学の理念、教育の目的からも明らかなように、本学の存在あるいは本学の教育研究自体が、社会との連携、社会への貢献を前提としていると言っても過言ではない。本学は、2012年度第12回学長会議において、社会との連携・協力に関する目標と方針を決定し、同年度第13回教授会・教員会においてその方針が報告された。

その後、推進組織の見直しなどもあり、社会連携活動・社会貢献活動と方針に乖離が生じていると判断し、2020年度第1回社会連携推進委員会において方針の見直しの必要性が認められ、方針の変更案が決定された。この方針の変更案は、第167回理事会(2020年5月27日)において承認され、大学のホームページに掲載することで学内外に周知をしている。[\(https://www.umds.ac.jp/about/social-contributions/\)](https://www.umds.ac.jp/about/social-contributions/)。

本学の社会連携・社会貢献は、「産官学連携活動」と「地域交流・国際交流活動」に分けられる。「産官学連携活動」では、社会連携推進委員会が中心となり、「社会共創活動」を通じて推進がなされている。「社会共創活動」とは、方針に定める通り、学生自身が現実社会の課題を発見し、教員による指導のもと周囲の人々と協力関係を築きながら問題を解決するために必要となる能力を身につけることを目的とした活動であり、連携先は産業界、行政機関、他大学等を想定している。

一方、「地域交流・国際交流活動」では、社会連携推進委員会が推進する活動の他、高等学校との連携(入試部)、図書館の地域住民への開放(図書館事務室)、神戸市西区等の行事への協力(学生部)など、各事務局組織が推進する事業においても多様な連携が行われている。

2009年度から本学が中心となって開催している「神戸研究学園都市大学ゼミ対抗イベント」は、社会共創活動の中心的なプログラムとして発展している。2017年度第1回社会連携推進委員会において、この企画名が「神戸学生イノベーターズ・グランプリ」(略称I-1グランプリ。以降は略称標記)に改められ、神戸研究学園都市エリア以外の大学や、協定高等学校を始めとした高校生の参加も可能としている。I-1グランプリの協力企業、参加校は、次の通りである。

表9-1 I-1グランプリの開催概要

	協力企業とテーマ	参加者数	参加校
2020年度	株式会社新保哲也アトリエ (ワッフル・ケーキの店 エール・エル) 「時代の変化に適応した、新しいスイーツ・ビジネスを考えよう！」	170名 32チーム	流通科学大学 神戸芸術工科大学 神戸商業高等学校 明石商業高等学校
2021年度	株式会社フェリーさんふらわあ (大阪・神戸～大分・鹿児島航路を運航) 「若者向けカジュアルクルーズの提案」	158名 35チーム	流通科学大学 兵庫県立大学 神戸芸術工科大学
2022年度	六甲山観光株式会社 「コロナ禍により大打撃を受けた六甲山観	66名 15チーム	流通科学大学 兵庫県立大学

	光の収益改善」		神戸芸術工科大学
2023年度	アシックス商事株式会社 「シューズ市場における新たな価値創出 スポーツデータ分析システム『ASICS TUNEGRID』の新たな活用方法を考えよう！」	79名 16チーム	流通科学大学 兵庫県立大学 神戸芸術工科大学
2024年度	六甲バター株式会社 「ベビーチーズをもっと若年層が手にとり (認知)、買って(購買)、食べ続けてもら う(習慣化)ためのアイデア」	90名 22チーム	流通科学大学 兵庫県立大学 明石商業高等学校

本学では、I-1グランプリの他にも、産業界、行政機関、地域などから大学や学部、教員に寄せられる様々な課題解決の要請を受け、これを社会共創活動の一環として学生の教育に活用している。2018年度以降、これら社会共創活動の企画数、参加者数は表9-2の通りである。

表9-2 社会共創活動実施状況

	企画数	参加者数 (のべ数)
2020年度	18	370名
2021年度	21	494名
2022年度	32	598名
2023年度	28	441名
2024年度	42	612名

本学では、これらの社会共創活動が促進されるように、「流通科学大学社会共創活動補助費」の制度を設け、2018年度より社会連携推進委員会で認められた活動について、下記の5年間に於いて表のとおり活動に伴う費用を助成している。

表9-3 社会共創活動補助費申請状況

	申請件数	補助費実績 (千円)
2020年度	20件	450
2021年度	26件	660
2022年度	43件	1,323
2023年度	29件	952
2024年度	31件	1,416

また、本学の教員が産業界や行政機関、地域等から依頼を受けた「受託研究」の過去5年間の実績は、2020年度が2件で受託金額総額が1,308千円、2021年度が4件で受託金額総額が1,728千円、2022年度が5件で受託金額総額が3,172千円、2023年度が7件で受託金額総額が3,376千円、2024年度が9件で受託金額総額が5,297千円である。

「地域交流・国際交流活動」方針に定める「人々とのとふれあいや協働を通して」行われる活動は、学園全体として取り組む事業から、課外活動団体やゼミが中心となり地域の人々と交流する行事まで多種多様である。課外活動団体等による地域貢献、地域交流の過去5年間の件数は、2020年が8企画、2021年度が15企画、2022年度が34企画、2023年度が25企画、2024年度が19企画である。

また、大学附属図書館が地域住民に図書館を開放し、図書の貸出を認める「図書館メンバーズ制度」の過去5年間の登録者は、2020年度96名、2021年度100名、2022年度120名、

2023年度123名、2024年度114名となっている。

本学が2015年度から新たに導入した初年次教育「自己発見とキャリア開発」、通称「気づきの教育」では、新入生が地域で活躍する人たちから話を聞き、その中から様々な気づきを得ようという取組も行っている。地元神戸で活躍する社会人5名程度を招聘し、どのような学生時代を送り、どのような苦労を経て現在に至るか、本学の学生にどのような学生時代を過ごしてほしいか等のメッセージを頂き、1年生の気づきに大きな効果が得られている。

さらに、本学は2017年度に国際交流施設学生寮「RYUTOPIA（りゅうとぴあ）」を設立している。世界各国からの留学生と日本人が共同生活を行うことを通じてグローバルマインドを育む新型教育施設で、過去5年間の4月時点の入寮者数は、2020年度が留学生72名・日本人72名、2021年度が留学生77名・日本人81名、2022年度が留学生72名・日本人67名、2023年度が留学生84名・日本人62名、2024年度が留学生104名・日本人67名である。

本学における社会連携・社会貢献の評価では、I-1グランプリなどの社会共創活動における教育的効果（「気づき」や「なりたい自分（夢の種）の発見」）について、以下のとおりである。まず「気づき」という点では、主に2つあると考える。1つ目は、学修面での気づきである。社会共創活動を進める中で、普段自分たちが履修している科目での学びが、企画活動や調査活動をする場合に実際に使える道具なのだとすることを学生が実感し、その後の当該科目への取り組み意識が変わるといったケースが挙げられる。2つ目は、履修面での気づきである。社会共創活動に取り組んだ結果、今の自分にとって足りない知識や能力を学生が実感し、その後の科目履修についての考え方が変わったというケースが挙げられる。

次に、「夢の種の発見」という点では相反する二つのケースが挙げられる。まず、1年次クラスや専門ゼミの活動において社会共創活動に参加（つまり学生自身の能動的な動機は無かったが社会共創活動に組み込まれるようなケース）したことにより、商品企画やまちづくりといった活動の存在と重要性に気づき、自身の進路の選択肢の一つとして考えるようになったというケースである。一方で、大学受験の段階から本学の社会共創活動に関心をもって入学するという学生も少なからずいるが、中には「実際に取り組んでみの中で、自分が持っていたイメージと違った」ということに気づき考えを改める、というケースも存在する。このような気づきも、将来の進路選択の際の不幸なミスマッチを回避するという点では重要なことではないかと考える。

評価項目②

社会連携・社会貢献活動の状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

＜評価の視点＞

- ・社会連携・社会貢献に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上まっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- ・点検・評価の結果を活用して、社会連携・社会貢献に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

社会連携・社会貢献の各種データは、毎年5月頃事務局IRとして集約され、必要に応じて社会連携推進委員会に報告される。社会連携・社会貢献の適切性については、2013年5月に自己点検・評価実施要項を定めて以降、2015年度、2016年度、2017年度、2019年度に「社会連携自己点検・評価」を行い、教育審議会に対して報告書の提出を行っている。2020年3月に新たに定められた流通科学大学内部質保証方針では、「流通科学大学学内各組織における内部質保証体制」、「流通科学大学内部質保証推進にあたっての指針」の定めるところにより、現在は毎年社会連携に関する自己点検・評価を実施している。

「社会連携自己点検・報告書」は、教育審議会に報告され、教育審議会は必要に応じて

社会連携推進委員会に対し、改善の指導や助言を行うことになっている。また、教育審議会は、当該年度の自己点検・評価報告書を学長会議に諮り、翌年度以降の中長期計画や事業計画の策定に活用される。さらに、社会連携・社会貢献については、社会連携推進委員会において主体的に改善・向上が図られており、今のところ、内部質保証推進の観点から教育審議会が関与して改善・向上を図ったという事例は特にない。なお、2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、社会共創活動の対面実施が難しい状況だったが、2021年度は感染対策を施したうえでの対面実施（あるいはオンライン会議システムを用いた方法の併用）を行い、2022年度以降はコロナ禍以前の活動に戻っている。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

<長所>

上述の通り、本学の建学の理念や教育の目的が、社会とのつながりを前提としており、本学は開学以来、社会が持つ教育力を本学の教育研究活動に取り入れてきている。特に社会共創活動の件数や全学生に占める活動参加者数は、同規模大学だけでなく、大手の大学と比較しても多いものと思われ、本学の教育研究を特徴づけていると言える。

<課題（問題点）>

上述の通り、過去5年間で社会共創活動に参加した本学の学生数（延べ人数）は、2020年度が370名、2021年度が494名、2022年度が598名、2023年度が441名、2024年度が612名であり、参加者数に対する各学部の構成比は下記の表9-4のとおりである。

表9-4 社会共創活動参加者数に対する各学部の構成比（延べ人数）

	参加 学生数	商学部（構成比）	経済学部（構成比） （総合政策学部生を含む）	人間社会学部（構成比） （サービス産業学部生を含む）
2020年度	370名	204名（55%）	42名（11%）	124名（34%）
2021年度	494名	272名（55%）	95名（19%）	127名（26%）
2022年度	598名	350名（59%）	90名（15%）	158名（26%）
2023年度	441名	246名（56%）	56名（13%）	139名（31%）
2024年度	612名	311名（51%）	74名（12%）	227名（37%）

参加者の延べ人数で見ると、商学部生の比率が過半数であり、経済学部生の比率が最も低いという状況であるが、各学部の在籍者数に占める参加者（実人数）で確認すると（表9-5）、他学部と比較して大きく差があるわけではない。また、データから、同じ学生が複数回にわたって社会共創活動に参加しているが、全く参加していない学生の比率が高いということを表している。

表9-5 2024年度社会共創活動学部別参加者割合（実数）

学年	商学部	経済学部	人間社会学部
1年	0%	0%	0%
2年	23.3%	8.4%	37.3%
3年	30.6%	19.2%	35.2%
4年	1.7%	1.2%	0.3%
合計	13.6%	6.8%	17.2%

課題としては、学生によって社会共創活動への参加の程度に大きな差があることを解消するために、各学部・学科の学びと連動した社会共創活動の提供（連携先企業の開拓）を推進するとともに、学内広報を更に強化していくことが必要と考える。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

本学は、開学以来、建学の理念、大学の目的、教育の目的等に基づき、社会が持つ教育力を本学の教育研究に取り入れ、また、本学の教育研究の成果を社会に還元してきた。一方で、本学の社会連携・社会貢献活動は、2017年度から新たなフェーズに入ったと言える。

通常の講義科目にもアクティブラーニングを全学的に導入するという学長方針が発表されたことにより、これまでの社会連携活動・社会連携企画をより進化させる必要があった。そうした背景から、2016年度第9回社会連携推進委員会において、これまで「社会連携(企画)」あるいは「アクティブラーニング(企画)」と呼んでいた教育プログラムを「社会共創活動(企画)」という名称に統一することとした。同時に、本学が中心となって推進してきた「神戸学園都市大学ゼミ対抗イベント」を「神戸学生イノベーションズ・グランプリ(略称I-1グランプリ)」に改称し、学園都市エリア以外の大学や高等学校にも門戸を開いた。また、社会共創活動に参加する学生の裾野を広げることに加え、商品開発などの社会共創活動に興味がある学生により専門的な学びの場を提供する主旨で、学年や学部に関係なく参加できるサークル活動(流科イノベーションチーム、通称RIT)を創設し、指導教員を配置しながら活動を行っている。

さらに、本学において新たな内部質保証推進体制が構築されたことを機に、2020年度から新たな社会共創活動に関する方針が策定され、その方針に沿って社会連携・社会貢献に関する自己点検・評価とそれに基づく改善向上が図られている。

以上のことから、本学は建学の理念や目的等を踏まえた社会連携・社会貢献に関する方針を明示し、その方針に基づいて学外組織と適切に連携した活動を推進し、その活動の成果を学内外に発信していると判断できる。またその適切性については、参加者数や参加者の声など、客観的なデータに基づき点検・評価し、その結果に基づいて改善・向上を進めている。このことにより、社会的成果も出ており、本学は大学基準に照らし、社会連携・社会貢献活動を適切に実施していると判断できる。

2020年度からは、社会連携・社会貢献活動は新型コロナウイルス感染症による影響を大きく受けている。特に教員の受託研究数の減少、社会共創活動補助費の申請数や図書館メンバーズの利用者減少については明らかに、コロナ禍が影響している。その一方で、本学主催のI-1グランプリなど社会共創活動については、オンラインでの報告などを活用した審査を行うことにより、コロナ禍にも関わらず例年と比較して遜色ない規模で開催してきた。2022年度から2023年度にかけて、コロナとの共存が社会全体においても認知されたことにより、本学の社会連携・社会貢献においては、各実績数値からもコロナ禍前と同様の活動状況に戻すことができたと考える。

1. 現状分析

評価項目①

大学運営に関する方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示していること。また、それに基づいた適切な大学運営を行っていること。加えて、大学を設置・管理する法人の運営が適切であること。

<評価の視点>

- ・大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を教職員で共有しているか。
- ・関係法令及び大学運営に関する方針に基づき、明文化された規程に従って大学運営を適切に行っているか。また、その透明性を確保するために、学長等の役職者、教授会等の組織の権限と役割を法令に基づき規程上明確に定めているか。さらに、その選任、意思決定や権限執行等を、適正な手続のもとで行っているか。
- ・法人はその組織及び役職者の権限と責任を明確化し、大学を適切に管理しているか。また、関係法令に基づき定めた規程に従い役職者の選任及び運営を適切に行い、意思決定・業務執行に対する法人組織内のチェック機能を働かせているか。

本学の建学の理念及び教育の目標を達成するため、次のとおり管理運営方針を定め、ホームページ上に公開している（資料10-1【ウェブ】）。

- ・本学の建学の理念及び教育の目標の達成に向け、教育基本法、学校教育法をはじめとする関係法令及び学則その他の学内関係規程に基づく、教学ガバナンス体制の維持・向上を図る。
- ・本学の設置者である学校法人中内学園（以下「学園」という。）との連携のもと、本学の持続的な発展に向けた中長期の事業計画を策定・公表し、実施する。
- ・中長期の事業計画に基づき学園が策定した予算を、本学の建学の理念及び教育の目標を達成するため、適切に執行する。

現在運用中の中内学園中長期計画（第五次）（資料1-10【ウェブ】）については、その方向性を第133回評議員会（2022年10月28日）にて意見を徴し、第176回理事会（2022年10月28日）にて審議・決定し、ホームページにて公開した（資料10-2、10-3、10-4）。

2023年度及び2024年度の中内学園中長期計画（第五次）（通称第5次Nプラン）では、5か年計画ではカバーしきれない、外部環境の急激な変化、サステナビリティ意識の高まり、変革の必要性など、新たな課題認識のもと、これまで進めてきた成長戦略と基盤強化に加え、「更なる成長にむけて 学園経営・大学運営基盤の再構築」を策定した。

第五次計画では、「内部質保証高度化推進」「入試から教学、学生支援、就職に至るまでの一貫した教育体制を支える内部質保証システムの再構築とその実質化」「内部質保証システムを支えるIR体制の整備と教育体制の質的改善・向上に向けた活用」を目指している。

「入試」に関する面では、以下の7点を目指している。

- 1.入試戦略の再構築 目標：入学者数900名確保
- 2.競争選抜型入試から教育プログラムとの適合性を重視した入試制度への転換
- 3.地元偏重型からエリア広域型の募集活動へのシフト
- 4.外国人留学生募集重点エリア（国内）の拡大と安定した留学生在籍者数の確保
- 5.海外現地からの外国人留学生募集強化に向けた国内日本語学校との連携推進
- 6.入学試験タイプ別募集戦略の再構築
- 7.入学試験に関する奨学金見直し

「教務」に関する面では、以下の7点を目指している。

- 1.夢の種プロジェクトの進化
- 2.気づきの教育の再構築（「探す・見つける」）
- 3.社会環境、ビジネス環境の変化に対応した基礎教育、全学共通教育の再構築（「育て

る」)

- 4.「考える学習型」授業の進化とこれを支える体制の充実（「育てる」）
- 5.コロナ後の教育環境の変化や入学生の多様な特性・能力に対応した新たな教育プログラムの開発・実施（「育てる」）
- 6.4年間の一貫した演習科目体系の一層の進化と、これを通じた個々の学生の特性・能力に応じた指導・支援体制の充実（「育てる」、「咲かせる」）

「学生」に関する面では、以下の4点を目指している。

- 1.除籍・退学率改善 目標：退学除籍率4.0%（実績：2021年度168名4.3%）
- 2.中退予防に向けた学生の傾向把握と、早期取り組みの実現
- 3.留学生その他学生の特性に応じた中退予防体制の再構築
- 4.その他除籍・退学者数の削減への取り組み再構築

「就職」に関する面では、以下の5点を目指している。

- 1.卒業時進路決定率の向上 目標：90%（実績：2022年3月86.7%）
- 2.夢の種を「咲かせる」に資する就職個別サポートの強化
- 3.アフターコロナを見据えた社会変遷や就活戦線変化への適応
- 4.外国人留学生の国内就職希望ニーズに対応した国内企業の求人開拓
- 5.兵庫県・大阪府企業および中四国地方企業とのネットワーク構築

上記のように、法人・大学全体に関わる中長期計画および大学運営に関する方針・施策は明示されており、学内構成員に十分に周知されている。

中内学園中長期計画の実現にあたっては、まず単年度ごとの事業計画に落とし込み、計画目標、実行内容および予算を各部局にて作成し、法人および大学執行部に諮り、その後、評議員会の意見を予め聴いた上で、理事会で審議している。

理事会で単年度の事業計画・予算が承認され、年度が始まった後は、毎月、各部局にて計画目標に対する執行状況を月単位で法人へ報告することに加え、10月には中間報告を行なうことで、年度末の目標達成に向けての軌道修正を行なっている。また、予算については四半期ごとに予算消化状況を取りまとめ、単年度ごとの事業計画の進捗状況と併せて把握している。年度が終了した段階で、中長期計画の進捗状況を単年度の事業報告書にまとめ、理事会で審議している。

なお、中長期計画の実施状況については、以下のとおりである。

中長期計画については、「中内学園中長期計画ロードマップ」を作成しており、これを元に、単年度の事業計画が作成されている。また、単年度の事業計画については、提出資料「2023年度7月事業計画進捗状況」にある通り、月次で進捗を確認しており、年度の事業報告の際には、提出資料「中長期計画および2022年度事業計画の進捗・達成状況」の中で、中長期計画および2022年度事業計画の進捗・達成状況を明らかにすることで、対応している。

続いて、大学運営のための組織の整備について

大学の運営に関わる主な会議体としては、理事会、評議員会、学長会議、教員選考会議、教育審議会、教授会、教員会、研究科委員会及び全学教員会がある（資料1-2、2-1、2-3、4-37、6-3、6-7、10-5、10-6）。その中で、大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中長期計画および中長期計画を実現するために必要な大学運営に関する方針・施策については、事前に評議員会にて意見を徴し、その意見を反映した上で理事会にて決定する（資料1-10【ウェブ】）。

大学運営に関する方針・施策の実現にあたっては、学長の責任ある職務の執行が可能な体制を構築している。学長の権限に関しては、学校教育法第92条第3項の規定に則し、学校法人中内学園組織規則第8条第1項において、「学長は、本学を代表し、本学の校務をつかさどり、所属教職員を統督する」と明示している（資料10-7）。また、流通科学大学学則第34条第1項において、「本学の運営に関する事項について審議するため、学長会議を

置く」、流通科学大学学長会議規則第4条第1項において、「本会議に議長を置き、学長をもって充てる」ことがそれぞれ定められている(資料1-3、2-1)。同規則第3条において、学長会議は、「学長、副学長、学部長、大学院研究科長、附属図書館長、附属高等教育推進センター長、附属国際交流施設学生寮長、大学事務局長、その他学長の指名した教員」で構成すると規定されており、学内構成員の意見を参考に会議を運営している。教員選考会議及び教育審議会については、それぞれ第6章及び第2章において、すでに述べたとおりである。

教授会は流通科学大学学則第35条第1項において、「本学に、本学の教育研究に関する事項について審議するため、教授会を置く」と規定され、同条第2項に基づき流通科学大学教授会規則が定められている(資料1-3、6-7)。教授会規則第2条は、学長が決定を行うにあたり意見を述べるべき事項として、(1)学生の入学及び卒業、(2)学位の授与、及び(3)教育研究に関する重要な事項で、教授会の意見を聴くことが必要として学長が定めるものを掲げている。このうち(3)に該当する事項については、学長告示「流通科学大学教授会規則第2条第1項第3号の規定により教授会の意見を聴くことが必要な事項を定める件」において明らかにされている(資料6-8)。

教学に関する重要な審議事項については、学長会議にて方向性を審議した後、各学部の教授会で審議することとしている。この場合、教授会から学長会議の方針とは異なる意見が述べられたときは、再度学長会議において審議した上で、学長が決することとしている。また、教学に関する全学的な問題については、副学長を委員長とし、学部長および学科主任が主たる構成員である教務委員会において審議・立案を行っている(資料2-7)。これらの立案に基づき必要とされる議案を各学部の教授会で審議する仕組みとなっている。

大学院においては、流通科学大学大学院学則第23条において、「本大学院研究科に、大学院の教育研究に関する事項について審議するため、研究科委員会を置く。」また、流通科学大学大学院研究科委員会規則第2条では(審議事項)について、同規則第4条では(運営)について、それぞれ規定されている(資料1-6、4-37)。

教学組織については、流通科学大学学則第34条第2項に基づき学長会議規則が定められ、同第35条第2項に基づき教授会規則が定められている(資料1-3)。法人組織については、学校法人中内学園寄附行為第8条第1項において理事会の要員を規定し、同第16条においてその役割を定めており、教学組織と法人組織それぞれの権限と責任を明確化している(資料1-2)。

大学運営に関する学内諸規程の整備については、関連法令に基づき整備を行い、適切に運用を行っている。

第一に、学長と役職者の選任方法と権限の明示という点である。本学の学長は学長の選任に関する規則に基づき学長候補者を選出し、事前に評議員会の意見を聴き、理事会において学長の選任を行う(資料10-8)。また、学部長等の役職者の選任も学部長の選任に関する規則や研究科長の選任に関する規則に基づき行っている(資料10-9、10-10)。

学長、学部長、研究科長の職務については、中内学園組織規則において、「学長は、本学を代表し、本学の校務をつかさどり、所属教職員を統督する。(第8条2)」「学部長は、学長の命を受け、学部に関する校務をつかさどる。(第10条2)」「研究科長は、学長の命を受け、研究科の校務をつかさどる。(第12条2)」と規定されている(資料10-7)。学則第34条において、本学に、本学の運営に関する事項について審議するため、学長会議を置くことが定められており、学長会議規則第4条で、本会議に議長を置き、学長をもって充てる。」と定められている(資料1-3、2-1)。これにより学長の権限は明確になっている。学部長と研究科長についても、それぞれ教授会規則および研究科委員会規則により、学部教授会の議長は学部長がなり、研究科委員会の議長は研究科長がなることが定められている(資料4-37、10-7)。これらにより、学長、学部長、研究科長の権限は明確になっている。

第二に、学長による意思決定や執行等の整備、学長との関係を含む教授会の役割の明確化という点に関しては、学則等の諸規程で明らかにしている。また、学長がつかさどる教

育研究に関する事項、教授会が学長に意見を述べるができる事項について、「学長告示」として教職員に公開している（資料10-11）。

第三に、大学と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化については、大学は、理事会が決定した学園方針に従って学長のリーダーシップの下、運営されている。学校法人中内学園寄附行為第8条にて、理事会には、学長が1号理事として選出（役職指定）されており、学長が学部および研究科の意見を法人の意思決定に反映させている（資料1-2）。

第四に、学生や教職員からの意見への対応については、学生に対しては意見箱（メール可）や意見交換会を通じて要求に応じており、教職員に対しては各学部および全学の教授会・教員会ならびに教職員で構成されている委員会にて意見集約し、方針の具体化や運営を行っている。

2 危機管理対策

危機管理対策は、学校法人中内学園危機管理規則に定める総務人事室が事務を担当する危機管理委員会によって、策定されている（資料 8-25）。

その中で、学生や教職員が犯罪や事件・事故等に関係した場合や感染症や地震・火災、システム障害等大学全般に関わる危機管理マニュアルを作成している（資料 2-22）。

評価項目②

予算編成及び予算執行を適切に行っていること。

<評価の視点>

・予算を適正な手続で編成し、予算執行においては透明性を確保しているか。

本学の予算編成は、学校法人中内学園寄附行為第 18 条、第 24 条及び第 36 条（資料 1-2）、学校法人中内学園予算規則（資料 10-12）に基づき実施されるが、その内容は中内学園中期計画（2020～2024 年度）（資料 1-10【ウェブ】）（<https://www.umds.ac.jp/about/business-summary/n-plan4/>）に基づいた各年度の事業計画作成と密接に連動している。特に経費予算の新規案件に関しては、事業計画に明示されていないものは原則認めないこととしている。予算編成事務は理事長室と財務経理室が連携して執り行っている。2024 年度予算作成時には、2023 年 10 月に財務経理室から各部署に予算編成を依頼、提出された予算について理事長室と財務経理室が共同で各部署にヒアリングを実施の上精査、取りまとめたものを理事長が編成し、評議員会、理事会にて審議、承認の手順をとった。（資料 10-13）

予算執行については、稟議決裁基準に則った事前申請手続きの上、決裁者が承認したものを執行する手続きとなっている（資料 10-14）。予算消化状況は財務経理室が作成する月次計算書類で学園全体の動向を把握し、各部署の求めに応じて部署別予算消化状況が把握できる目的別予算管理表を提供している（資料 10-15、10-16）。

予算執行の内容に関する監査は、監事と監査室が連携して実施している。特に監査室は、一般稟議について全て目を通し、改善が必要と思われる事項について学内理事 1 名に報告書を提出している（資料 10-17）。

予算執行に伴う効果を分析し検証するため、理事長室では事業計画の進捗状況を月単位で各部署に確認の上、事務局の部次長以上に報告している（資料 10-18）。また、年度単位での予算執行に伴う効果が明記されている事業報告書の内容について、理事会及び評議員会にて審議の上、必要があれば議論をしている。

評価項目③

法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な組織を設け、人員を配置していること。また、その組織が適切に機能していること。

<評価の視点>

・大学運営に必要な組織を整備し、法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援等の業務内容に応じた人員を配置しているか。
・大学運営が円滑かつ効果的に行われるように、教員と職員の協働・連携を図っているか。

- ・必要に応じ、専門的な知識及び技能を有する職員の育成、配置を行っているか。
- ・職員の採用、昇格等の人事及び業務評価やそれに基づく処遇改善を、適正に行っているか。
- ・大学運営に関する教員及び職員の資質向上を図るため、教員及び職員に対して、スタッフ・ディベロップメント（SD）活動を組織的に実施しているか。

本学園の法人および大学の各事務局では、事業計画を確実に実施していくため、各部署が役割分担の下に施策を推進している。新型コロナウイルス感染症をはじめ予測不可能な事項が増える中、より一層事業が円滑に進められるよう組織の機能性と実効性を高める観点から、法人、大学とも意思決定・実行のスピードアップが重要と考え、組織の階層及び承認のプロセスを減らす事務局組織となっている。

法人においては、これまであった部局としての法人事務局を解消し、理事長の下に、「理事長室」「総務人事室」「財務経理室」「情報システム室」を置き、「理事長室」は法人の事務全般に関し総括し、及び連絡調整を行うものとしている。「総務人事室」は、「総務課」及び「人事課」の2課体制としている。

大学事務局においては、業務分担を明確にするため、「教学部」「キャリア支援部」「留学生支援部」の3部体制とし、「教学部」の下に「教務課」及び「入試課」、「キャリア支援部」の下に「学生課」及び「キャリア支援課」の2課体制としている。さらに、学長室は、学長を補佐し、本学の教育研究等の推進に係る施策の企画、立案等を行っている。本学園全体の事務組織は、右記の通りである。

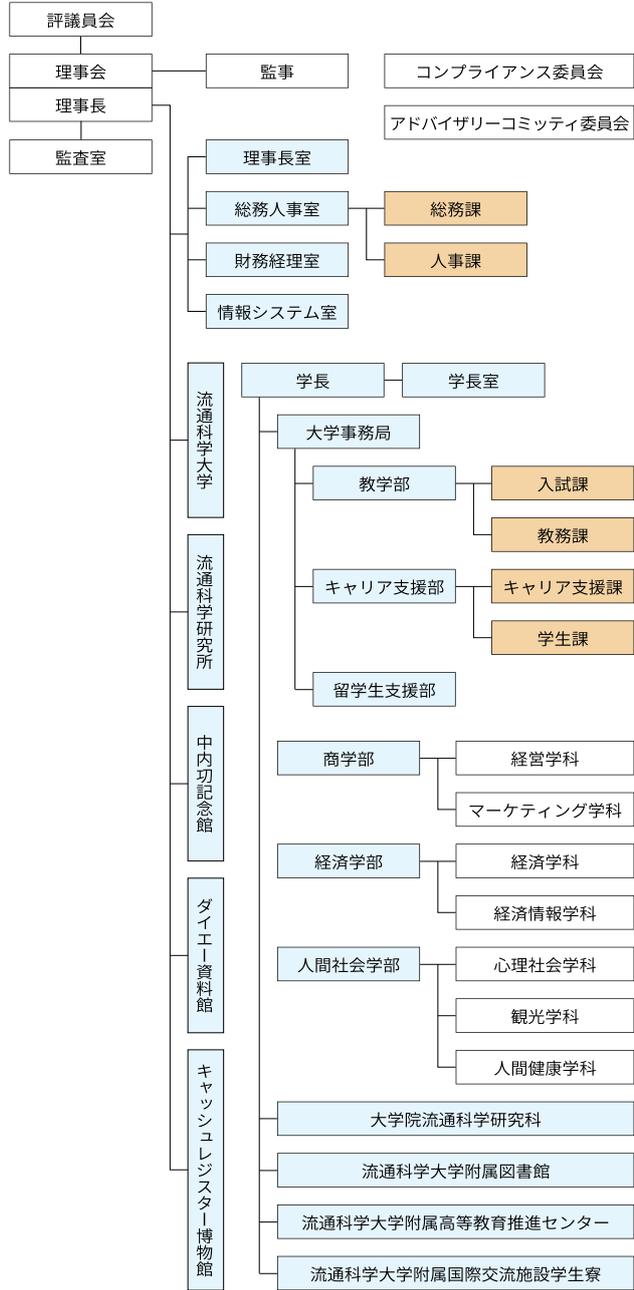
1 職員の採用・昇格

事務局においては、帰属意識の高い職員の集団とするためにも、新卒者採用を定例化し毎年数名の採用を行っている。また社会人経験を有する即戦力起用のため年齢構成を考慮に入れながら中途採用を必要に応じて実施している。

目標管理制度における業績評価ならびに行動評価による職務グレード昇格制度を取り入れており能力、実績に応じた評価を実施、年功序列的な要素を排除している。

人事制度においては5年から10年スパンで見直し更新していく必要があると考えられ、中期計画において、「職員のキャリアディベロップメント構築・実施」「管理職への登用基準設定、職責の昇格基準見直し・実施」について計画されており、2021年度中に人事制度全般についての見直しを行い、2022年度4月から運用を開始した。その中で、職員の採

学校法人中内学園 組織図(2024年3月16日より)



用に関する諸規程についても整備した（資料10-19、10-20）。

2 業務の多様化・専門化への対応

情報システム分野の多様化、留学生の多国籍化、支援を必要とする学生の増加、就職支援など専門能力を必要とする分野において、それぞれシステム専門職職員の採用、語学能力を有する職員の採用、カウンセラーの配置等、正職員、契約職員を必要に応じて配置している。

3 教職協働体制

大学の運営に関しては、教員を主体とした各種委員会により計画実施されるが、各種委員会の構成員として事務局の各部署長を指名しており各種委員会の運営を司るなどの体制が取られている（資料10-21）。

また高校との連携、企業や行政機関との連携においても主体となる教員のサポートとして各部署の事務職員が連携をとり推進していく体制が取られている。具体的な事例は、ホームページに記載している（資料10-22【ウェブ】）。

4 職員の業務評価と処遇改善

大学の内外の環境の変化に応じて、人材活用と異動・配置を行えるよう、柔軟性のある人事制度となっており、職責ランク（役職位）にこだわらず個人の業績と能力に応じて給与の決定を行うことにしている。

管理職は、前期3月に、1年間の目標を設定し、3月末までに上司との確認を行う。

次に、3ヶ月に1度程度の頻度で、上司と進捗チェックを行う。翌年の3月下旬に自己評価を行い、上司は本人との面接において評価について確認し、その後、総合評価及び評語案を決める。理事長及び理事長が必要と認めた者で構成されるメンバーは、上司評価を参考に評語を決定する。評語は、「S」「A」「B+」「B」「B-」「C」の6段階とする。

担当者は、業務評価と行動評価の2本立てとしている。業務評価では、3月及び9月に、本人が評価期間（半年）の目標を設定し、上期は3月末までに、下期は9月末までに上司との確認を行う。一次上司は、本人と7月上旬及び1月上旬に進捗チェックを行う。上期終了時の9月下旬及び下期終了時の3月下旬に、自己評価を行う。一次上司は、本人との面接において評価について確認し、その後、総合評価及び評語案を決める。二次上司は、一次上司の評価を参考にしうえで、総合評価及び評語案を決める。

理事長及び理事長が必要と認めた者で構成されるメンバーは、上司評価を参考に評語を決定する。評語は、「S」「A」「B+」「B」「B-」「C」の6段階とする。

行動評価では、3月下旬に自己評価を行い、その後一次上司は項目ごとの評価、総合評価及び評語案を決める。二次上司は、一次上司の評価を参考にしうえで、総合評価及び評語案を決める。理事長及び理事長が必要と認めた者で構成されるメンバーは、上司評価を参考に評語を決定する。評語は、「s」「a」「b+」「b」「b-」「c」の6段階とする。

次に、昇格及び降格については、以下のとおりとしている。各グレードからの昇格及び降格については、2期連続の評価、面接等により理事長が決定する（資料10-19）。

管理職群においては、年俸制を導入しており前年度の行動、業績、部下指導能力等を総合的に評価し次年度の年俸に反映するシステムとしている。

処遇改善という観点では、教員・職員間の給与格差が顕著であり、職員の処遇の全体的な改善（ベースアップ）を検討していく必要があると思われる。

次に、本学は2019年度まで、FDとSDについて明確な区分をせず、FD・SD研修として実施してきたが、2019年度第12回学長会議にて、「FDとSDの今後の運用について」審議・承認され、大学設置基準に定められた内容に基づき、実施していくことが確認された（資料10-23）。2020年度第9回学長会議にて、「SD実施に関する基本方針について」審議・承認され、SDの目的、対象、内容について確認された（資料10-24）。対象については、「事務職員（正職員）のほか、専任教員を含めた教職員とする。但し、内容によって

は、正職員以外の事務職員、専任教員以外の教員も受講する場合がある。また、必ずしも全ての対象教職員が一堂に会するSDのみではなく、管理職、特定の部署や新任教職員のみの等、一部の教職員に対しての実施及び、学外のSDプログラムへの派遣という形で実施する場合がある」としていることから、学内及び学外の研修も含め、「SD（スタッフ・ディベロップメント）の体系」についてまとめ、ホームページ上でも公開している（資料10-25）。

2024年度の主なSDの実績としては、①全体SD（SD研修会）第1部「合理的配慮に関する研修」第2部「個人情報に関する研修」、2024年8月実施、専任教職員対象、参加人数152名（専任教員100名、正・嘱託職員52名）、②SD（階層別研修）「目標設定研修」、2024年9月実施、正職員（担当者）対象、参加人数20名、③SD（階層別研修）「チームビルディング研修①」、2024年9月実施、正職員（管理職・担当者）対象、参加人数11名、④SD（階層別研修）「チームビルディング研修②」、2024年11月実施、正職員（担当者）対象、正職員20名、⑤全体SD（SD研修会）「研究倫理・コンプライアンス研修」、2024年11月実施、専任教員及び職員対象、参加人数122名（専任教員105名、正職員10名、準職員7名）となっている（資料10-26）。

引き続き、基本方針、体系に基づき、各教職員がキャリアデベロップメントを個々に描ける内容としていく方針である。

スタッフ・ディベロップメントの体系にある各種講座に対する（受講者の）評価や受講したことによる効果（成果）や測定方法については、以下のとおりである。

まず、受講者の評価については、講座終了後、受講者へアンケートをとっている。アンケート結果については、次回研修内容検討の材料としている。効果（成果）や測定方法については、現在模索中であるが、1つの取組として、職員の評価制度の一部として、2021年度から組み込んでいる。実地根拠資料10-5に示すとおり、自主的に参加した研修及び自己研鑽として取り組んだ資格取得等（本人記入）となる。

次に、適切な大学運営が遂行されているかを公正かつ客観的な立場で検討・評価することを目的とし、監事3名と法人及び大学の職員6名との意見交換・ヒアリングを実施しているが、これは、2019年度から、毎年度1回定期的に実施している。

評価項目④

大学運営に関わる状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

<評価の視点>

- ・監事による監査、公認会計士又は監査法人による財務監査等を適切なプロセスと内容で行い、大学運営の適切性を担保するとともに、その結果を活用して改善・向上に取り組んでいるか。
- ・大学運営にかかる組織のあり方等を含む大学運営に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- ・点検・評価の結果を活用して、大学運営にかかる組織のあり方等を含む大学運営に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

本学においては学校法人中内学園監事監査規則に基づき、業務監査・会計監査を円滑に行うため「監査計画」を作成し、毎年度実施している。監事は、理事会及び評議員会に対し、次の各号を踏まえ監査報告書を提出している。（資料10-27、10-28）。

- (1) 監査結果の概要
- (2) 是正又は改善を要する事項
- (3) その他必要と認める事項

監査室は、学校法人中内学園内部監査規程及び学校法人中内学園監査室規程に基づき、業務監査・財産監査を円滑に行うため被監査部署、監査事項、監査日程、その他必要な事項を記載した「監査計画書」を作成し、理事長の承認を得て実施している。監査終了後は、監査担当者は監査報告書を作成し、指摘事項及び改善案がある場合にはこれを付記し、理事長に

報告するものとしている。理事長は、監査報告書により改善等が必要と判断したときは、被監査部署に改善等を指示する。

大学運営の適切性についての定期的な点検・評価に関する取り組みについては、以下3点が挙げられる。

(1) 監事による業務・財産の監査

学校法人中内学園寄附行為第7条第1項第2号において監事がおかれており、同9条第1項において監事は、「この法人の理事、職員又は評議員以外の者であって理事会において選出した候補者のうちから、評議員会の同意を得て、理事長が選任する」と規定されている（資料1-2）。その監事の職務は、同9条第2項第1号から第6号において規定している。主な内容は、業務・財産の監査、その監査報告書を作成し会計年度終了後2ヶ月以内に理事会及び評議員会に提出することとなっており、毎年、5月に開催される理事会、評議員会において当該年度の監査報告書が提出される（資料10-28）。また、開催される全ての理事会に出席し、審議される内容について確認を得ている。

2024年3月には、学校法人中内学園監事監査規則（資料10-27）、学校法人中内学園内部監査規程（資料8-23）に規定されているとおり、適切な大学運営が遂行されているかを公正かつ客観的な立場で検討および評価することを目的とし、監事3名と法人及び大学の職員との意見交換・ヒアリングを実施し、中内学園中長期計画や教学の課題等について確認し、今後の改善・向上に結びつけるための議論を深めた（資料10-28）。

(2) 監査室による内部監査の実施

学校法人中内学園組織規則第4条の2において「理事長の下に、監査室を置く。」、また、同規則第4条の2第2項において、「学園及び本学の業務運営の効率化と財務処理の適正化を図るため内部監査を実施するとともに、監事監査の事務を補助する」と規定されている（資料10-7）。

毎年、監査室において、監査対象業務を選定し学校法人中内学園内部監査規程に則り内部監査を実施している（資料8-23）。2019年度は、1）科研費の執行状況等、2）監査法人からの監査実施報告メモ、3）情報公開の3点を、2020年度は、1）科研費の執行状況等、2）監査法人からの監査実施報告メモ、3）事業の取り組み状況等の3点を、内部監査の対象業務とし、内部監査報告書としてまとめ、理事長に報告している（資料10-29）。

(3) 監査法人による監査

私立学校振興助成法第14条第3項に基づき監査法人による監査を行っている。監査実施項目としては、「内部統制の検証」「実査・確認」「期末監査（計算書類項目の実証的検証等）」からなっており、その詳細は、①学生生徒納付金収入、手数料収入、寄付金収入、補助金収入、資産運用収入、事業収入及びその他の収入、人件費支出、教育研究経費支出、管理経費支出、施設関係支出、設備関係支出、資産運用支出及びその他の支出、現金預金、固定資産の管理、コンピュータ全般的内部統制。②預金、未収入金、退職給与引当特定預金、償却引当特定預金、第3号基本金引当資産、第2号基本金引当資産、外部保管有価証券、未払金③現金、預金証書、手持ち有価証券、手持ち出資証券、その他現金等価物④資金収支計算書、事業活動収支計算書、貸借対照表となっている（資料10-30）。また、監査に関する報告が監査法人から、理事長、監事、監査室長、大学事務局長に対して行われる。

なお、監査結果概要書および内部監査報告書を作成するにあたり、監事・監査室・監査法人の三者が意見交換を行ない、より適切な大学運営ができるよう、連携している（資料10-29、10-31）。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

(長所)

本学は金融機関からの借入れを実施せず自己資金のみで運営しているため、総負債比率は低く、純資産構成比率が高くなっている。借入金等利息支出が発生しないため資金を外

部流出させることなく教育研究事業に投資することができている。また、人件費比率が全国平均より低く、効率的な大学運営を実施している。2020年度に発効した中期財務計画に基づき、経費コントロールを図っている。

次に、中長期計画は、全学教員会等を通じて、全教職員に周知徹底されている。

中長期計画を策定することにより、本学園が置かれている現状を把握でき、取り組むべき課題が明確となり、教職員の意識向上につなげることが可能となる。中長期計画（第四次）に挙げている各項目、「教学」「人事」「施設」「財務」「広報」「将来構想」それぞれのロードマップを作成し、どのタイミングで計画を具現化していくかを示している（資料10-32）。また、「教学」「財務」を中心に5年間の定量的目標を設定し、教職員に明示することにより、「目標達成のために何をすべきか」という行動の抽出・整理につなげることができている。さらに、中長期計画策定メンバーとして、「教学」における計画実行段階での協力を得るために学長・副学長が、予算の裏付けをとるため財務経理室長が、それぞれ参加し、実現性を高めている。中長期計画、事業計画、年度予算が有機的に連動しており、計画に基づいた予算執行がなされている。

また、教員と職員が双方の職責を踏まえ、協働して大学運営に取り組んでいる。本学では、大学部門等（教務、入試、学生、就職）には、教員部長ではなく職員事務部長を配置し、重要な意思決定の役割を担っている。また、各種委員会においても、教員だけでなく部長クラス職員も委員として参画している。

さらに、学生の意見を汲み上げるための意見箱は、メール等でも受付をしており、受付した週の翌週には本人へ返答し、学生の要望に対して迅速に対応している。

（問題点）

教育研究経費比率が全国平均より10ポイント近く高く、今後の収支均衡に影響する。教育研究経費比率が高いこと自体は本学の教育力構築に向けた投資の結果であるが、今後は収支均衡をより意識した予算編成が必要である。

学生生徒等納付金比率が全国平均より10ポイント近く高く、経営における学納金への依存度が高い。外部資金の獲得環境は厳しさを増しているが、補助金・寄付金の獲得等に一層努力する必要がある。

加えて、職員が大学運営において主体的な役割を担い得る環境整備として、昇格にあたっての諸規程がないため整備する必要がある。また、学校法人中内学園危機管理規則および危機管理委員会は、設置から13年を迎えるが、これまで大きな自然災害や事故・事件がなく必要に迫られていないこともあり、更新されていなかったが、今後は、新型コロナウイルス感染症対策など大学を取り巻くリスク全体への対応を検討する必要がある。

さらに、予算執行状況について、今後は中長期計画で作成する予定の財務比率と併せて効果を検証する必要がある。さらに、予算執行状況について、今後は中長期計画で作成する予定の財務比率と併せて効果を検証する必要がある。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

中長期計画及び中期財務計画に則った活動を通じて経常収支の均衡をはかり、教育研究活動を遂行する財務基盤の盤石化を図る。

人事面についていえば、教員と職員の距離が近く総体的に教職協働の体制は取られてきていると考えられる。

職員の処遇においては、早くから目標管理制度や業績評価制度を導入し処遇に反映するなどしてきた点は長所として認められる。2005年以降長年の間、当初の制度の見直しが行われていなかったが、2022年度に新人事制度が導入された。近年の働き方改革に適応して

いるか、職員と法人側との温度差がある制度になっていないかなど検証する必要があると考えられる。

適切な職員の配置や処遇に向けては、計画的な採用、計画的人事異動、適材適所となる配置、能力主義を基本としつつ、誰もがある程度将来の処遇や所得を見通すことができ、安心して働くことができる評価制度など、総合的に検討し実施していく必要がある。

事務局組織として教学面などには深く関わりを持ち業務を処理できていると思われる反面、各担当職務においての判断、処理能力においては経験値の点で低下があるのではないかと危惧される。また実務ベースでの評価はともかく、学校法人や大学運営における基礎知識の保有に関しては、今後全体として再教育していく必要があるように考えられる。

また、予算編成及び予算執行に関して今後は、中長期計画の財務比率目標と比較して達成状況及び費用対効果を確認する必要がある。

さらに、大学運営に関する教員及び職員の資質向上を図るため、職員に対するSD活動を組織的に継続的に実施していく必要がある。また、予算編成及び予算執行に関して今後は、中長期計画の財務比率目標と比較して達成状況及び費用対効果を確認する必要がある。

1. 現状分析

評価項目①

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

<評価の視点>

- ・具体的かつ実現可能な中・長期の財政計画を策定し、大学運営にあたっているか。
- ・財務関係比率に関する指標又は目標を設定し、健全な運営を確保しようとしているか。

本学は中内学園中長期計画に従って教育研究活動を推し進めているが、その活動を支える財務体制の磐石化も併せて目指しているところである。2019年度まで、機関決定された財政計画が存在しなかったが、2019年11月1日に実施した第163回理事会にて承認され、2020年度から発効した中内学園中長期計画（第四次）において、中期財務計画が策定された。この財務計画において、財務に関する指標の設定も併せてなされた。（資料10-33）

現在の中期財務計画が目指すところは、単年度キャッシュフローのプラスと、計画最終年度である2024年度における経常収支の均衡である。2023年度決算における経常収支差額比率はマイナス2.7%であったが、当初予算を計画通りに消化できなかった側面が強く、引き続き収支均衡に向けた様々な取り組みは必要である。

なお、今回の中期財務計画では大目標に「単年度キャッシュフロー、プラスの継続」を掲げ、実施項目に「経費コントロール」、「新たな収入源確保」、「大目標を達成するための各種財務比率目標の達成」を掲げている。

この財務計画には、目標を達成するための財務に関する指標が設定されている。設定した指標は、人件費比率、教育研究経費比率、管理経費比率、経常収支差額比率の4つで、計画最終年度の比率目標は、人件費比率44.0%、教育研究経費比率43.0%、管理経費比率10.0%、経常収支差額比率0%である（資料10-33）。

評価項目②

教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財政基盤を確立していること。

<評価の視点>

- ・教育研究水準を維持し、向上させていくための安定的な財政基盤を確保しているか。
- ・授業料収入への過度の依存を避けるため、学外から資金を受け入れ、収入の多様化を図っているか。また、それによってどの程度の財源が確保されているかが明らかであるか。

現時点での本学の財務基盤は教育研究の遂行に必要なかつ十分であるといえる。2023年度の純資産構成比率は94.2%であり、全国平均を大きく上回っている。また、繰越収支差額構成比率はマイナス9.7%であり、こちらも全国平均を上回る（資料10-34）。（以下全国平均は全てこの資料参考、本学数値及び比率は基礎データによる）

事業活動収入は、2015年度以降学生数の回復に伴い増加している。収入の増加に伴い経費比率も改善しており、2023年度の人件費比率は46.3%と全国平均を大きく下回っている。管理経費比率は11.6%であり、全国平均を上回っているが、過去5年間の比率を上回っている。ただ、教育研究経費比率は44.8%と前年度より回復したもの、依然として全国平均を大きく上回っている。

教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るため、2020年4月に発効した中期財務計画にて経費比率の目標を設定し、更なる経費コントロールを実施する。

本学の2023年度学生生徒等納付金比率は81.3%で全国平均よりかなり高い。従って他の収入に関する比率は必然的に全国平均より低い。私立大学経常費等補助金収入は、2023年度3億1千万円超と前年度より798万円減少した。経常補助金比率は12.2%で前年度より0.2ポイント上昇したが、これは修学支援新制度導入に伴うものであり、率自体は全国平均より低い。科学研究費補助金は採択件数・採択額ともにほぼ横ばいで推移している。寄付金比率は2023年度2.3%と全国平均を下回っている。受託事業収入は減少傾向で推移している。資産運用は低金利の影響を受けており、2023年度の受取利息は約2千536万円で前

年度とほぼ横ばいである。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

(長所)

本学は金融機関からの借り入れを実施せず自己資金のみで運営しているため、総負債比率は低く、純資産構成比率が高くなっている。借入金等利息支出が発生しないため資金を外部流出させることなく教育研究事業に投資することができる。

人件費比率が全国平均より低く、効率的な大学運営を実施している。

2020年度に発効した中期財務計画に基づき、経費コントロールを図っている。

(問題点)

教育研究経費比率が全国平均より10ポイント近く高く、今後の収支均衡に影響する。教育研究経費比率が高いこと自体は本学の教育力構築に向けた投資の結果であるが、今後は収支均衡をより意識した予算編成が必要である。

学生生徒等納付金比率が全国平均より10ポイント近く高く、経営における学納金への依存度が高い。外部資金の獲得環境は厳しさを増しているが、補助金・寄付金の獲得等に一層努力する必要がある。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

中長期計画及び中期財務計画に則った活動を通じて経常収支の均衡をはかり、教育研究活動を遂行する財務基盤の盤石化を図る。