

びわこ成蹊スポーツ大学
自己点検・評価報告書

令和 6 (2024) 年度

目 次

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等	1
II. 沿革と現況	3
III. 評価機構が定める基準に基づく自己評価	5
基準 1. 使命・目的等	5
基準 2. 学生	10
基準 3. 教育課程	24
基準 4. 教員・職員	37
基準 5. 経営・管理と財務	49
基準 6. 内部質保証	57

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等

1. 建学の精神「桃李不言下自成蹊」・・・桃李もの言わざれども下おのずから蹊を成す

びわこ成蹊スポーツ大学（以下『本学』という）は、学校法人大阪成蹊学園（以下『本法人』という）が運営する大学であり、建学の精神を「桃李不言下自成蹊」と定めている。

これは、中国の漢時代に司馬遷によって書かれた「史記」に由来し、「桃や李は何も言わないが、その美しい花や実にはひかれて人が集まってくるので木の下には自然と小道（蹊）ができる」という意味であり、「徳が高く、尊敬される人物のもとには徳を慕って人々が集まってくる」ということの例えである。

2. 行動指針「忠恕」・・・夫子の道は忠恕のみ

「忠」は誠実、「恕」は思いやりを表わし、誠を尽くし人の立場になって考え行動するという意味である。本学は建学の精神を实践するにあたり、その行動指針として「忠恕」を掲げている。

3. 使命・目的

本学の使命・目的は、「人間の徳を涵養する成蹊の名を体し、創造的な知性と豊かな人間性を培うとともに、社会との自由かつ、緊密なる交流関係を深めながら、スポーツ科学に関する教育・研究を行い、もってスポーツに関わる実践的な高度職業人の育成と学術文化の進展に寄与することを目的とする」と定めている。（「びわこ成蹊スポーツ大学学則」第1条）（「びわこ成蹊スポーツ大学大学院学則」第1条）

4. 大学の個性・特色等

(1) 日本で初めて「スポーツ」を名称に取り入れた大学

本学は日本で初めて「スポーツ」を名称に取り入れ、開学した大学である。一般的に多くの大学で採用されている「体育」という名称ではなく、敢えて「スポーツ」の名称を冠している点が特色である。

その意図は、身体運動を通じた教育研究活動を、いわゆる一般的な学校体育や競争の中で勝利を目指す（ナンバー・ワン志向）という競技スポーツの側面だけでなく、純粋な余暇・健康・医療・産業・文化・野外活動等の生涯スポーツの側面も含めた、より広義な分野と捉えることにある。

それらを踏まえて本学では、スポーツに関する文化、スポーツ医・科学、スポーツ教育学等の研究成果を基に、生涯スポーツと競技スポーツの両側面から現代社会に対応できるような学問体系を「スポーツ学」と定義し、「する」「みる」「ささえる」といった多角的な視点からアプローチするという学術的取組みを行っている。「スポーツ」を、例えば健康や科学等の一定の分野に絞った学部ではなく、総合的・広義的にとらえる「スポーツ学部」としての学問体系を確立している点こそが本学の特色であり、国内でも極めて希少性のある学部を持つ大学である。

また、令和5(2023)年度現在においても、日本国内で大学名に「スポーツ」を冠しているのは本学を含め2校のみであり、学術的な定義付けのもと「体育」ではなく「スポーツ」

を大学名に取り入れている点は、極めて重要で稀有な個性・特色であると捉えている。

(2) 人間力を養う「LCD 教育プログラム」

学生が在学中だけでなく卒業後も学びを深め、自らのキャリアを形成するために必要な基盤的能力を育む「LCD 教育プログラム」を全学で展開している。LCD とは以下の3点で定義されるものである。

①Literacy : 知識

課題解決のプロセスに必要な「読む力」「書く力」「話す力」や数的処理などの基礎能力

②Competency : 能力

社会において多様な人々と協働しながら課題解決し、高い成果を出すために必要な能力

③Dignity : 品格

知性と教養を兼ね備え、人や物事に対して常に謙虚・誠実で、心豊かな人生を送る上で必要とされる品格

本学では、学生が正課及び課外活動を含めた様々な学びの中で、これら3つの領域を高めながら、前述の「建学の精神」「行動指針」に基づき定義する「人間力」の基盤を形成する教育を行っている。

(3) 様々な自然環境が近接する立地を活用した野外スポーツ実習カリキュラム

本学は、面積約 670 km²と日本一の広さを持つ湖「琵琶湖」での水辺実習、標高 1,000m 級の山々で形成される「比良山地」での山岳実習、課題にグループで取り組む直接的な体験を可能にする設備を配備した「野性の森」での実習等、それぞれ異なる特性を持つ自然環境に四季を織り交ぜた野外スポーツ実習カリキュラムを編成している。

このカリキュラムでは事前学習として、自然環境の中でのルールやマナー、安全管理について理解を深めたうえで実習に取り組んでおり、学生が様々な集団生活・行動の中で課題を達成する喜びを仲間と共有し、自己の新たな気づきや他者との関わり方を実体験の中で学んでいる。それらの学びによって、日常生活では得ることのできない集団での振る舞い方や態度等の「協調性」・「社会性」を身に付け、学生が社会を「生き抜く力」を養成している。

Ⅱ. 沿革と現況

1. 本学の沿革

- | | | |
|--------------|------|--|
| 平成 15(2003)年 | 4 月 | <ul style="list-style-type: none">・びわこ成蹊スポーツ大学スポーツ学部 開設
(1 学部 2 学科『競技スポーツ学科・生涯スポーツ学科』6 コース編成)・初代学長 森昭三 就任 |
| 平成 19(2007)年 | 4 月 | <ul style="list-style-type: none">・スポーツ学部入学定員を変更 (180 人⇒270 人)・競技スポーツ学科を 3 コースから 4 コースに再編
(1 学部 2 学科 7 コース編成)・二代目学長 飯田稔 就任 |
| 平成 24(2012)年 | 4 月 | <ul style="list-style-type: none">・大学院スポーツ学研究科 開設・スポーツ学部入学定員を変更 (270 人⇒280 人) |
| 平成 26(2014)年 | 10 月 | <ul style="list-style-type: none">・三代目学長 嘉田由紀子 就任 |
| 平成 27(2015)年 | 4 月 | <ul style="list-style-type: none">・スポーツ学部を改組
既存 2 学科を統合再編したスポーツ学科を開設
(1 学部 1 学科『スポーツ学科』7 コース編成) |
| 平成 28(2016)年 | 4 月 | <ul style="list-style-type: none">・スポーツ学部入学定員を変更 (280 人⇒360 人) |
| 平成 29(2017)年 | 10 月 | <ul style="list-style-type: none">・四代目学長 入口豊 就任 |
| 令和 2 (2020)年 | 4 月 | <ul style="list-style-type: none">・スポーツ学科を既存 7 コースから 6 コースに再編
(1 学部 1 学科 6 コース編成) |
| 令和 3 (2021)年 | 10 月 | <ul style="list-style-type: none">・五代目学長 大河正明 就任 |
| 令和 6 (2024)年 | 4 月 | <ul style="list-style-type: none">・スポーツ学科を既存 6 コースから 3 領域 8 コースに再編
(1 学部 1 学科 3 領域 8 コース編成) |
| 令和 6 (2024)年 | 7 月 | <ul style="list-style-type: none">・六代目学長 間野義之 就任 |

2. 本学の現況

令和 7(2025)年 5 月 1 日時点

- ・大学名

びわこ成蹊スポーツ大学

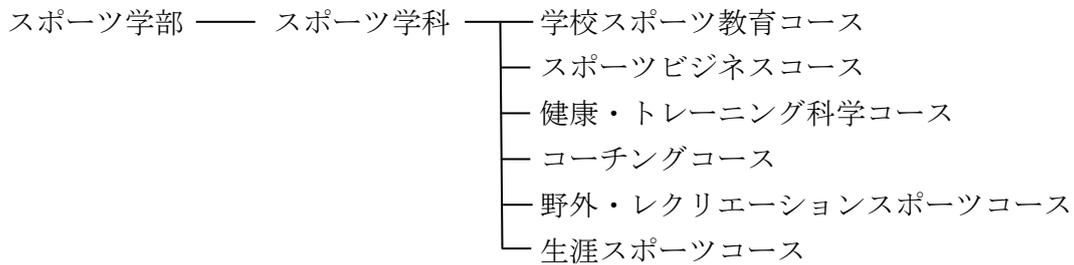
- ・所在地

〒520-0503 滋賀県大津市北比良 1204 番地

・学部構成

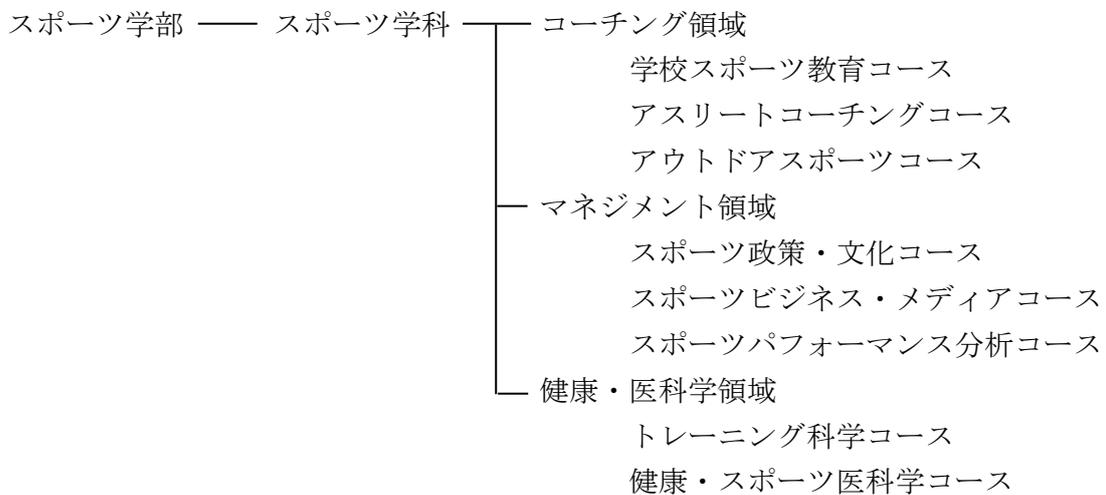
～2023 年度入学生対象

<学部>



2024 年度～入学生対象

<学部>



<研究科>

スポーツ学研究科 ——— スポーツ学専攻

・学生数 (1,509 人)

学部 (1,493 人) 研究科 (16 人)

・教員数 (99 人)

専任教員 (53 人 ※うち助手 7 人) 兼任教員 (46 人)

研究指導教員 (15 人) 研究指導補助教員 (12 人)

・職員数 (61 人)

専任職員 (36 人 ※うち法人本部職員 3 人) 嘱託職員 (15 人)

臨時職員 (5 人) 派遣職員 (5 人)

Ⅲ. 評価機構が定める基準に基づく自己評価

基準 1. 使命・目的等

1-1. 使命・目的及び教育目的の設定

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

1-1-② 簡潔な文章化

1-1-③ 個性・特色の明示

1-1-④ 変化への対応

(1) 1-1 の自己判定

「基準項目 1-1 を満たしている。」

(2) 1-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

本学は「びわこ成蹊スポーツ大学設置認可申請書」にて、設置の趣意・目的を示しており、これに基づき、前項の「I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等」で記述したとおり、「びわこ成蹊スポーツ大学学則 第1条」、「びわこ成蹊スポーツ大学大学院 学則第1条」において、使命・目的を具体的かつ明確で簡潔に明文化し定めている。

また、これらの使命・目的を踏まえ、教育目的を「びわこ成蹊スポーツ大学は、建学の精神である『桃李不言下自成蹊』の理念に基づき、新しいスポーツ文化の創造のための教育研究に努め、日々のスポーツや健康に関するニーズに応えられるよう、スポーツを開発し、支援することのできる豊かな教養と高度な専門性を有する人材を育成する。そして、このように育成された資質や能力を、広く社会に役立てることを目指します」と定めている。

1-1-② 簡潔な文章化

前述のとおり、使命・目的及び教育目的をわかりやすく簡潔に文章化している。

1-1-③ 個性・特色の明示

本学は前述のとおり、豊かな教養と高度な専門性を有する人材の育成を教育目的としており、その教育目的達成のための、建学の精神・行動指針に基づく「日本で初めて『スポーツ』の名称を取り入れた大学」「人間力を育む LCD 教育プログラム」「様々な自然環境が近接する立地を活用した野外スポーツ実習カリキュラム」等を個性・特色と位置付けている。

これらの個性・特色は、本学の使命・目的及び教育目的において、「人間の徳を涵養する」、「創造的な知性と豊かな人間性を培う」、「スポーツに関わる実践的な高度職業人の育成と学術文化の進展に寄与する」等の部分に反映し明示している。また、大学案内には一般向けに「びわこ成蹊スポーツ大学 10 の特色」として、本学の個性・特色をより分かりやすく簡略化し示している。

また、建学の精神・行動指針は、入学時に全学生に配布する「建学の精神リーフレット」での解説や、「CAMPUS GUIDE BOOK」等の紙媒体にも掲載することにより、理念を浸透させるとともに内外へ公表している。

1-1-④ 変化への対応

本学は平成 15(2003)年、1 学部 2 学科 6 コースの編成で開学した大学であり、使命・目的及び教育目的については、開学以来、一貫したものとなっている。

ただし、その使命・目的及び教育目的を見直す中で、それらを実現するための教育課程については、開学から 10 年が経過した平成 24(2012)年に「学科再編プロジェクト」を立ち上げ、スポーツ学分野における教育の質保証という観点から、学生目線、教員目線、職員目線の点検・評価を行った。そして、学科希望の動向や就職先、資格・免許取得状況から読み取る「開学時の教育課程と、実際に本学で学びを深めた学生の実態との相違解消」や、様々な分野におけるスポーツに対する社会的ニーズの高まりに対応するべく、平成 27(2015) 年度にこれまでの「生涯スポーツ学科」・「競技スポーツ学科」の 2 学科制から、「スポーツ学科」単一の 1 学科制へと改編した。さらに、令和 2(2020)年度には既存 7 コースを 6 コースに改編。令和 6(2024)年度には既存 6 コースから 3 領域 8 コースに再編し現在は 1 学部 1 学科 3 領域 8 コース編成となっている。

このように、使命・目的及び教育目的を実現し続けるために、社会情勢や社会的要請等の変化を鑑みながら、必要に応じた使命・目的の変更に関する協議と教育課程の見直しを行い、学科改編やコース改編を行っている。

(3) 1-1 の改善・向上方策（将来計画）

本学は設置認可申請書にて示す設置の趣意・目的を踏まえ、それに基づく使命・目的に沿った教育研究活動を行っている。

これまでの学科やコースの再編のように、その時代の大学・スポーツを取り巻く社会環境や社会的要求の変化に対応し続け、本学の使命・目的を達成するべく、適正な自己点検・評価活動を基に教育研究活動の見直しを行い、改善を図り続ける。

1-2. 使命・目的及び教育目的の反映

1-2-① 役員、教職員の理解と支持

1-2-② 学内外への周知

1-2-③ 中長期的な計画への反映

1-2-④ 三つのポリシーへの反映

1-2-⑤ 教育研究組織の構成との整合性

(1) 1-2 の自己判定

「基準項目 1-2 を満たしている。」

(2) 1-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1-2-① 役員、教職員の理解と支持

本学では使命・目的及び教育目的の改定要否、内容の見直しに関して、「びわこ成蹊スポーツ大学 経営会議」、「びわこ成蹊スポーツ大学 教授会」、「びわこ成蹊スポーツ大学 研究科委員会」等で必要に応じて審議し、「大阪成蹊学園 経営会議」での事前協議を経て、理事会にて最終決定を行っている。これらの過程において、役員・教職員がそれぞれの職責の下、関与もしくは参画しており、その理解と支持を得ている。

1-2-② 学内外への周知

学内外全体に対する周知方法として、HP 上に「建学の精神」、「行動指針」、「教育目的」、「学則（情報公開）」をそれぞれ掲載することによって対応している。

新入生には初年次教育として1年次の必修科目である「成蹊スポーツ基礎演習」の中で、「建学の精神」、「行動指針」について理解を深める授業計画を設定しており、本学の教育理念や目的、方針について学ぶ機会を設け周知している。

また、在学生・保証人に対しては、「建学の精神」、「行動指針」について解説をしたリーフレットの配布に加え、「CAMPUS GUIDE BOOK」、「大学案内」においてもそれらを掲載することによって周知している。

1-2-③ 中長期的な計画への反映

使命・目的及び教育目的に基づき策定している法人全体の方針・各大学の基本方針を定めた「大阪成蹊学園 中長期経営計画」「大阪成蹊学園 事業計画」を踏まえ、本学は令和4(2022)年度に中期5ヶ年計画「びわこ VISION2026」を策定し、実行している。

「びわこ VISION2026」では計画の大枠を、VALUE（価値基準）・MISSION（果たすべき使命）・VISION（ありたい姿）の考え方に基づき、それぞれを「建学の精神」「行動指針」「使命・目的及び教育目的」に照らし合わせながら、その到達目標を具体的な数値と施策に落とし込み定めている。また、計画の詳細を10の改革プランに細分化し、それぞれ進捗管理を行っており、点検と見直しを繰り返しながら推進している。

以上のことから、本学の使命・目的及び教育目的は、「大阪成蹊学園 中長期経営計画」「大阪成蹊学園 事業計画」「びわこ VISION2026」という形で中長期計画に反映されている。

1-2-④ 三つのポリシーへの反映

「人間の徳を涵養する成蹊の名を体し、創造的な知性と豊かな人間性を培うとともに、社会との自由かつ、緊密なる交流関係を深めながら、スポーツ科学に関する教育・研究を行い、もってスポーツに関わる実践的な高度職業人の育成と学術文化の進展に寄与することを目的とする」という本学の使命・目的を達成するために三つのポリシーを定めている。学部における各ポリシーは、「スポーツに対する関心・意欲」、「知識・技能」、「思考・判断・表現」、「学びに向かう力・人間性など」を共通の軸として定めている。

学部のディプロマ・ポリシーでは本学の行動指針「忠恕」に基づき、卒業時に求める資質・能力について定め、カリキュラム・ポリシーでは教育目的達成のために提供する科目群、教育研究活動並びに教育課程の編成・実施についての方針を定めている。さらに、アドミッション・ポリシーでは建学の精神及び行動指針に基づく本学の入学後教育を踏まえて、学生に対して求める資質・能力や入学者選抜の実施方法について定めている。

研究科においても、本学の使命・目的及び教育目的を達成するため、ディプロマ・ポリシーでは修了時に求めるより高次な問題解決能力としての応用力・実践力・研究力について定め、カリキュラム・ポリシーではスポーツ学に関するより高度な知識・応用力、スポーツ現場における実践力、スポーツ学に学術的貢献を果たす研究力を学生が修得するためのカリキュラム編成について方針を定めている。さらに、アドミッション・ポリシーではスポーツに関する専門的知識や経験を備え、さらに研究科で高度な研究や経験を積み将来高度職業人として、わが国や世界のスポーツの発展に貢献する意志を持つ人を求めると定めている。

以上のように、本学の使命目的及び教育目的は、学部・研究科において、それぞれ三つのポリシーに反映している。

1-2-⑤ 教育研究組織の構成との整合性

本学は1学部1学科（スポーツ学部・スポーツ学科）の単科大学である。学科下には、学生が1・2年次の基礎・基盤科目を経て、3年次以降の学びを選択する専門領域別の6コースを展開している。大学院においては「スポーツ学研究科」を置き、スポーツに関わる7つの分野を設け、より高度な教育研究を行う修士課程を設置している。さらに、学部・研究科の教育研究組織を支える付随機関として、図書館、キャリアセンター、スポーツセンター、学習相談室、保健センターを規程の下で配備している。

これらの専門領域ごとのコース編成と付随機関は、本学の使命・目的及び教育目的に関連する「スポーツに関する教育・研究」「スポーツに関わる人材の育成」という共通の観点と結びついており、それらを達成するために必要となる組織として整備されている。

以上のことから本学は、使命・目的及び教育目的を達成するために必要な教育研究組織の構成に関して、整合性を保ちつつ整備している。

(3) 1-2の改善・向上方策（将来計画）

理念となる建学の精神・行動指針は、基本的には不変のものであると捉えている。しかし、それらを実現するための使命・目的及び教育目的や、それに伴う具体的な手段・方法としての教育課程やポリシーについては、時代の流れに沿って変化する大学に対しての社

会的要求やスポーツそのものの意義を鑑みたうえで、その変化に対応するためにも点検と見直しを繰り返さなければいけないものであると捉えている。

本学では、直近の具体的な変化対応策として、令和5(2023)年4月に施行した3ポリシーの改編や、令和6(2024)年4月から新カリキュラムで新たな充実を図っている。当面は、この新ポリシーと新カリキュラム開始後の効果検証を自己点検・評価を中心に行い、教育研究活動を充実させていく事こそが、本学における使命・目的及び教育目的達成のための向上方策であると位置付けている。

さらに、新カリキュラムでは現状の三つのポリシーに加えて、それぞれコース別のディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーを定めており、コースの専門的な学びに対応する深掘りした方針を、社会や学生に対して明確に示すことができるよう取り組んでいく。また、そのコース別のポリシーは学部のポリシーと同様に、「スポーツに対する関心・意欲」、「知識・技能」、「思考・判断・表現」、「学びに向かう力・人間性など」という共通軸の観点から定め、ブレのない一貫性を有したポリシーとなっている。

【基準1の自己評価】

本学の使命・目的及び教育目的は、建学の精神・行動指針に基づき具体的に明文化され、個性・特徴を反映したものとなっている。また、その策定及び点検・見直しの際にはその過程において、役員及び多くの教職員が関与・参画する適切な体制を整備しており、理解と支持を得ている。学内外への周知についても簡潔な文章によって様々な媒体で公表を行っており、また、配布物やカリキュラムを活用し、学生・教職員の理解を深めている。中長期計画・三つのポリシーは、建学の精神、行動指針、使命・目的及び教育目的を基として策定し、適切に反映されている。

以上のことから、本学の使命・目的及び教育目的は、明確かつ適切であり、社会へ公開されたものであるため、「基準1. 使命・目的等」を満たしている。

基準 2. 学生

2-1. 学生の受入れ

2-1-① 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知

2-1-② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

(1) 2-1 の自己判定

「基準項目 2-1 を満たしている。」

(2) 2-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-1-① 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知

教育目的に基づき、学部・研究科それぞれにおいて、アドミッション・ポリシーを定めている。また、高等学校では新学習指導要領が令和 4(2022)年度から年次進行で実施されたことに伴い、令和 5(2023)年度に学部のアドミッション・ポリシーを改編した。本学のアドミッション・ポリシーでは、4つの項目からなる「入学者に求める資質・能力」を制定し、入学者受入れの方針として示している。

これらの方針については、学生募集要項への掲載や大学 HP 上での公開に加えて、オープンキャンパス時に行っている「入学者選抜試験（以下、『入試』という）に関する説明会」の際に直接、学生・保証人へ説明することによって学内外へ周知している。

2-1-② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証

本学では、入試種別ごとに、アドミッション・ポリシーに沿った「求める学生像」を定め、各入試の評価の観点と各試験・出願書類等における具体的な評価方法とともに、「学生募集要項」に明記し、アドミッション・ポリシーに則った公正かつ妥当な入学者選抜を実施している。

さらに、面接試験の面接官となる全教員に対して必ず、入試種別ごとに「当該入試がアドミッション・ポリシーのどの部分に関連した評価の観点をを用いて選抜するのか」や、差別の遠因となるような質問や個人の資質・能力に関係のない判断基準となってしまう可能性がある質問（政治思想や家族構成、家庭の資産状況等）等、面接官としての目線や判断基準に関する事前 FD 研修を実施している。そのようにして、評価者の目線や評価水準を合わせながら選抜方針を明確にし、評価の公平性を担保している。また、「思考力・判断力・表現力等」を評価するため、一般選抜入試の学科試験では、記述式問題を出題している。

A. 学部

a. 実施体制

「びわこ成蹊スポーツ大学入試委員会規程」に基づき、入試委員会を組織している。本委員会では、入試委員長と入試課員が共同で作成している入学者選抜に関する基本方針、実施計画、それに基づく入試種別や選考方法等の原案を元に、入試に関わる実施要項について協議し、決定している。

また、合否判定についても各入試の評価の観点に基づき、入試種別ごとの合格基準点を

設定し、入試委員会にて合否判定の原案を作成している。そして、大学経営会議で内容を確認したうえで、教授会での審議を経て、学長が決定している。

b. 試験問題の作成

科目ごとに入試委員会で問題を作成しており、学長が任命したメンバーからなる問題作成委員が実務を担っている。各入試問題はアドミッション・ポリシーに即した「入学者に求めるもの」、「各試験・出願書類等における具体の評価方法と評価の観点」に基づき、題材の選定、設問や選択肢の決定を行い、さらに、「正答がない」「正答が複数生じる、想定される」といった出題ミス、過去の問題との類似がないか等の確認及び問題作成の助言を学外の業者に委託している。

また本学では、大学入学共通テスト利用入試以外の全ての入試において、面接試験を導入している。ポリシーとの整合性を重要視する観点から、面接試験の質問項目においても、アドミッション・ポリシー内の「入学者に求める資質・能力」に対応するよう設定し、本学の方針に沿った面接試験を実施している。

B. 研究科

「びわこ成蹊スポーツ大学大学院研究科委員会規程」及び「びわこ成蹊スポーツ大学大学院研究科委員会入試専門委員会規程」に基づき、研究科委員会下に入試専門委員会を組織し、研究科の入試に関する責務を担っている。本専門委員会では、アドミッション・ポリシーに基づき、研究科の入試に関する基本方針や方法、入学資格に関する審査や合否判定等の原案を作成しており、それらの原案は研究科委員会にて協議をしたうえで、学長が最終決定をしている。また、研究科の入試については、論述試験・プレゼンテーションを含む面接試験を実施しており、問題作成は全て学内の研究科担当教員が行っている。

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

平成 15(2003)年度の開学当初は、1 学年あたり 180 人の入学定員であったが、スポーツに関する市場規模や社会的要求の発展・拡大、本学へ進学を希望する志願者数の増加に伴い、学修施設の増築と定員の拡大を段階的に行い、平成 28(2016)年度入学生から、1 学年あたり 360 人の入学定員としている。また、令和 6(2024)年 5 月 1 日時点で、学部の在籍学生数は 1,463 人であり、収容定員 1,440 人に対し、充足率は 1.01 となっており、適切な学生数を確保している。

本学では全ての入試区分において、それぞれ募集定員を設定し公開するとともに、正当かつ妥当な合否判定を行うために、入試委員会で起案した合否判定の原案を、教授会で審議をしたうえで学長が決定している。このようにして、教育研究活動に支障をきたさないように適切な受け入れ数の管理を行っている。

学部の直近 5 年間の入学定員に対する入学者数は、【図表 2-1-1】のとおりであり、令和 6 年度の入学生は定員を割れとなったため、全学の課題として取り組んでいる（具体的な取り組みについては、次項目の向上方策参照）。研究科においては早期履修制度や長期履修制度などの施策を講じ、【図表 2-1-2】のとおり令和 6 年度は定員充足となった。

図表 2-1-1 学部 直近 5 年間の志願者状況と入学者数

年度	入学定員	志願者数	合格者数	入学者数	定員充足率
令和 3(2021)年度	360	688	532	390	1.08
令和 4(2022)年度	360	517	492	383	1.06
令和 5(2023)年度	360	524	504	410	1.13
令和 6(2024)年度	360	454	426	352	0.97
令和 7(2025)年度	360	517	503	429	1.19

図表 2-1-2 研究科 直近 5 年間の志願者状況と入学者数

年度	入学定員	志願者数	合格者数	入学者数	定員充足率
令和 3(2021)年度	10	2	2	2	0.2
令和 4(2022)年度	10	5	3	3	0.3
令和 5(2023)年度	10	5	5	5	0.5
令和 6(2024)年度	10	10	10	10	1.0
令和 7(2025)年度	10	6	5	5	0.50

(3) 2-1 の改善・向上方策（将来計画）

令和 6(2024)年度入試はアドミッション・ポリシーの改編後、初の入試を実施する年度となるため、新しいポリシーとの整合性を踏まえながら適切に定員管理を行い、入試委員会を中心に事後検証を行う。また、女子学生の志願者数増加のために、併設校である大阪成蹊女子高等学校との連携を強化し、併設校入試を実施するとともに高大連携授業を複数回行い、対策を講じている。本学の課題である研究科の定員割れについては、研究科委員会及び委員会により、志願者増を目的とする以下の改善策を令和 4(2022)年度から実施し始めたところである。

A. 本学の認知度を高める取り組み

本学の認知度を高める機会の創出するために、オープンキャンパスを令和 5 年度の 10 回開催を、令和 6 年度は 14 回に増やし、高校生やその保護者に本学を知ってもらう機会を創出。また、高等学校の教員に認知度を高めるために、高等学校の教員を対象とした高校教員対象説明会のを滋賀、京都に加え、徳島でも開催。

B. 学費減免制度

一般選抜入試 A・B 日程学科型の合格者のうち成績優秀者に対し、1 年次の授業料の一部（500,000 円）を免除する制度を新設。経済的負担を軽減することで、多様な学生層を取り込み、学力のある入学者を増やす。

2-2. 学修支援

2-2-① 教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備

2-2-② TA(Teaching Assistant)等の活用をはじめとする学修支援の充実

(1) 2-2 の自己判定

「基準項目 2-2 を満たしている。」

(2) 2-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-2-① 教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備

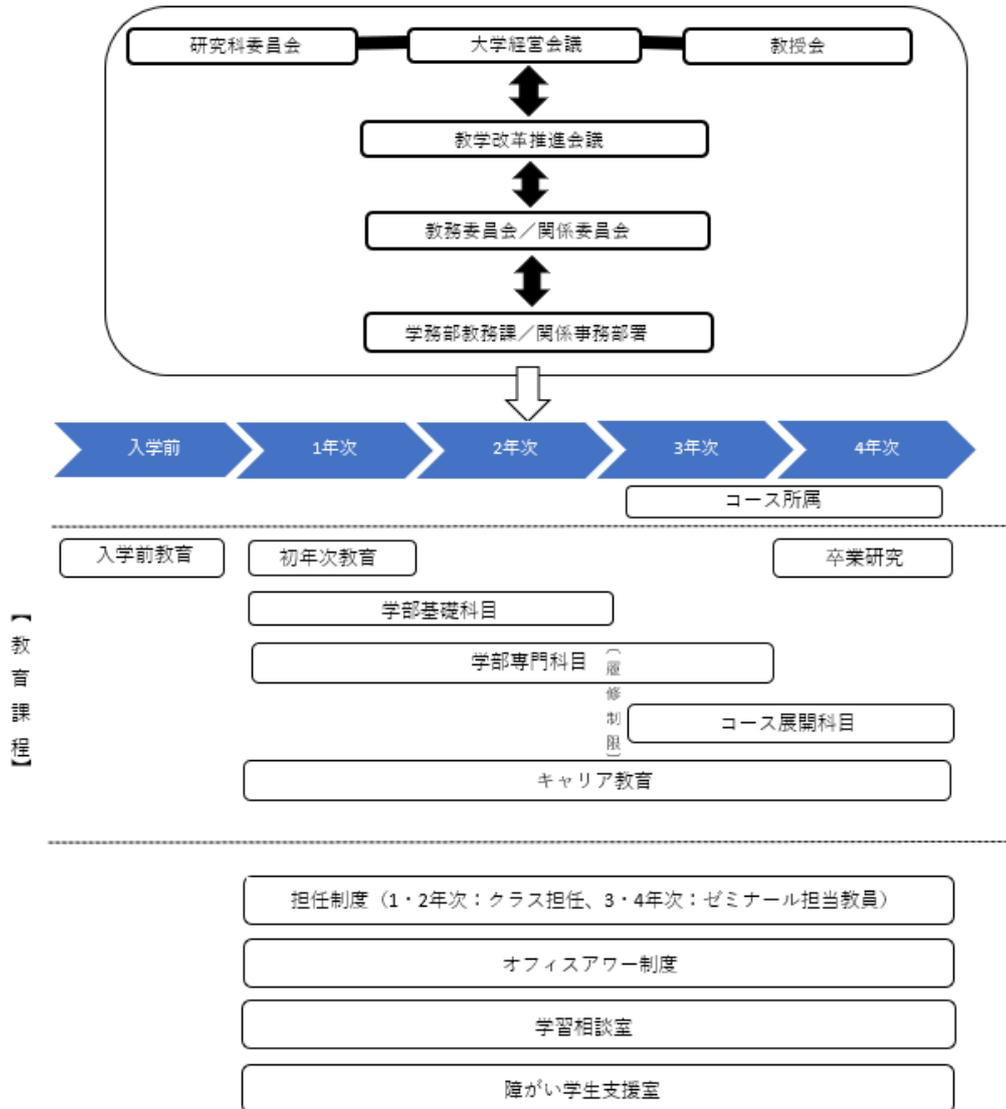
本学の学修支援に関する実施体制は【図表 2-2-1-1 および 2-2-1-2】のとおりであり、教員、職員から編成された教務委員会において規程に基づき、教育課程の編成や実施要領、教育内容の改善及び充実化、並びに履修、試験、成績、学籍に関する個別事案等を協議している。

また、学生への直接的な支援については、2023 年度以前（2020～2023 年度入学生）の入学生は、1・2 年次ではクラス担任、3・4 年次ではゼミナール担当教員が、2024 年度以降の入学生は、1 年次ではクラス担任、2 年次ではコース教員、3・4 年次ではゼミナール担当教員が指導担当者となる体制を取り、教務課との連携を図りつつ、個々に対する丁寧な学修支援を行っている。

そして、本学では教学の運営にあたり、「教育内容の改善と充実」を方針に掲げ、年度ごとに重点項目を設定した教学改革推進会議を原則月 1 回開催している。本会議は教員と職員から編成しており、教職協働の教学運営体制を強化している。

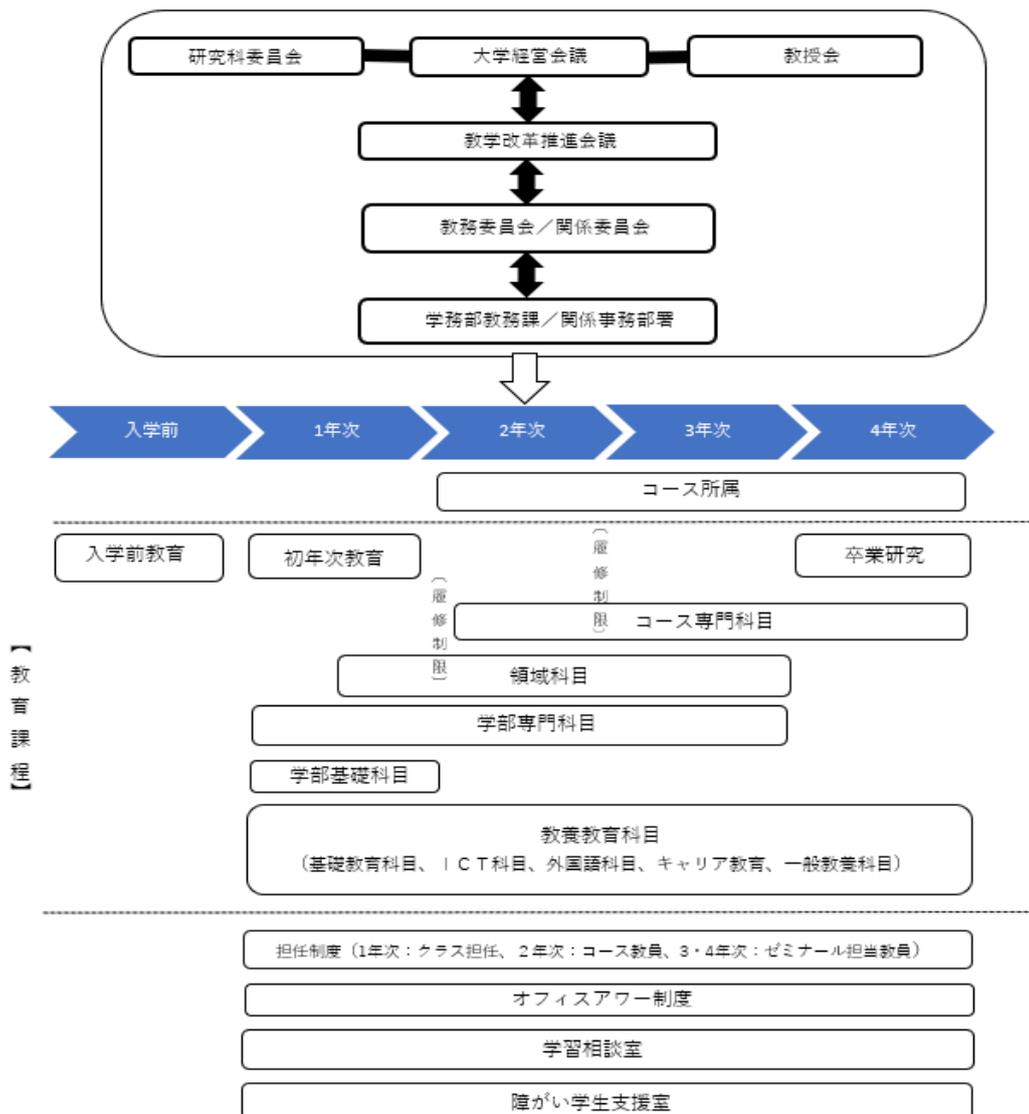
図表 2-2-1 学修支援体制の概要図

図表2-2-1-1 学修支援体制の概要図（2023年度以前入学生）



図表 2-2-1 学修支援体制の概要図

図表2-2-1-2 学修支援体制の概要図（2024年度以降入学生）



2-2-② TA(Teaching Assistant)等の活用をはじめとする学修支援の充実

本学では、学修支援の充実化を目的として、教務委員会及び教務課が中心を担いながら、教職員が連携し、以下のような支援策を実施している。

A. TA、SAの活用

水中運動法、バスケットボール、バレーボール、陸上競技、柔道、器械運動、野外・レクリエーションスポーツ専門実習等の実技関連科目を中心に、教員の教育活動支援という目的に加え、怪我や事故防止に伴う安全性の確保からも複数の監督者がいることが望ましいため、主に授業補助や安全確認を行うTA・SA制度を活用している。（一例として、器械運動の実習授業には体操部に所属する学部生を、専門知識を有するSAとして配置している等）

B. オフィスアワー

学生がコース選択や授業内容や研究に関する質問、学生生活において抱えている悩み等を教員に相談できる機会として、個人面談ができる「オフィスアワー制度」を導入し、学長も含めた全専任教員体制で全学生を対象に実施している。各教員のオフィスアワーは、学生向けの連絡ツールを通じて案内を発信するとともに、学内にポスターを掲示し、周知をはかっている。ポスターには学生がオフィスアワーを有効的に活用でき、相談しやすいように、教員の研究や専門性に係る事項や資格・部活動等の事項をキーワードとして掲載している。

C. 障がいのある学生への支援、配慮

障がいのある学生が適切な支援を受け、円滑な学生生活を送ることができる体制づくりを推進するための組織として、「びわこ成蹊スポーツ大学障がい学生支援室規程」に基づき、障がい学生支援室を設けている。

また、「びわこ成蹊スポーツ大学障がい学生支援に関する基本方針とガイドライン」を定め、配慮を希望する学生には、入学する前の志願段階から卒業まで、個々の状況に合わせて修学に必要な支援を行っている。

D. 学修意欲の低下に起因する退学者縮減の取組み、休学・退学希望者への対応

学長直下プロジェクトとして「退学者縮減プロジェクト」を策定し、教職協働で単位の取得状況に関する実態調査・要因分析等を行い、退学者縮減に向けて取り組んでいる。

学務部を中心にクラス担任やゼミナール担当教員、各部署が連携し、出席回数・単位の取得状況の情報から成績不振者や出席率が低下している学生に対して、その要因について本人への電話聞き取りや個別面談、保証人への成績状況の通知を行い、修学上の課題について早期発見と情報共有し、学生の課題解決に努めている。

また、学生から休学や退学に関する相談があった際には、クラス担任もしくはゼミナール担当教員、教務課職員等と学生本人が面談を行い、休学や退学を希望する要因が何なのか（経済面・授業内容・人間関係等）を確認し、解決策を模索してから願出用紙を渡し、最終判断を委ねるようにしている。そのうえで、実際に休学が決定した学生には、休学中の学費や学籍の扱い等に関する確認事項や、学期間終了時の連絡先、流れ等を予め説明している。

E. 大学生活オリエンテーション、履修ガイダンス

1年次生には入学直後から学生生活、履修関係等、大学生活に必要な事項についてのオリエンテーションを、2年次生以上には年度末に新年度に向けて、学年ごとの履修ガイダンスを実施している。学務部である教務課と学生課が中心に関係部署と連携し、各部署が所管する修学に必要な事項等の説明を行っている。また、教務課では履修に関する個別相談にも対応しており、希望者には個々の相談機会を設けている。

F. 学習の支援について

学生が日常の学習、試験対策、留学、研究活動等に関する個別相談や自習を行う場として、コモンズ棟2階に「学習相談室」を設置し、学習環境の整備に努めている。この相談室には、担当教員と学習相談員を配置し、学習内容に関する支援だけでなく、大学で導入している Microsoft365 における Office ソフトの使い方等の学習ツールの活用についても支援を行っている。学生が相談に訪れやすいように相談員の顔写真入りのポスターを作成し、学生の目に入りやすい場所へ掲示している。

(3) 2-2 の改善・向上方策（将来計画）

本学の学修支援に関する実施体制は、クラス担任・ゼミナール担当教員と教務課の連携を中心に課外活動指導者も含め、教職協働で全学の取り組みとして実施する体制をとっており、今後も IR との連携強化を図りながら、効果的かつ継続性のある学修支援や、中途退学者・修業年限延長者の縮減に関する取り組みを行う。

また、社会の変化に対応しながら、学修支援の向上に向けた改革を実行し続けるためにも、ICT に関する環境の充実を推し進めると同時に、その活用方法に関する支援体制の強化を進めていく。ICT ツールの効果的な活用については、教員や学生の個々のスキルや技量に任せるのではなく、教学改革推進会議と教務委員会を中心に、組織的に取り組む支援体制の実現に取り組む。

2-3. キャリア支援

2-3-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制の整備

(1) 2-3 の自己判定

「基準項目 2-3 を満たしている。」

(2) 2-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-3-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制の整備

本学では、学生のキャリア形成、就職、進路支援に関する方策について協議し、施策を決定及び実行する組織としてキャリアセンターを設置している。キャリアセンターは教職員で構成しており、キャリア教育や就職ガイダンス・セミナー企画等を実施している。さらに、支援体制を「一般企業支援部門」、「公務員支援部門」、「教職支援部門」に分け、希望進路別の細かな支援を行えるように整備している。

また、キャリア支援に関するサポートを担う組織としてキャリア支援課（主に民間企業、公務員希望学生の支援を行うための組織として、中央棟 1 階にて職員 6 名を配置する。また、主に教員希望学生の支援を行うための組織として、コモンズにて職員 3 名を配置する。）を設置し、キャリアセンターと連携しながら、協議、決定事項に沿った手厚いキャリア支援を展開している。

A. 教育課程内での支援

a. 正課授業のキャリア科目との連携

令和 2(2020)年度入学生より、キャリア科目を必修科目として 1 年次から 3 年次生まで担当している。

1 年次（前期）の「自己理解とキャリアプランニング」は理論編と位置付け、自己分析、組織と働き方、社会で必要な能力等を理解し、学生が自らのキャリア形成に関する観点から大学生活の過ごし方について考える内容としている。

2 年次（後期）の「キャリア形成と仕事理解」は事例編と位置付け、各界で活躍する本学の卒業生をゲスト講師として招き、多様な職業分野の職務や業界の実情、仕事のやりがいと厳しさ、就職に向けての準備等、具体的な事例を学ぶ機会としている。これまでの卒業生ゲスト講師はスポーツ系企業、一般企業、起業、公務員、教員の 5 分野から招聘している。

3 年次（通期）の「仕事とキャリア演習（インターンシップ含む）」は実践編と位置付け、就職活動を自立的、主体的に実践できるようにすることを目的としている。夏季休暇期間中には「公募型」、「大学紹介型」、「学校業務補助等型」の 3 つのタイプからインターンシップ先を学生が選択し、計 4 日以上参加を原則、必須としている。インターンシップを通して、自身の適性を見極めや業界・職種理解、また、学外での人間関係を構築するとともに、その先の就職活動をスムーズに進められるよう行動計画を立てることや、各種進路別の支援策を提示する等、実践的な内容となっている。

b. インターンシップ

令和4(2022)年度より、3年次生対象の専門科目であった「インターンシップ実習」を、正課授業のキャリア科目に位置付けた「仕事とキャリア演習（インターンシップを含む）」に移行し実施している。キャリア科目におけるインターンシップは夏季休暇期間中に参加することを前提に、以下の3タイプから学生が選択をして参加する。

- ①「公募型（ナビサイト活用）」（1day型が中心）
- ②「大学紹介型」（長期型が中心）
- ③「学校業務補助等型」（スクールサポーターないしはそれに準ずる学校業務補助等で教職希望者対象が中心）

①は学生本人が就職情報サイト等を通じて参加申し込みをする形式であるが、多くの企業のインターンシップに参加したいという学生の希望から、1day型（オープンカンパニー）の参加も認め、かつ昨今の企業の開催形式がオンラインにシフトする状況を考慮し、オンライン実施・対面実施の両方可とした。②はキャリア支援課から紹介するインターンシップであり、令和6(2024)年度は37社の企業・団体と協定書を締結し、学生に紹介して実施した。③は教職希望者を対象に、スクールサポーターを実施している学校へ学生本人が連絡し、受け入れ可能となった場合は学習活動や部活動指導を経験する。

上記（①から③）のインターンシップ参加者数は【図表2-3-1】のとおりである。

図表2-3-1 令和6(2024)年度3年次「仕事とキャリア演習」のインターンシップ参加者数

参加型	参加者数（人）
①公募型	263
②大学紹介型	62
③学校業務補助等型	28
合計	353

B. 教育課程外での支援

a. 活動開始時の全員面談と就職活動に関する進捗の聞き取り

これから就職活動を開始する3年次の学生全員に対して個別面談を実施しており、インターンシップの経験や就職活動開始段階の進路希望について情報共有を行っている。

また4年次生に対しては、各コース別に進路担当職員を設定し、ゼミナール教員と連携して活動状況の進捗聞き取りを行っている。そこで得た情報から就職に対する迷いや不安を抱く学生を早期発見し、キャリア支援課にて個別のサポートを行っている。

これらの活動を通じて、学生が就職活動に向かうきっかけづくりや疑問・不安の解消、本学のキャリア支援に関する制度の周知と支援制度の利用促進に取り組んでいる。

b. 就職サポートプログラム「3つのコアチーム制度」

本学はスポーツ系大学であるため、課外活動団体に所属している学生、または高校までに部活動やスポーツクラブに所属していた経験を持つ学生が大半であるという特徴を有し

ている。そのため、「チームで物事を動かすこと」、「仲間と切磋琢磨し、たたえ合いながら、目標に向かって努力すること」が得意な学生が多く、その特色を生かしたキャリアサポートの仕組みとして、同じ進路希望や夢を持つ仲間と情報共有しながら、採用試験の現役合格を目指す選抜チームとして、「教職コアチーム（7期生／3年次生29名）」、「公務員コアチーム（4期生／3年次生33名）」がある。また、令和5(2023)年1月に「プロスポーツコアチーム」も発足し、2期生（2年次生6名）が活動中である。

c. 入社前研修

社会に出る前の準備をサポートするために、全卒業生を対象に、外部講師を招いて社会人としての常識や心構え等を教育する入社前研修を実施している。

本研修は、「ビジネスマナーの基礎を知りたい」という学生の要望に応えたプログラムになっており、服装、言葉遣い、名刺交換、電話応対、コンプライアンス教育等の、いかなる業界・職種においても必須となる基本スキルに加えて、機密事項やSNSに関するリスク、内定期間中の心構え、注意すべき行為等を研修内容としている。

また、セルフマネジメントに関する研修会を開催し、目的や目標への実現に向けて自分自身を管理することの必要性や方法について研修を行っている。

C. その他のキャリア支援

a. 保証人に対する情報共有

本学では学生の保証人に対して、採用に関する最新の社会動向や本学の就職状況、家庭でのサポートについての情報をまとめたキャリア支援に関する動画を作成し、1～3年次生の保証人へオンデマンド配信を行うことにより、学生の就職活動に関する情報提供を行っている。

b. 既卒者へのキャリア支援

卒業時における進路状況を把握し、卒業後も支援を希望する場合においては、既卒者であっても採用試験のサポートや教員募集・既卒採用の情報提供等を行っている。特に採用試験のサポートに関しては、履歴書や論作文の添削、面接練習等、在学時と同様に個別の体制の下で支援を行っている。

c. 地方出身学生のための地元就職への支援強化

地方出身学生も多く在籍する本学では、地元就職希望者への支援強化が求められる。加えて、帰省しての就職活動は旅費等の経済的負担もあり、更に、卒業後の奨学金返済も必要となる。こうした状況を踏まえ、令和6年（2024年）度も地方県との就職支援連携協定の締結を積極的に行った。この協定締結により、県担当者による学内での各種セミナーや企業説明会の実施、インターンシップや求人情報の優先的斡旋。就職活動に必要な旅費の補助や、県内企業就職後の奨学金控除制度などの紹介により、地方就職希望学生への支援強化を行っている。なお、令和5年（2023年）度は福井県、石川県。令和6年（2024年）度は富山県、愛媛県、岡山県との締結を行った。今後も地方県との就職支援に関する連携強化を行っていく計画。

d. 卒業生、就職先企業・団体に対するアンケート調査

卒業生、就職先企業・団体に対してアンケート調査を行っている。卒業生へは卒業6ヶ月後に調査を行い、離職率等のデータや働き始めてから感じる在学時の支援で役に立ったこと、学生時代に対する振り返り等を聞き取り、在学生の支援に活用している。

就職先の企業・団体に対しては、本学卒業の新入社員に対する印象や、実際に働き始めて感じる強み・弱み等を聞き取り、企業側が感じる本学学生の特徴を把握し、教員（各コース主任）への共有とともに、キャリア支援の向上に活用している。また、アンケートの結果は公式ホームページに公開している。

D. 中期計画におけるキャリア支援に関する取り組み

a. 中期計画「びわこ VISION2026」での改革

本学の中期計画である「びわこ VISION2026」の「改革 6. スポーツ×ビジネス『スポーツの新たな価値創造』」において、「起業家精神を育む教育プログラム」、「アイデアを形にする実践的体験の場を提供」、「起業・独立した卒業生への支援」の3テーマを掲げ、キャリア支援に関する計画を立て、具体的な取り組みを実行している。

①外部講師による業界人講義やPBL(Project Based Learning)の開催

スポーツ関連企業から外部講師を招き、キャリア科目内で講義（2年次生「キャリア形成と仕事理解」【図表 2-3-2】）を実施している。また、外部講師による職務の紹介に加えて、企業が抱える課題に対する解決策を学生がグループワークを通じて立案し、プレゼンテーションを行うPBLによる課題解決型の講義（2年次生「職業としてのスポーツ」【図表 2-3-3】）を実施している。

図表 2-3-2 令和6(2024)年度 2年次「キャリア形成と仕事理解」における外部講師

企業名	内容
株式会社エスエスケイ	スポーツ系企業（人事部署）
公益財団法人大阪産業局	起業家精神の醸成
株式会社セレッソ大阪	スポーツ系企業（プロスポーツ）
株式会社手原産業倉庫	一般企業（人事部署）
大津北警察署	公務員のキャリア形成
高島市立高島中学校	教員のキャリア形成

図表 2-3-3 令和6(2024)年度 2年次「職業としてのスポーツ」における外部講師

開講	企業名	PBL テーマ
前期	リーフラス株式会社	スポーツを通じた地域貢献について
後期	株式会社ジャクパ	新たなスポーツビジネスの創造

②ビジネスプランコンテスト

新たな価値を創造する力や一步目を踏み出す力、独立心、常識にとられない自由な発想を育成することを目的とした「ビジネスプランコンテスト」を開催している。

令和6(2024)年度のコンテストには5組10人の学生がエントリーし、新規ビジネスに関する提案プレゼンテーションを予選(書類審査)・本選(プレゼンテーション審査)の2段階方式で行った。それらを独創性、継続性、市場性、社会貢献度、マーケティング戦略、表現力等の観点から、学長やキャリアセンター長等の学内役職者に加えて、学外の企業担当者が評価し、最優秀、優秀、特別賞を決めて報奨金の授与とともに表彰している。

本学の中期計画である「びわこVISION2026」「改革6」では、ビジネスプランコンテスト入賞者から事業化を実現する計画となっており、学外へのプレゼンテーション並びにスポンサー獲得などのスタートアップ支援を進めている。その具体的な取り組みとして、令和5(2023)年度入賞学生のビジネスプラン(長浜伊香ツインアリーナの有効活用)を、公益財団法人長浜文化スポーツ振興事業団にプレゼンテーションし、事業化が実現。同団体と「若者の夢の実現サポート連携協定」の締結に至り運用資金を獲得した。その第一弾興行として、長浜伊香ツインアリーナにて、スポーツイベント「びわスポふぁみりーフェスティバル」を開催した。

E. 就職・進路決定状況

令和6(2024)年度の就職決定率は学部生、研究生ともに100%で、特に学部生の就職決定率は7年連続100%である。なお、令和6(2024)年度の就職・進路決定状況は【図表2-3-4、図表2-3-5】のとおりである。

図表2-3-4 学部生における令和6(2024)年度 就職・進路決定状況 (人)

卒業者数	希望進路		進路希望者数	進路決定者数
学部生	就職希望者	民間企業	233	233
		教員	38	38
		公務員	28	28
			299	299
	就職以外希望者	進学	5	5
		その他	21	21
			26	26
		325	325	

図表2-3-5 研究生における令和6(2024)年度 就職・進路決定状況 (人)

卒業者数	希望進路	進路希望者数	進路決定者数
研究生	民間企業就職希望者	3	3
	就職以外希望者	0	0
		3	3

(3) 2-3の改善・向上方策（将来計画）

キャリア支援に関する体制を教育課程内外において整備している。また、本学のキャリア支援に関する特徴は、個々の学生に対しての個別サポートに力を入れている点であり、「学生が自ら動き、キャリアを形成していくために必要な能力や自立心を養うための支援を行うこと」を最大の目的として、社会の変化に対応しながら取り組んでいく。向上方策の具体策には、以下のような計画を考案している。

A. PROG テストを活用した支援

全国平均と比べて、本学学生のスコアが低い傾向にあるリテラシー領域のサポートを、キャリア科目と学習相談室がステップアップラーニング（学力養成オンラインシステム）を用いて行う。また、全国平均と比べてスコアが高い傾向にあるコンピテンシー領域は、キャリア科目や各コアチーム等における課題解決型アクティブラーニングを通じて、長所を伸ばすサポートを行う。

B. インターンシップ支援の充実化

インターンシップを採用活動の一環として直結させることを企業に認めるという、近年の社会的な方針転換に対応するためにも、進路希望・採用活動に合わせたインターンシップに関する情報収集の支援や、大学紹介型で紹介するインターンシップ先の充実に取り組む。新たにインターンシッププログラムを設ける企業や、ゼミナール担当教員と関係性をもつスポーツ関連団体等のうち、新たな受け入れ先となりうる団体がないかを検討し、学生が所属するコースでの学びや専門性に連動するインターンシップ先の拡大を図る。

C. スポーツ学を活かしたビジネス人材の輩出

「する」スポーツに加え、「ささえる」スポーツはビジネス化が急速に進み、業界や職種も多種多様で、今後、大きく成長することが期待される。こうした状況下で、ビジネスマインドをもった即戦力人材の輩出が急務であり、本学はそのパイオニアになるべく、キャリア形成・就職支援を展開していく。「プロスポーツコアチーム」では、プロスポーツを支える人材育成に加え、各コースの学びを活かした就職先の実現を、教職協働で取り組む。

D. 卒業生とのネットワーク構築

本学開学後 20 年周年を迎え、卒業生は約 5,500 名を超える。社会で活躍する卒業生との連携は、キャリア・就職支援の充実を図るためには必須である。在学生と卒業生をつなぐプラットフォームを構築し、OB・OG による業界人講演の招聘、イベント等への協力依頼、インターンシップや求人情報の収集していく計画。

基準 3. 教育課程

3-1. 単位認定、卒業認定、修了認定

3-1-① 教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーの策定と周知

3-1-② ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の策定と周知

3-1-③ 単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の厳正な適用

(1) 3-1 の自己判定

「基準項目 3-1 を満たしている。」

(2) 3-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-1-① 教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーの策定と周知

学部及び研究科において、教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーのとおり定めている。なお、研究科のポリシーは、2023年7月27日に改定し、2024年4月1日から施行している。

そして、ディプロマ・ポリシーが達成できるように設定したカリキュラム・ポリシーを定め、それに沿った教育課程を編成することによって、学生が身に付けるべき資質・能力の目標を明確化し、どのような学修成果を上げれば卒業を認定し、学位を授与するのかという方針を具体的に示している。なお、これらポリシーは履修の手引きへの記載とHP上で公開し、学内外に周知している。

3-1-② ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の策定と周知

ディプロマ・ポリシーを踏まえ、単位認定基準、卒業認定基準、修了認定基準等を定め、授業科目の履修及び単位の取得方法を履修規程に明記し、履修の手引きに詳細を記載するとともにHP上にも掲載し、学内外へ周知している。

A. 学部

a. 成績評価基準

成績評価基準は、学則第39条及び履修規程第15条の定めにより、【図表 3-1-1】のとおり運用し、履修の手引きに明記している。それぞれの成績分布の目安は、成績評価ガイドラインとして【図表 3-1-2】のとおり定めている。

図表 3-1-1 成績評価基準

可否	評価	評点	基準（評価内容）
合格	S	100～90 点	基本的な目標（到達目標）を十分に達成し、特に優秀な成績を修めている
	A	89～80 点	基本的な目標（到達目標）を十分に達成している
	B	79～70 点	基本的な目標（到達目標）を達成している
	C	69～60 点	基本的な目標（到達目標）を必要最低限は達成している
不合格	F	59 点以下	基本的な目標（到達目標）を必要最低限は達成していないまたは授業に 3 分の 2 以上出席していないもの

※ 一部の授業科目の評価については「合格・不合格」の評語を用いる

図表 3-1-2 成績分布の目安

1. 主観的・恣意的評価をできる限り排除すべきであることを考慮し、「F（不合格）」を含む平均点が 70 点台となることを目安とし、「到達目標」と「授業内容」を設計し、成績評価を行う。正確な成績分布把握のため、不合格者と評価対象外履修者を成績入力時に区別する。
2. 「S」は「特に優秀」と位置づけていることから、成績評価対象者の 10%を超えないように考慮する。また、「S」と「A」の合計が成績評価対象者の 40%を超えないように考慮する。
3. 「F（不合格）」の割合は、成績評価対象者の 20%を超えないように考慮する。
4. 授業設計時に定めた目標・基準に従って成績評価を行った結果、成績分布に偏りが見られる場合、分布の調整をするのではなく、内容をふりかえり、翌年度の授業にて改善を図ることが期待される。
5. 評価対象外の履修者数とそれに関する所見や、成績分布が上記の割合を超える場合、その理由や根拠を教務委員会にて補足できるようにする。
6. 上記の対象とならない科目については、必要に応じて定める。

b. 単位認定基準

単位の授与については、学則第 35 条及び履修の手引きに明記している。履修登録をした科目は授業に 3 分の 2 以上出席した上で、各授業科目の成績評価方法・基準により、前述の評点区分に応じ S・A・B・C・F で評価し、C 以上を合格として単位を授与している。また、一部の授業科目の評価については「合格・不合格」の評語を用いている。なお、評価方法は各科目のシラバスに記載し、学生に周知している。

c. 進級基準

進級基準としての定めはないが、2023 年度以前（2020～2023 年度入学生）の入学生は、3 年次配当のコース展開科目を履修するために、2 年次の後期終了までに修得していなければならない単位数・科目を定めている。2024 年度以降の入学生は、所属領域以外の領域科目を履修するために、1 年次の後期終了までに修得しておくべき科目が設定されている。また、3 年次以降配当のコース専門科目の内、選択科目を履修するためには、2 年次後期終了までに修得しておくべき科目が定められており、これらを要件として履修制限を行っている。

d. 卒業認定基準

卒業認定基準は、学則第 41 条に表とともに示し、ディプロマ・ポリシーに基づき 4 年以上の在学し、かつ所定の授業科目を履修したうえで必修単位を修得し、合計 124 単位以上の単位を修得としている。この要件を満たした者について、教務委員会からの原案を元に教授会での審議を経て、学長が卒業を認定している。

B. 研究科

a. 成績評価基準

成績評価基準は大学院学則第 34 条及び大学院履修規程第 14 条の定めにより、【図表 3-1-3】に記載のとおり運用している。この評価基準は、履修の手引きへの明記により周知している。

図表 3-1-3 成績評価基準

可否	評価	評点	基準（評価内容）
合格	S	100～90 点	基本的な目標（到達目標）を十分に達成し、特に優秀な成績を修めている
	A	89～80 点	基本的な目標（到達目標）を十分に達成している
	B	79～70 点	基本的な目標（到達目標）を達成している
	C	69～60 点	基本的な目標（到達目標）を必要最低限は達成している
不合格	F	59 点以下	基本的な目標（到達目標）を必要最低限は達成していないまたは授業に 3 分の 2 以上出席していないもの

b. 単位認定基準

単位の授与については、大学院学則第 29 条に明記している。履修登録をした科目は授業に 3 分の 2 以上出席した上で、各授業科目の成績評価方法・基準により、前述の評点区分に応じ S・A・B・C・F で評価し、C 以上を合格として単位を授与している。学部同様、評価方法は各科目のシラバスに記載し、学生に周知している。

c. 修了認定基準

修了認定基準は大学院学則第 36 条に明記している。ディプロマ・ポリシーに基づき、原則、修業年限以上在学し、所定の授業科目を履修したうえで 30 単位以上の単位を修得し、かつ必要な研究指導を受け、修士論文又は特定の課題についての研究の成果の審査及び試験に合格した者は、研究科委員会の審議を経て学長が修了を認定する。そして、この基準は「修了に必要な諸条件」として、HP 上にも公開している。

また、意欲ある学生の積極的な学びに対応するために、早期履修制度を導入しており、この制度適用に伴う在学期間の短縮についても、「びわこ成蹊スポーツ大学 大学院科目の早期履修に関する取扱規程」を定め明確にしている。

C. 学部、研究科共通「GPA(Grade Point Average)制度」

学部・研究科ともに GPA 制度を採用している。各授業科目の成績評価 (S、A、B、C、F) に、【図表 3-1-4】の記載のとおり、それぞれのグレードポイントを付与し、これに各科目に定められた単位数をかける。これらを合計した上で、履修した単位数の総数で割り、1 単位あたりの平均 (GPA) を算出している。算出された GPA は、年度別と累積 GPA をもって表彰制度や履修指導の指標として活用している。GPA 制度は履修規程第 21 条 (学部) において定めており、学生への周知は、履修の手引き (学部、研究科) への明記により行っている。

図表 3-1-4 GPA 換算表

成績評価	評価点 (Grade Point)
S	4.0
A	3.0
B	2.0
C	1.0
F	0.0

GPA = (科目の単位数 × その科目の評価点) の総和 / 履修科目の単位数の総和

3-1-③ 単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の厳正な適用

A. 学部

単位認定にあたっては、各授業科目のシラバスに明示している到達目標、評価方法に則し、その達成度に応じて前述の成績評価基準に則り実施し、レポート等の提出物やプレゼンテーション、定期試験、追試験、再試験等を行い、各授業科目担当教員が定められた期

間に評価している。

本学ではGPA制度を導入しているが、各学期の履修登録後に登録修正（削除）ができる一定の期間を設けることで、GPA制度を学修成果の厳正な指標として正しく運用している。

進級基準の適用について、要件は設定しておらず、取得単位数の多い・少ないに関わらず、4年次までは進級することができる。

ただし、次のとおり履修制限を課している。

《2023年度以前入学生》（2020～2023年度入学生）

3年次配当のコース展開科目を履修するための条件として、次の2点を2年次終了までに修得していなければならない。

- ① 「成蹊スポーツ基礎演習」及び「スポーツ学入門」を修得していること。
- ② 2年次終了までに卒業要件単位として合計39単位以上を修得していること。

《2024年度以降入学生》

所属領域以外の領域科目を履修するための条件として、1年次の後期終了までに次の①にある科目を修得していなければならない。また、3年次以降配当のコース専門科目の内、選択科目を履修するためには、2年次の後期までに次の②にある科目を修得しなければならない。

- ①教養教育科目の「スタートアップセミナー」及び「情報処理論」並びに学部基礎科目の「スポーツ学入門」及び「スポーツとイノベーション」
- ②コース専門科目の基礎演習Ⅰ及びⅡ

卒業認定については、教務委員会が4年次生の単位修得状況を確認し、卒業の可否を協議したうえで、教務委員会からの原案を元に教授会での審議を経て、学長が卒業を認定している。

また、他大学における既修得単位認定数の上限については、学則第38条において「編入学及び転入学の場合を除き、本学において修得した単位以外のものについては、合わせて60単位を超えないものとする」と定めており、履修の手引きに掲載することによって周知している。

B. 研究科

単位認定基準は、授業科目ごとに到達目標、評価方法をシラバスに明記し、開講科目ごとの評価を厳正に行っている。

進級基準については学部同様、特に定めていない。しかしながら、研究指導教員、授業担当教員からの情報や資料に基づき、個々の履修状況や成績状況の特性を把握し、日常的に個別指導を行うことによって、進級レベルに導いている。

また、修了認定は研究科のディプロマ・ポリシーに則り運用し、「学位論文に係る評価の基準等」、「特定の課題についての研究の評価の基準等」について、学位論文、特定の課題についての研究が満たすべき水準や審査項目等を明記し、HP上にも公開している。そして、修士論文審査又は特定の課題についての研究の成果の審査に合格した者の修了について研

究科委員会の審議を経て、学長が修了を認定している。

(3) 3-1 の改善・向上方策（将来計画）

単位認定基準においては、授業担当教員間で成績評価に著しい差が生じることのないよう、各授業科目の評価方法に応じた評価尺度として、ルーブリックの開発および運用を積極的に進めている。ルーブリックの導入は、2022 年度後期には試行的に導入を開始し、2023 年度にはその運用を継続・拡充することで、実践的な検証と改善を図ってきた。そして、令和 6（2024）年度以降は、すべての授業科目においてルーブリックの作成を義務化し、教員が評価基準を明確に示したうえで、学生の理解度や達成度を的確に評価できる体制を整備している。

これにより、成績評価の透明性と納得性を高め、学生の主体的な学びの促進を目指している。

3-2. 教育課程及び教授方法

3-2-① カリキュラム・ポリシーの策定と周知

3-2-② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性

3-2-③ カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

3-2-④ 教養教育の実施

3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

(1) 3-2 の自己判定

「基準項目 3-2 を満たしている。」

(2) 3-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-2-① カリキュラム・ポリシーの策定と周知

学部、研究科ともに、ディプロマ・ポリシーを踏まえたカリキュラム・ポリシーをそれぞれ定めている。

ポリシーは履修の手引きに記載するとともに、HP 上で公開し、学内外に周知している。

なお、研究科のポリシーについては、2023 年 7 月 27 日に改定し、2024 年 4 月 1 日から施行している。

3-2-② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性

学部のアドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーは、令和 4(2022)年度に見直しを行った。それぞれ、【1. スポーツに対する関心・意欲】、【2. 知識・技能】、【3. 思考・判断・表現】、【4. 学びに向かう力など（主体性・多様性・協働性）】の 4 項目を共通の軸として定めている。

ディプロマ・ポリシーの 4 項目に示す資質・能力を備えた姿を実現できるようにカリキュラム・ポリシーを定め、その方針に基づき授業科目を開講している。これらの授業科目での学修を通じて資質・能力を積み重ねることで、最終的にディプロマ・ポリシーで目指す姿を実現できるよう設計されている。よって、ポリシー間には一貫性を有している。

研究科については、学部ポリシーの変更に伴って、学部と研究科間の一貫性を保つために、令和 5(2023)年 7 月 27 日に改定し、令和 6(2024)年 4 月 1 日から施行している。

3-2-③ カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

A. 学部

a. 教育課程の編成

《2023 年度以前入学生》(2020～2023 年度入学生)

カリキュラム・ポリシーに基づいた教育課程として、1・2 年次には「学部基礎科目（初年次科目・情報科目・外国語科目・教養科目・キャリア科目）」、「学部専門科目（専門基礎科目・専門基盤科目）」を編成し、3・4 年次からは、1・2 年次に習得した基礎的な能力を元に、コースごとの特性に応じたより専門的な展開領域である「コース展開科目」を編成するとともに、卒業研究を課している。

《2024 年度以降入学生》

所属コースを限定しない幅広い学びとして、「教養教育科目（基礎教育科目・ICT 科目・外国語科目・キャリア科目・一般教養科目）」、「学部基礎科目（講義科目・実習科目）」、「学部専門科目（実習科目・講義科目・実技科目）」、「領域科目（コーチング領域・マネジメント領域・健康・医科学領域）」を編成している。2 年次から配属する各コースについては「コース専門科目」を編成し、卒業研究を課すことで、各専門分野においてより深い学びを展開している。

各科目は、学生が自主的に考え学ぶ力を身に付けられるアクティブラーニングの考え方を重視し、講義形式だけではなく実験・実技・実習の機会も多く取り入れており、いずれの授業においても、スポーツを「する」「みる」「ささえる」といった多角的な観点から授業を構成し、カリキュラム・ポリシーに紐づいた編成となっている。

また、コース配属を 3 年次から 2 年次へと早期化し、幅広い分野・領域を学びながら専門分野を修得できる教育課程としている。なお全ての授業科目には、内容に応じた科目ナンバリングを設定し、体系的な学修プロセスを編成している。【資料 3-2-2】

b. シラバスの適切な整備

カリキュラム・ポリシーにおける「学修成果の評価方法」を明確に示すため、シラバスには、授業科目ごとの「授業の概要」「養うべき力と到達目標」「授業方法」「成績評価」「授業計画」等を記載し、修学上の指針となる内容を明確に示したうえで適切に整備している。これにより、学生は科目履修登録前に各科目の内容を把握し、授業方法や評価方法を理解したうえで履修選択をすることができ、学びのデザインを各自が適切に行えるようになっている。また、教員側も各項目を明確に設定することによって、授業計画やその修正を適切に管理できる。なお、シラバスは HP に掲載し、学内外に周知している。

c. 履修登録単位数の上限（CAP 制）

「びわこ成蹊スポーツ大学 履修規程」第 9 条において、履修登録単位数の上限（CAP 制）を【図表 3-2-3】のとおり定め、過度な履修登録によって授業内容が十分に享受できず、表面的な学びに留まることが発生しないよう配慮している。年間の履修単位数に制限をかけることによって、1 科目あたりの予習・復習時間を確実に確保でき、充実した学びとなるように適切な単位数の上限を定め、単位制度の実質を担保している。また、履修に関する各規程は、「履修の手引き」に掲載し、学生に周知している。

図表 3-2-3 履修登録 上限単位数

1 年次	2 年次		3 年次		4 年次	
	前期	後期	前期	後期	前期	後期
45 単位 以内	22 単位 以内	23 単位 以内	22 単位 以内	23 単位 以内	22 単位 以内	23 単位 以内

d. 教育課程概念図「カリキュラムマップ」

学生が自らの教育課程を理解しやすくするため、また全体を俯瞰し、先を見据えた計画的な学修を行う手助けとして、卒業までの教育課程の全体像を示した履修体系を、一枚の「カリキュラムマップ」として作成している。学生は、このマップと教育課程の各科目群を照らし合わせることで、4年間の学びを概観することができ、各自の学びのデザインを考える助けとすることができる。本マップはHP上に公開している。

B. 研究科

研究科の教育課程は、カリキュラム・ポリシーに基づいて、「共通科目」と「専門科目」に大別し編成している。

「共通科目」では、主に修士論文又は特定の課題についての特定課題研究報告書を作成する上で、基礎となる先行研究や最新の研究等についての学びや、修士論文または特定課題研究報告書の作成から完成までの方法に関する直接的な指導を受ける科目を編成している。

「専門科目」には7つの専門領域における、より高度な理論や知識を学び、それらを元に学生が自らの分野研究を実践し、学術的な貢献を果たすことのできる研究力を養う教育課程を編成している。また、シラバスについても学部と同様の情報を研究科でも明示し、適切に整備しながら公表している。

3-2-④ 教養教育の実施

《2023年度以前入学生》(2020～2023年度入学生)

学部では、学生が幅広い教養と総合的な判断力を養い、豊かな人間性を育むことを目的として、学部基礎科目に「初年次科目」「情報科目」「外国語科目」「教養科目」「キャリア科目」を設けている。必修10科目と選択24科目を開講し、必修20単位と選択16単位以上、合計36単位以上の修得を卒業要件としている。さらに詳細な要件として、修得科目の偏りが生じないようにするため、科目群ごと、また教養科目の「こころとからだ」、「生活と社会」、「自然と文化」の区分ごとに、卒業要件とする最低修得単位数を設定している。このような学部基礎科目の学びを、3・4年次からの専門的な科目の学びを支える教養教育として実施している。

《2024年度以降入学生》

新カリキュラムでは「基礎教育科目」、「ICT科目」、「外国語科目」、「キャリア科目」、「一般教養科目」の5科目から必修10科目と選択29科目を開講し、うち必修20単位と選択22単位以上の合計42単位以上を修得することを卒業要件としている。選択科目の中でも、「ICT科目」と「外国語科目」からは必ず2単位以上修得するよう定めている。また、一般教養科目の科目数を増やし、「人文・社会科学群(教育・心理、社会・法学、地域・文化、芸術・文学)」と「自然科学群(データ科学・人体化学・環境科学)」の幅広い選択肢の中から学生が履修する科目を選び取り、学生個々の適性や興味に応じて科目を選択し、学びを広げられるようにしている。

3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

2023年度以前入学生（2020～2023年度入学生）においては、3年次からは専門分野ごとに6つのコースを設け、多様なスポーツニーズに応えることができるよう、それぞれに専門性を備えた専任教員を配置し、教育課程編成方針に沿った組織体系としている。

2024年度以降入学生においては、コース配属を早期化するとともに新コースを設立し、2年次から専門分野ごとに8つのコースを設けている。

カリキュラム・ポリシーの「2. 教育方法の特色」に基づき、「講義」「実技」「実習」「演習」の授業形式でアクティブラーニングを取り入れ、教員と学生、または学生同士の双方向コミュニケーションを重視した授業を展開している。これにより、課題発見や解決に取り組み、学びを深めている。さらに、遠隔授業（オンデマンド授業）の効果的な活用にも全学的に取り組んでいる。アクティブラーニング・オンデマンド授業ともに教学改革推進会議のプロジェクト項目として取り上げ、効果的な授業を展開するために、教育実践を省察し、研鑽を積むことが肝要であることから、体系的を持って組織的に成長することのできるFSD推進体制の構築を図り、自主的・自律的な取組を促進する等、全学的な教授方法の工夫・開発に取り組んでいる。

A. フレッシュマンキャンプセミナー

クラス集団を中心に自然環境（野性の森等）を活用し、①大学生生活の基礎となる人間関係を構築する。②自分とは異なる多様な立場・多面的な価値観に触れる。③チームで課題に取り組む実体験を積む。これら3つの観点を柱として実施している授業科目である。

本授業は必修の初年次教育の一環として実施しており、入学当初に新入生全員がこの授業科目を通じて、様々な自然環境を活かしながらのアクティブラーニングを経験することは、本学の教授方法に関する特筆すべき工夫のひとつである。なお、コロナウイルスの影響により、令和2(2020)年度～令和4(2022)年度は内容変更や縮小しながら実施していたが令和5(2023)年度以降は、全新生の宿泊を含めたプログラムを再開している。

このフレッシュマンキャンプセミナーは、本項目の「教授方法の工夫・開発と効果的な実施」という観点からも、本学における非常に特徴的な必修の教育課程であり、重要度の高い取り組みとしている。

(3) 3-2の改善・向上方策（将来計画）

教育課程及び教授方法について、多様化する入学者の資質や個性に的確に対応していくためにも、継続して教学改革推進会議や各委員会を中心に点検・見直しを繰り返しながら新たな取り組みを実施し、教学の質の保証を維持し続ける。令和6(2024)年度より開始した新カリキュラムの効果検証とともに引き続き進行し、修正を加えながら教育課程のさらなる充実を図る。

3-3. 学修成果の点検・評価

3-3-① 三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価方法の確立とその運用

3-3-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての学修成果の点検・評価結果のフィードバック

(1) 3-3 の自己判定

「基準項目 3-3 を満たしている。」

(2) 3-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-3-① 三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価方法の確立とその運用

ディプロマ・ポリシーを踏まえた学修成果の明示として、全ての授業科目において、シラバスに「養うべき力と到達目標」の項目を設けることによって当該授業の学修成果を明確に示している。さらに初回授業時には、当該授業がディプロマ・ポリシーのどの項目に該当しているのか、授業で取り扱われる具体的な内容とその到達目標の関連性について、学生に対して直接、口頭で説明しながら周知している。

学生個人の学修状況については、学務に関する基幹システム(Active Academy)を使ってデータベース化し、取得単位数、資格取得状況、GPA 情報等を集積し、累積 GPA の分布状況や単位取得率等の推移を元に、学修成果や学びに対する意欲の経年変化を把握する材料として活用している。

また、アセスメント・ポリシーを機関（教育課程）レベル、授業レベルで策定し、学修成果の評価方法を確立するとともに、授業評価アンケートでは、授業の質や教育内容、授業方法などについて学生からのフィードバックをもとに、各授業担当教員及び教学改革推進会議の中で授業の質保証及び改善並びに学生の学修実態の把握を行っている。

さらに卒業時アンケートを実施し、本学での学びやサポートに対する評価、学生生活の満足度調査を行い、卒業生の意見を翌年度からの改善材料として活用し、大学全体の運営改善に取り組んでいる。合わせて、就職先企業に対してのアンケートも実施しており、本学卒業生の強み・弱みを明らかにするとともに、企業側が学生に対して求めるニーズを把握し、学修支援体制に反映させている。

具体的な事例としては、過去の就職先企業アンケートより、本学卒業生の「非言語処理能力」が弱いという指摘が多い傾向にあったため、キャリア科目と学習相談室の連携による学修指導及び e-learning を活用した。また、本学卒業生は、「挨拶ができる力」を社会人に必要なコミュニケーション能力として身に付けているという企業側からの回答が多数あり、本学における広い意味での学修成果と捉えている。その成果を継続するためにも、新年度のオリエンテーション時に挨拶に関する指導や、4月に JR 湖西線比良駅前で実施する通学指導・挨拶励行運動等を、毎年度、大学全体で実施している。

これらのシラバス・アセスメントポリシー・PROG・各アンケートの活用等によって、学修成果の点検・評価の方法を確立し、教育内容・学修指導の改善に取り組んでいる。

3-3-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての学修成果の点検・評価結果のフィードバック

授業評価アンケートを前期、後期の年2回実施し、学修成果の点検・評価を行っている。令和4(2022)年度後期からは、中間授業評価アンケートを実施し、速やかに教員へフィードバックすることによって、学期中、即座に授業改善ができるよう工夫をしている。またアンケート結果はライブラリーやHP上に公開し、学生も閲覧できるように対応している。

このアンケートを元に、授業担当教員が自己の授業に対する検証を行い、「授業への取り組みについて」の項目では、出席状況や予習・復習・課題に費やした学習時間等を明らかにするとともに、「授業内容について」の項目で各教員の授業の工夫に対する評価と、「学修成果について」の項目で自己の学修成果に対する評価を明らかにしている。授業時間外での自主学習の促進、アクティブラーニングの推進等、日頃の教育や学生指導の目的に沿って達成状況が明らかにできるよう設計している。

A. レーダーチャートを用いた授業改善の取り組み

令和5(2023)年度に、授業評価アンケートの取り組みをさらに進化させ、アンケート結果を単なる数値のフィードバックだけでなく、項目ごとの数値を因子別のレーダーチャートにまとめ、該当授業の評価に関する傾向や中間に実施したアンケートと学期末に実施したアンケート結果の差異を可視化する仕組みを構築した。

これにより、授業ごとの強み・弱みの分析や、中間アンケートの結果を踏まえて学期中に行った授業改善が、学期末にどのような結果として表れているか等を、レーダーチャートの傾向から読み取り、明確にしたうえで教育改善に活用できるよう改革を実施した。

B. 学修成果の可視化、点検・評価と学生へのフィードバック「成長ポートフォリオ」

全学生が学修成果を大学と共有し、相互理解を深めるため、令和4(2022)年度に「成長ポートフォリオ」の仕組みを構築した。成長ポートフォリオでは、個人別の「取得単位数推移」「GPAの推移」「修得単位から推定されるディプロマ・ポリシー達成度」「1・3年次のPROGデータに基づくリテラシーとコンピテンシーの変化」を、表やグラフで1枚のデータシートにまとめ、学生自身が振り返りを記入する。この仕組みにより、学生は各グラフを読み取り、「どのような能力を身に付けたか」や、「ディプロマ・ポリシーのどの分野の修得度が不足しているか」等を一目で把握できる。さらに、その結果を今後の履修計画やキャリア形成に活用することができる。また、それら履修に関する学修成果のデータに加えて、学生自身が記入する項目は、クラブ等の課外活動や社会活動の成果等、正課以外に関わる学生生活の項目で構成されており、「授業以外の部分で培っている学生生活の成果」を確認し、授業と課外活動という2方向から学生生活を総合的に可視化できるように工夫している。

この仕組みは、文部科学省中央教育審議会の「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」において、教育活動の見直しや社会への説明責任の観点から、学修成果の把握・測定・可視化の重要性が示されていることを受け、ディプロマ・ポリシーに対する達成度評価をもとに学修成果の可視化をシステム化したものである。

令和5(2023)年度から、この「成長ポートフォリオ」のデータベースを、クラス担任やゼミ担当教員、キャリア支援課が行う学生との個人面談の際の基礎資料として活用し、学修支援やキャリア支援を展開していく取り組みを始めている。さらに大学として、本学学

生のデータベースの全体傾向等を分析し点検・評価することによって、今後の教学改革に活用する計画を進めている。

(3) 3-3の改善・向上方策（将来計画）

教学改革推進会議や各委員会を中心に、全学的で多角的な点検・評価とそのフィードバックの仕組みを構築し、さらに、IR(Institutional Research)機能の強化と各部署において達成目標 KPI(Key Performance Indicator)を設定し、PDCA サイクルを機能させて目標達成することによって内部質保証を推進する。

また PROG テストは、社会人に求められるジェネリックスキルを測定するテストであり、ディプロマ・ポリシーの達成状況や学修成果の検証だけでなく、本学学生の特性を大学側が把握し、キャリア支援への活用や学生自身が自己の理解を深めて学修やキャリアについて考えるきっかけとして活用ができるよう改良を重ねる。

さらに、新たな取り組みとして始めている「レーダーチャートを用いた授業改善の取り組み」や「成長ポートフォリオ」を活用し、本学学生の全体傾向等を確認しながらディプロマ・ポリシーの達成度を点検・評価することによって、教育課程の見直しを繰り返し、教学の充実に取り組んでいく。また、学修成果の可視化を重視し、学生が「何を学んだか」だけでなく、「どのような能力を身に付けたのか」をより明確に実感できるよう取り組みを進めていく。

【基準3の自己評価】

使命・目的、教育目的を達成するため、ディプロマ・ポリシーと一貫性のあるカリキュラム・ポリシーとなっており、履修の手引きに記載するとともに HP 上に公表することによって学内外に周知している。

また、ディプロマ・ポリシーを踏まえた、単位認定基準、卒業認定基準、修了認定基準を適切に定めており、卒業（修了）認定について、教授会で厳正に審議したうえで、学長が決定する体制を構築している。

教育方法の工夫や改善・充実については、教学改革推進会議および本学の中期計画「びわこ VISION2026」の改革2を中心に取り組んでいる。組織的に情報を共有するとともに、授業評価アンケートや「成長ポートフォリオ」を活用した授業改善や学修成果の可視化に取り組んでいる。さらに、フレッシュマンキャンプ演習など、工夫を凝らした教育方法を実践していることから、「基準3. 教育課程」を満たしている。

基準 4. 教員・職員

4-1. 教学マネジメントの機能性

4-1-① 大学の意思決定と教学マネジメントにおける学長の適切なリーダーシップの 確立・発揮

4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築

4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

(1) 4-1 の自己判定

「基準項目 4-1 を満たしている。」

(2) 4-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

4-1-① 大学の意思決定と教学マネジメントにおける学長の適切なリーダーシップの 確立・発揮

4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築

本学は、学長が適切なリーダーシップを発揮できるよう、大学の意思決定と教学マネジメントに係る組織を、【図表 4-1-1】のとおり設計し、権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメント体制を構築している。また、権限を適切に分散し、職務に関する責任体系を明確にするために、以下の規程を定めている。

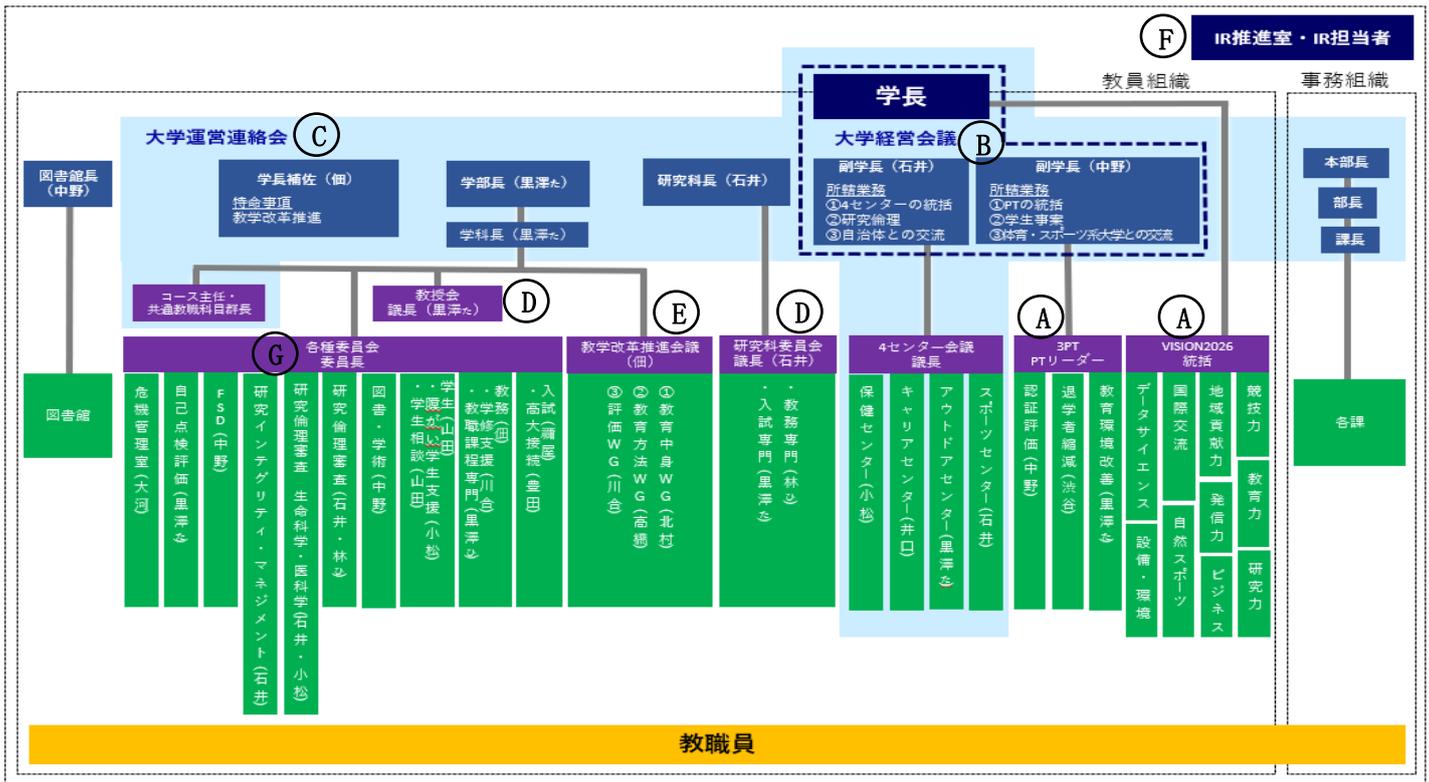
A. 「大阪成蹊学園組織規程」

学長は理事長の命を受け、大学業務の全般を総括する職責を負っており、学長がその権限を行使するため諸規程を整備しており、本学の意思決定における権限と責任は明確になっている。

B. 「大阪成蹊学園職務権限規程」・「職務権限基準表（個別事項）取扱規程」

業務の決定及び執行、並びに管理職がその職務遂行にあたって行使する権限を定め、業務の円滑かつ能率的な運営を図り責任体制を確立することを目的とした職務権限を定めている。大学に学長を、大学院に研究科長を、学部で学部長を、学科に学科長を、コースにコース主任を、図書館に館長を、学長を補佐するために副学長を、大学の教育研究活動に関する学長からの特命事項を推進するために学長補佐を置き、それぞれ経営管理、人事労務、経理、庶務、教学関係において、業務を分掌している。

図表 4-1-1 組織図



図表 4-1-1 内の①～③の組織について、詳細は以下に示す通りである。

①「びわこ VISION2026」・「プロジェクトチーム」

学長直轄のプロジェクトとして、社会背景や本学のポリシー・特徴を踏まえた全 10 の改革項目からなる中期計画「びわこ VISION2026」を策定している。各改革項目には、統括担当者と主任・副主任を定め、KPI に基づき年度毎の事業計画を立てた上で、定期的に進捗確認、課題と解決策の協議を行っている。

また大学全体としての、教学マネジメントの重点項目について、必要に応じたプロジェクトチーム（令和 6(2024)年度は、「退学者縮減 PT」、「教育環境改善 PT」の 2 チーム）を立ち上げ、統括担当者と担当者を定め、関連委員会等と連携を取りながら、定期的に学長も交えた進捗確認、課題と解決策の協議を行っている。

②「大学経営会議」

学長が戦略的な大学運営を実施するにあたり、経営と教学の総合的な視点から、本学の重要な施策について企画立案を行う「大学経営会議」を随時開催し、以下の 9 項目について審議を行っている。

- 1) 本学の経営戦略及び将来構想に関する事
- 2) 人員計画、施設設備計画に関する事
- 3) 新規事業、重要な制度の新設及び変更に関する事
- 4) 既存事業の終了、縮小に関する事
- 5) 学生募集、入学者選抜及び入学試験の基本方針に関する事
- 6) 教務に係る取組の企画立案に関する事

- 7) 就職支援等対策の基本方針に関すること
- 8) 本学の自己点検・評価の基本方針に関すること
- 9) 本学における研究活動の基本方針に関すること

㉔「大学運営連絡会」

大学運営の情報の共有及び円滑な遂行を図るため、毎週1回「大学運営連絡会」を開催し、以下の3項目について協議及び報告を行っている。

- 1) 本学の当面する諸課題に関すること
- 2) 本学の運営上の連絡調整に関すること
- 3) その他学長が必要と認める事項

㉕「教授会」・「研究科委員会」

「教授会」を8月と12月を除き、毎月1回開催し、学長が掲げる教育研究に関する以下の3項目について、決定を行うにあたり審議し、意見を述べるものとしている。

- 1) 学部学生の入学及び卒業に関すること
- 2) 学部学生の学位の授与に関すること
- 3) その他学部の教育研究に関する重要な事項

また、同じく8月と12月を除き、原則、毎月1回開催する「研究科委員会」では、以下の5項目について審議し、意見を学長に述べることができるとしている。

- 1) 研究科の教育研究に関すること
- 2) 研究科の教育課程に関すること
- 3) 研究科学生の入学及び修了に関すること
- 4) 研究科学生の福利厚生に関すること
- 5) 研究科における諸規程の制定又は改廃に関すること
- 6) その他研究科運営に関する重要事項

㉖「教学改革推進会議」

本学の教学改革について、学長のもとで教育・研究に関する重要事項を協議し、教職協働として遂行するため、毎月1回「教学改革推進会議」を開催し、目標の達成に向けて円滑な運営を図っている。「教学改革推進会議」は以下の4項目について協議しており、本学の教育の質を担保する重要な機関となっている。

- 1) 教学改革推進プロジェクト項目の各分野の進捗状況の確認
- 2) 教学改革推進プロジェクト項目の各分野の課題の明確化
- 3) 教学改革推進プロジェクト項目の検証と展望(目標設定)の再確認
- 4) その他、学長が必要と認める事項

㊦「IR推進室」

IR推進室は、以下の3項目に関する内容を分掌業務としている。

- 1) 学園内外の経営・教学情報の収集、分析等及び理事長、総長、学長等への情報提供
- 2) 上記情報等をベースとした計画案、企画案、実施案等の策定
- 3) 個人情報及び特定個人情報の保護に関すること

IR担当者は、内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価を実施するために、調査やデータの収集・分析を行い、IR関連の研修会を受講する等、能力開発を行っている。

㊧「各種委員会」

委員会は、大学経営会議の基本方針に基づき、各々の規程に掲げる事項を実施に向けて審議し、意見を学長に述べることができる組織として設置している。

上記㊦～㊧のとおり、学長を中心とした副学長・学部長及び学長補佐からなる全学的な教学マネジメントの体制を構築している。また、学長補佐は教育課程の編成に関する全学的な方針の策定について、広い見識のある者と位置付けている。この体制のもと、効果的かつ効率的な教育課程の運営のために、教育課程の適切性の検証と教育改善を行うPDCAサイクルを運用し、大学全体レベル、学位プログラムレベルで大学教育成果の点検・評価を実施している。

また学長は、教授会、教学改革推進会議、各種委員会等と密なコミュニケーションをとることで学内の合意形成を図り、その審議過程等に基づき、全学の協力体制のもとで校務を運営しており、校務に関する最終的な決定権が学長にある等、それぞれの組織の役割及び位置付けを明確にし、権限の適切な分散が図られている。

加えて、学園全体の経営・教育方針や大学の中期経営計画である「びわこ VISION2026」の進捗等について、月に1度の定例学長メッセージの発信等の工夫によって、全教職員に対して大学全体の方針を周知する取り組みを行っている。

4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

本学は、【図表 4-1-2】のとおり事務組織を確立し、教学マネジメントの遂行に必要な職員を適切に配置し、役割を明確にしている。

していく。そのためにも、カリキュラムコーディネーターによる講習会の受講等を通じて、内部育成による高度専門職の配置を検討し、教育の質保証を推進することが重要であると認識している。

4-2. 教員の配置・職能開発等

4-2-① 教育目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任等による教員の確保と配置

4-2-② FD(Faculty Development)をはじめとする教育内容・方法等の改善の工夫・開発と効果的な実施

(1) 4-2 の自己判定

「基準項目 4-2 を満たしている。」

(2) 4-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

4-2-① 教育目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任等による教員の確保と配置

A. 教員の確保と配置について

「スポーツ学部スポーツ学科」の単一構成であり、研究分野ごとの専門性を有した教員を配置しており、教育課程に即した体制となっている。また、大学設置基準において規定されている必要専任教員数とその内の教授数を確保している。

研究科においても、修士課程に即した研究領域の教員を配置しており、大学院設置基準で規定されている研究指導教員数及び研究指導補助教員数を確保している。

教員配置状況に関する詳細は、【図表 4-2-1】、【図表 4-2-2】のとおりであり、それぞれ基準を満たしている。

図表 4-2-1 学部の教員配置状況 令和 7(2025)年 5 月 1 日時点 (人)

学科	収容定員	設置基準上 必要専任教員数 ※(うち教授数)	専任教員数					兼任教員数 (b)	合計教員数 (a) + (b)
			教授	准教授	講師	助手	計(a)		
スポーツ学科	1,440	37 (19)	22	13	11	7	53	46	99

図表 4-2-2 研究科の教員配置状況 令和 7(2025)年 5 月 1 日時点 (人)

研究科	収容定員	設置基準上必要教員数		教員数	
		研究指導教員(a)	研究指導補助教員(b)	研究指導教員	研究指導補助教員
スポーツ学研究科	10	4	(a と b 合わせて 8 以上)	15	12

B. 教員の採用と昇任について

「大阪成蹊学園 大学教員業績等評価指針」にて、採用・昇任等についての方針・方法を定め、「びわこ成蹊スポーツ大学教員採用等選考規程」の規則に準拠して、それぞれ候補者の選考を進めている。また、採用・昇任の際には選考過程において「びわこ成蹊スポー

ツ大学教員資格審査等委員会」を設置し、候補者の教育・研究・社会貢献等の業績について審査し、理事会での報告を経て、理事長が採否の最終決定を行っている。

そして、継続的な教員評価については、「大阪成蹊学園 教員評価基本方針」、「大阪成蹊学園 教員評価実施要領」に基づき実施している。

以上の A.B から、本学は規則に準拠した教員の採用・昇任を行い、教育目的及び教育課程に即した確保と配置を適切に行っている。

4-2-② FD(Faculty Development)をはじめとする教育内容・方法等の改善の工夫・開発と効果的な実施

本学では、教育方法、授業内容、研究指導等の改善と工夫・開発を目的とする FD 活動を実施している。これらの FD 活動は、本学の教学改革推進会議のプロジェクト項目のひとつとして FD・SD を包括した取り組みを設定し、年度計画・実施・評価・効果反映を行い、PDCA サイクルを回している。研修の具体的な実施内容は、「教職協働体制・組織力の強化のための全学的な研修」「適正な業務遂行のための対象別研修」「教職員の能力向上・相互啓発」等の分類分けをしたうえで実施している。

A. FD 活動に関する実施体制の見直しについて

本学の FD 活動に関する実施体制は、令和 3(2021)年度以前において「FD 委員会」と「教学改革推進会議プロジェクト項目」の両方に混在し、一部協議内容に重複が見受けられる状況であった。そのような状況を踏まえ、令和 3(2021)年度に FD 委員会の活動状況について点検を行った結果、既存の委員会体制のままでは、教員のみ組織的な活動であるという要素が強く、職員の参画が事務的な関わりに留まっており、また、教員の FD・職員の SD(Staff Development)と、それぞれ実施体制を分けることによって起こる教職分離が課題として存在した。

それらの課題を解決するための施策として、令和 4(2022)年度からは、職員の FD 活動に対する参画を組織体制から見直し、より全学的で効果のある取り組みへと改善することを目的に、教学改革推進会議のプロジェクト項目として FD・SD を包括した FSD に関する改革項目を立ち上げ、FSD を担う組織の 1 本化を図り、教職協働の基で実施する体制へと変更を行った。

ただし、実際に教学改革の項目の中で 1 本化した FSD 組織として運用を開始した結果、教学に係る内容以外の FSD 活動を行う組織体制が不明確であるという課題が発生してきたため、令和 5(2023)年度より、新たに規程化したうえで FSD 委員会を立ち上げ、「教学の FSD については教学改革プロジェクト、教学以外の FSD については FSD 委員会」と主管組織を明確にし、令和 6(2024)年度においても、年間を通じて組織的に運営を図っている。

B. 具体的な FD 活動等の事例

a. アカデミックアワー

図書・学術委員会が主催となり、教員が普段、取り組んでいる専門分野の研究成果や実践報告を学内の教職員に対して披露し、発表後のディスカッションを通じた情報共有や研

究の促進、教職員の資質向上を図っている。アカデミックアワーはコロナ下を除き、定期的に開催しており、年度当初に年間計画を立てたうえで計画的に実施している。

また、開催実績を該当テーマとともに HP 上で学外へ公開しており、多くの実施回において、研究紀要の電子データも閲覧可能としている。

b. 中期計画に関する FSD

新任教職員を対象に学部長及び経営管理本部長を講師としての FSD 研修を令和 6(2024)年度に実施した。内容は市場分析(18歳人口の減少、大学全入時代、志願者傾向、競合比較等)から想定される本学の現状や向上策という経営面が中心であり、教学だけでなく、経営についても、全教職員が教職協働のもとで、一丸となって中期計画に取り組むための理解力や意識の向上を目的としている。

(3) 4-2 の改善・向上方策(将来計画)

教員の採用・昇任に関する諸規程は整備されており、引き続き、関係規則に基づき、年齢構成・研究領域等のバランスを考慮しながら適切に教員配置を行う。

FD 活動については、令和 5(2023)年度からは FSD 委員会を設立し、改めて FD 活動の組織体制を明確にしてながら実施している。今年度は、令和 6(2024)年度からは、新たなカリキュラムに対する教職員の理解度と充実度を向上させるため、新カリキュラムに関連する FSD 活動を活発化させている。

4-3. 職員の研修

4-3-① SD(Staff Development)をはじめとする大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取り組み

(1) 4-3 の自己判定

「基準項目 4-3 を満たしている。」

(2) 4-3 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

4-3-① SD(Staff Development)をはじめとする大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取り組み

本学の SD に関する実施体制については、4-2-②で述べたとおり、教学改革推進会議のプロジェクト項目の中で、FD・SD を包括する FSD 活動の改革項目として、PDCA サイクルを回している。また教学改革推進会議の各項目は、学長ガバナンスの基で随時、進捗管理を行っているため、年度内での修正と見直しを適切に行う体制が整っている。さらに、FD で述べた課題解決策と同様に、教学以外の内容を担う組織体制として FSD 委員会で計画し、実施進捗管理を行っている。

その体制に加え、外部機関を活用した学外 SD や職員の資質・能力の向上やマルチスキル獲得を目的とした学内 SD を実施している。令和 6(2024)年度に実施した学内 SD の具体的な事例には、それぞれの事務部署が年間で複数回の実施計画を立てて行った課内 SD や、部署間の業務知識・理解度向上を目的として、お互いの業務範囲について講師と受講者とい

う立場になり行っている部署横断のSD等が挙げられる。

(3) 4-3の改善・向上方策（将来計画）

本学では前項の4-2-②でも触れたように、以前はFD・SD活動をそれぞれ異なる委員会や教学改革項目において実施する体制を取っていたが、今日の大学運営に求められている教職協働の観点からFSD活動として統合し、全学的な教学改革の取り組みへと改革を行っている。

「教学は教員が担う」、「経営は職員が担う」という従来の考え方からの脱却を図るためにも、今後「教員が講師となり職員が受講するFSD」、「職員が講師となり教員が受講するFSD」等、相互横断のFSDを活発化させる計画である。また、本学は単一学部の小規模大学であるがゆえに、全教職員対象の取り組みが行い易く、その強みを生かした学長直下の全教職員対象FSD活動等も引き続き実施していく。

4-4. 研究支援

4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

4-4-③ 研究活動への資源の配分

(1) 4-4 の自己判定

「基準項目 4-4 を満たしている。」

(2) 4-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

本学はスポーツ系大学であるという特性から、机上の学術研究環境と同様に、フィールドでの実習及び身体活動に関連するトレーニング機材やデータ分析機器等も、重要な研究環境であると位置づけている。

施設については、教員の個人研究室や実験室を配置し、スポーツ関連施設（サッカー場・陸上フィールド・アリーナ・野球場・テニスコート・武道場・アクアセンター・トレーニングジム・野性の森・アウトドアフィールド）等、スポーツ実習を行うための施設を設置し、専門機器を有している。また、学生がレポートや論文を作成する際の研究環境として、ライブラリーやフリーの PC スペースも設置している。

さらに、研究環境向上のための施策として、「研究科委員会」の下位組織である「大学院教務専門委員会」で実施している大学院生・指導教員対象のアンケート調査の中に、施設・設備に関する項目を設け、そのアンケート結果を「研究科委員会」の議題として取り扱い、対応を進めることで当事者目線の環境向上を図っている。

A. ASS (Athlete Support Station)

上述の施設や施策等に加えて、本学の特徴であるスポーツに関する高度な研究環境として、身体運動に関する高度な測定を行う事が出来る機材を集約した施設である「ASS」を整備している。本施設では、本学の学生だけでなく一般のプロアスリートの運動能力に関するパフォーマンス測定を行い、アスリートの活動支援と同時に、その測定結果をデータとして収集し、運動生理学やスポーツ医科学、トレーニング科学等の研究に活用している。

また本施設は JSC（独立行政法人 日本スポーツ振興センター）が、国際競技力向上のための事業として設置している HPSC（ハイパフォーマンススポーツセンター）の連携機関として認定を受けており、日本の競技団体が実施するアスリートの発掘・育成・強化活動を支援することによって、日本全体のスポーツにおける国際競技力や研究力の向上に寄与している。

また、本施設に関する今後の展開として、現状の競技能力向上面だけでなく、運動能力や身体成分の測定を通じた高齢者の健康増進等の健康面にも焦点を当て、健康に関する研究や社会貢献にも活用する構想を視野に入れている。

4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

本学の研究倫理に関する規則は、「公的研究費等の不正使用防止等に関する基本方針」と

「研究倫理と不正防止への取り組み」を定める事により確立している。この方針・取り組みに依拠し、研究に関する諸規程を整備するとともに、責任体系の明確化、研究不正に対する相談や通報のための窓口、不正防止計画の策定等を行い、研究倫理に関する体制を整備している。

研究倫理に関する厳正な運用と管理・チェックを行う組織として、「研究倫理審査委員会」を設置しており、研究の際に必要な倫理審査については必ず、本委員会にて承認を得るよう義務付けている。さらに、意図しない研究不正の防止を目的とした「啓発活動記事」の配信や、外部委託企業（ロバストジャパン株式会社）による研究コンプライアンス研修を総務課と連携しながら開催し、研究倫理に対する理解度向上に取り組んでいる。

また、生命科学・医科学分野を取り扱う研究については、学内の専門分野教員に外部の専門家や有識者を加えた委員体制を整備している。

4-4-③ 研究活動への資源の配分

内部資金による研究費の配分については、「びわこ成蹊スポーツ大学教員研究費取扱規程」にて規則化している。本規程において、研究費の使途と配分額を定め、その経費の支出方法は「学校法人大阪成蹊学園経理規程」「大阪成蹊学園旅費規程」にて定めている。

外部資金による公的研究費の取扱いに関しては、4-4-②で前述した「公的研究費等の不正使用防止等に関する基本方針」によって、各規程や責任体系の明確化、相談・通報窓口を設置し、適切に運営・管理している。

また、研究活動に対する物的支援については、4-4-①で述べた各実習施設の整備に加えて、「びわこ VISION2026」の改革 3・改革 9・改革 10 との連携に基づく研究環境の向上策として、トレーニング・測定機材の新規導入を進めている。

A. 研究活動のための外部資金獲得にむけての取り組み

外部資金獲得のための取り組みとして、本学の中期計画である「びわこ VISION2026」の改革 3 において、研究助成金獲得の具体的な目標数値を設定し、KPI スケジュール管理の元で取り組んでいる。

具体的な取り組み例には、研究に関連する様々な情報を学内で情報共有する Microsoft Teams を活用した「研究関連情報サイト」の充実を図るべく共有内容を迅速に行っており、外部委託企業（ロバストジャパン株式会社）による科研費申請に関する研修会の開催も内容を充実させながら実施している。

(3) 4-4 の改善・向上方策（将来計画）

研究に関する方針については、各規程を定めただうえで整備されている。本学ではこれまで公的研究費に関する不正事案はなく、現在の整備状況が正常に機能していると判断する。今後も法令改正等の社会の変化に対応し続けるためにも、適宜、見直しと点検を各委員会組織中心に進める計画である。

ソフト面としての規則整備や情報共有、勉強会の開催等に取り組みながら、ハード面として施設・設備等の環境向上も推し進め、外部資金獲得のための自発的かつ能動的な取り組みを全学として実施していく。

【基準4の自己評価】

本学では適切な大学運営を行うための体制として、規則によって責任と役割を明確にした教学運営組織を構築しており、学長がリーダーシップを発揮し、大学の意思決定ができる体制を整備している。

教員数は学部・研究科共に法令で定められている必要数を満たしており、教職員の資質と業務遂行能力の向上を目的とするFD・SD活動に関しては、FSD活動として包括し、全学的な教学改革において計画的に実行することにより、近年の大学業界に求められている教職協働の考えのもとで、トライ&エラーの改革に組織的に取り組んでいる。研究環境はスポーツ関連施設・機器を中心に整備しており、研究倫理に関する管理体制も規則化したうえで適切に運用している。

上記のことから、本学の教職員の配置・研修・研究に関する環境は適切に整備され、かつ向上策としてタグラインの策定等、新たな研修体系・取り組み等を実施しているため、「基準4. 教員・職員」を満たしている。

基準 5. 経営・管理と財務

5-1. 経営の規律と誠実性

5-1-① 経営の規律と誠実性の維持

5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

(1) 5-1 の自己判定

「基準項目 5-1 を満たしている。」

(2) 5-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-1-① 経営の規律と誠実性の維持

学園の組織倫理の基本となる規程として、「学校法人大阪成蹊学園 寄附行為」「大阪成蹊学園 組織規程」「大阪成蹊学園 職務権限規程」「大阪成蹊学園 就業規則」「学校法人大阪成蹊学園 経理規程」を設定している。これらの規程と研究活動に関する倫理の基本である「びわこ成蹊スポーツ大学 人を対象とする研究に関する倫理規程」、「びわこ成蹊スポーツ大学における研究活動に係る行動規範」、「びわこ成蹊スポーツ大学 研究活動における不正行為の防止等に関する規程」等に基づき適切に運営している。

本学を含む法人が設置する全ての学校に関する規程は、常時イントラネットでの閲覧を可能としており、教職員は各業務の遂行にあたって、関連する規程を確認して取り組むよう努めている。また、学校教育法施行規則第172条の2に掲げる教育研究活動等の状況や各種申請における申請内容等の情報の公表を法令等に基づき適切に行うとともに、近年の学生への教育成果を明らかにする情報等の公表も積極的に行っている。

5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

本法人では、建学の精神及び学則に明記している使命・目的に基づく事業計画を毎年作成し、その事業計画に基づいた教育・研究活動を展開している。

また、中期グランドデザインとなる「びわこVISION2026」を策定し、使命・目的を達成するための2つのVISIONと10の改革プラン、KPI等を明確にしたうえで全学的な改革を推進しており、中期に亘り継続的・組織的努力を重ねる体制を構築している。また、設置各校の事業計画が遂行できるよう長期経営計画に基づいた経営管理に努め、財政基盤の強化等を図りながら、設置校それぞれの使命・目的を実現するために必要な支援に努めている。

5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

A. 環境保全

「たばこのないキャンパス、地域清掃」

本学では、琵琶湖と比良山系に囲まれた立地を生かした授業を展開しており、自然環境への配慮に努めている。また、平成15(2003)年度の開学当初から一貫して「たばこのないキャンパス」を掲げており、学生の健康管理に加えて、地域自治体と連携して最寄り駅前や、琵琶湖周辺の一斉清掃を実施しており、キャンパス周辺も含めた地域一帯のクリーンで快適な環境整備に努めている。また、夏場はクールビズの採用によってエアコンの設定

温度を調節し、エネルギー消費の削減にも努めている。

B. 人権への配慮

公益通報者保護法に基づく「学校法人大阪成蹊学園 公益通報者保護規程」や、ハラスメント防止のための「大阪成蹊学園 ハラスメント防止等に関する規程」及び「びわこ成蹊スポーツ大学におけるハラスメント防止等に関する運用規程」に基づき、人権に配慮している。公益通報やハラスメントについては、通報者の不利益にならないよう配慮しており、窓口に関内教職員に加えて外部の弁護士も受付できる体制を整えている。通報者についても教職員のみならず、学生や法人関係者からの通報も受け付ける体制となっている。

C. 安全への配慮

「学校法人大阪成蹊学園 衛生委員会規程」に基づき、産業医と衛生管理者の資格を有する者で組織する大阪成蹊学園衛生委員会を設置し、法人に属する全ての学校において職場の安全と健康管理を行っており、毎月定期的に職場の巡回を実施し、改善点について対応するよう努めている。

本学では学校保健安全法に基づいて、有事の際の危機管理体制等を整備した「危機管理基本マニュアル」を策定し運用している。また、有事の際にいち早く学生、教職員の安全確保や情報共有を行うための「セコム安否確認システム」を導入しており、年2回の運用テストと回答訓練を行っている。さらに、令和6(2024)年度は12月に授業中の地震発生を想定した教職員・学生合同の避難訓練を実施しており、避難誘導のシミュレーションや避難経路・避難場所の共有を行い安全管理に努めている。

また本学はスポーツ系大学であるため、課外活動や実習授業時における怪我や事故のリスクがあり、緊急対応策として、学内6ヶ所にAED(自動体外式除細動器)を設置している。AEDの使用方法については、教職員や学生を対象とした講習会を開催しており、設置場所についても、新入生オリエンテーション時に「大地震対応マニュアル(防災のしおり)」を配布し、説明の時間を設けている他、「CAMPUS GUIDE BOOK」にも掲載することによって周知している。

以上のことから、本学は学内外に対する環境保全や人権への配慮を行い、また、危機管理の体制も適切に整備しており、安全性の確保・向上に努めている。

(3) 5-1の改善・向上方策(将来計画)

近年、学校教育法、大学設置基準等の改正や、高等教育に関する重要な答申等の公表が行われており、その都度迅速な対応が求められている。法令の改正等の情報を教職員が的確に把握するためのSD研修の実施等により、チェック体制の強化を図り、厳格な法令遵守に努め、経営の規律と誠実性を維持していく。

また中期グランドデザイン「びわこVISION2026」の実現に向けて、目指すべき大学像や必要な取組みに関する理解を深めることのできるFSD研修等を実施し、使命・目的の実現に向けた継続的努力を加速する中で、環境保全・人権・安全への配慮に関しても、不断の検証を重ね、適切な体制・運用の整備に努めていく。

5-2. 理事会の機能

5-2-① 使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

(1) 5-2 の自己判定

「基準項目 5-2 を満たしている。」

(2) 5-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-2-① 使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

本法人においては、法人全体や各大学の重要事項に関する審議、決定に遅滞が生じないよう、理事会を原則毎月 1 回（8 月を除く）開催し、機動的、戦略的意思決定を可能としている。

理事会は総長、学長、副学長等の教学部門からの選出理事及び学校法人の管理運営責任者等から構成しており、教学部門の学長が理事として任命されているため、教学部門の重要事項や緊急事項についても、大学の意思を十分に反映できる体制を整えている。理事会に付議する事項は、「大阪成蹊学園 理事会運営内規」において明確にし、事業計画の確実な執行にあたり必要な事項を適切に決定している。また、理事の選考に関しては本学園の寄附行為第 7 条に規定し、その規程に則り適正に選考している。

理事会を補完するため、理事会開催の 1~2 週間前には、理事長、専務理事及び常務理事並びに学長等常勤理事で構成する「常任理事会」を開催し、理事会の審議事項について事前協議することによって、より細部までの議論を行っている。さらに、理事長・総長、専務理事、常務理事、学長、副学長、本部長等で構成する「経営幹部会議」を原則毎月 1 回開催し、法人及び各設置校が円滑な運営を行うために必要な事項の検討・報告等を行っている。

理事会の開催にあたっては、理事長が理事・監事の出席者数と欠席者があつた場合にはその旨を報告することにより、意思表示出席者を明確にし、理事会の成立要件を確認後、審議を開始している。また、欠席者対応として理事会開催の通知には、審議題及び欠席の場合の委任状（意思確認書）を同封している。

(3) 5-2 の改善・向上方策（将来計画）

本法人は理事会を寄附行為に基づき適切に運営しており、理事、監事の出席状況も良好である。今後とも、大学を取り巻く環境の変化に迅速に対応するために、現行の理事会運営を継続し、大学の使命・目的の遂行や機動的な意思決定を続けながら、社会の要請に応えていく。

5-3. 管理運営の円滑化と相互チェック

5-3-① 法人及び大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化

5-3-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性

(1) 5-3 の自己判定

「基準項目 5-3 を満たしている。」

(2) 5-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-3-① 法人及び大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化

本法人の経営または本学の教学に係る重要事項等については、法人の最高意思決定機関である理事会において審議決定し、管理部門と教学部門のバランスの取れた理事体制のもと、理事長がリーダーシップを発揮できる内部統制環境を整備したうえで、各管理運営機関の意思決定を円滑化している。また、理事長・総長、専務理事、常務理事、学長、副学長等で構成する「経営幹部会議」を原則月 1 回開催し、法人及び各設置校が円滑な運営を行うために必要な事項の検討・報告等を行っている。

学内においては、教学や人事案件等を審議する機関として、「大学経営会議」を設けており、学長が意思決定を行う会議として位置付けている。加えて毎週 1 回、定例で学長が議長となり幹部教職員で構成している「大学運営連絡会」において、情報共有を図っている。

また本学の教学に関する協議については、教授会、研究科委員会及び教学改革推進会議において協議している。特に教学改革推進会議では、教学改革のために複数の改革テーマを設定し、テーマ毎にプロジェクトチームが主体となって改革に取り組んでおり、全教員及び多くの職員が参画している。プロジェクトチームを中心とする教職員からの改革提案や改善策は、定期的な会議で提案し、協議された意見は「大学経営会議」等を通じて大学運営に反映する仕組みとなっている。さらに事務事項については、必要に応じて「本部長会議」を開催し、事務に関する情報共有を図るとともに、法人本部や併設校と連携しながら、円滑な意思決定と管理運営を行っている。

5-3-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性

本法人では経営企画本部を配置し、法人組織及び設置校の重要事項に関する広範囲の意思疎通と連携を図っている。また、各種申請書類の回答、文部科学省をはじめとする外部機関等への書類提出等は、大学担当部署と経営企画本部が互いに確認し、適切な申請の作成や情報漏えい等のリスク管理に努める等、相互チェックの体制が適切に機能している。また、法人には監査部及びリスク管理部を設置し、定期的に大学運営を監査する体制を整備している。

監事を 3 人選任しており、寄附行為第 9 条において「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。」と規定し、適切に選任している。監事は理事会において、学校法人の業務及び財産の状況について意見を述べ、監事が全員欠席の場合には理事会は開催しない旨を取り決め事項としているため、監事全員が理事会を欠席することがないように、開催日程を調整している。

令和 6 (2024) 年度の理事会・評議員会における監事の出席状況について、全ての回に全員が出席しており、出席状況は適切である。監事は理事会・評議員会への出席を通じて経営・教学運営の適切性について意見を述べるほか、理事へのヒアリング、内部監査部門との情報交換会や定期的な監事会の開催、公的研究経費の管理運営状況の確認など、監事の職務を適切に行っている。

また、法人の重要事項については寄附行為において、評議員会の意見を聞くものとして定めており、必要に応じ評議員会を開催し意見を聞いている。評議員会は、寄附行為第 19 条において「この法人に評議員会を置き、評議員会は、次に掲げる 22 人以上 38 人以内の評議員をもって組織する。評議員数は理事数の 2 倍をこえる数とする。」と規定し、寄附行為第 20 条の規程に則り評議員を適切に選任している。開催にあたっては、事前に議題及び欠席の場合の委任状（意思確認書）を各評議員に送付する等して適切に運営している

(3) 5-3 の改善・向上方策（将来計画）

本法人及び本学の意思疎通、連携、意思決定は、理事会、経営幹部会議、大学経営会議等の各種会議等を通じて円滑に運営しており、監事、評議員会等による法人・大学の相互のチェック機能も有効に機能している。今後とも法人・大学ともに教職協働体制を強化して、相互チェックがより有効に機能できる組織強化を図る。

5-4. 財務基盤と収支

5-4-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

(1) 5-4 の自己判定

「基準項目 5-4 を満たしている。」

(2) 5-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-4-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

本法人では、毎年3月の当初予算編成の審議を行う理事会、評議員会において、長期の経営計画を審議し決定している。また、当初予算案の立案に際しては、長期の経営計画との対比を示し審議等を行っており、経営計画に沿った財務運営を行っている。長期の経営計画は、10ヶ年の期間で作成し、毎年度更新するなどして、財務計画に基づく財務運営を毎年適切に行っている。

5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

令和6(2024)年度の決算においては、平成24(2012)年度以降13か年連続で経常収支差額がプラスとなっており、安定した財務基盤を確立できている。

令和15(2033)年まで、今後10か年の長期経営計画においては、令和6(2024)年度、令和7(2025)年度については、大阪成蹊大学の看護、データサイエンスの2学部を新設に伴う投資及び経費増、並びに短期大学志願者の減少により支出超過となるが、翌年度からは再び経常収支がプラスとなる見込みである。こうした見込みを踏まえたうえで、教育研究費の収入に対する比率を一定確保し、戦略的な学生募集活動と適切な支出を毎年度計画、検証、改善することで、大学の使命・目的及び教育目的の達成のための収入と支出のバランスを保った法人・学校運営を行っている。

近年、設置各校のうち、びわこ成蹊スポーツ大学が私立大学等改革総合支援事業「タイプ1『教育の質的転換』」に平成26(2014)年以降、11年連続で採択されている。

(3) 5-4 の改善・向上方策（将来計画）

今後とも安定的な教育研究を支援するため、収支バランスを確保した長期の財務計画のもと、法人・大学運営の使命・目的及び教育目的の達成に向けた事業計画を遂行していく。

5-5. 会計

5-5-① 会計処理の適正な実施

5-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

(1) 5-5 の自己判定

「基準項目 5-5 を満たしている。」

(2) 5-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-5-① 会計処理の適正な実施

予算の執行は、各部署で作成した当初予算に即した会計諸票を、証憑書類を添付の上、経理総括課へ提出し、経理総括課にてチェックを行い、学校法人会計基準に基づく適正な処理をしている。執行状況は、月次集計表を経理責任者である法人事務本部長を経て、理事長に報告している。また、施設・設備の整備等の高額の執行を始めとする予算の執行については、「大阪成蹊学園職務権限規程」に基づく稟議手続きを経ることと定めている。会計処理に関して、「学校法人 大阪成蹊学園経理規程」、「大阪成蹊学園 経理規程施行細則」、「学校会計以外の取り扱いを許可する収支に関する規程」、「学校法人 大阪成蹊学園預り金取り扱い規程」を定めており、これらの規程に基づく会計処理を適正に実施している。

予算は、1月に理事長名で発出する予算編成方針を含む当初予算作成通知をもとに策定し、総務課にて大学全体の予算調整を行い、学部長合議の上で学長が決定し、経理総括課へ提出する。提出された予算申請書をもとに法人事務本部がヒアリングを実施し、緊急性・妥当性・重要性等を考慮した予算査定案を作成する。その後、常任理事会及び理事会において審議し当初予算案を作成し、評議員会の意見を聴いた上で理事会にて理事長が決定している。また期中の執行状況により、当初予算と乖離がある科目等については、2月に補正予算を編成している。予算と決算の乖離は、決算確定時点で各部署の端末から確認できるようにし、理事会において設置校ごとにその差異を報告するようにしている。これにより、予算積算精度の向上と適切な予算執行を行っている。

5-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

会計監査については、監査法人監査及び監事による監査を併せて、以下のとおり厳正に実施している。

A. 監査法人監査

監査法人による会計監査については、理事会の議事録、取引内容、会計帳簿書類、固定資産等の監査を行っている。さらに、期中については必要に応じ、固定資産の実査を始め、現金実査、資金収支元帳よりピックアップした予算執行内容について、職務権限規程に基づく稟議、納品書から請求書、領収書等の現物確認を行っている。また、主たる収入勘定である学生生徒等納付金については、期中、無作為に抽出された学生の学生生徒等納付金計上取引の流れを確認する作業を実施し、期末に入金事実の確認を実施している。

B. 監事監査

監事監査は理事会、評議員会の出席及び理事からの業務執行状況の聴取、監査法人からの監査に関する説明聴取、監査部からの内部監査の結果の聴取等の監査手続き実施により、業務の適正かつ効率的な運営と会計処理の適正を確認している。また、決算監査については、経理責任者から決算内容を聴取し、会計帳簿書類の点検・照合を行うとともに業務執行及び財産の状況を監査している。それぞれの監査結果は、監事が理事会及び評議員会に出席し、決算及び業務監査について監査報告を行っている。

C. 内部監査

法人本部に監査部を設置し、年間監査計画に基づき業務監査を行い不適切な処理の指摘を行い、改善・指導のフォローアップを実施している。監査部による監査結果については、理事会並びに監事に報告している。

D. 三様監査

三様監査として、監事と監査法人、監査部による監査連絡会を年2回実施し、それぞれから監査計画及び本決算に関する監査結果について説明を受けると同時に、監査法人は監事から監査計画及び結果について説明を受け、学園のリスク及び評価について相互に意見交換を行い、認識を共有し、重要案件については必要に応じて別途協議を行う等、監査機能の充実・強化を図っている。

上記 A. ～D. のとおり、構築した監査体制のもと、本学園においては、会計監査等を行う体制を整備し、厳正に実施している。

(3) 5-5 の改善・向上方策（将来計画）

本学園では、諸規程に基づく会計処理を適正に行っており、今後とも継続して適切な会計処理に努める。また、会計監査の体制についても、適切な体制により厳正な監査を実施しており、今後とも現体制を継続していく。

【基準5の自己評価】

法人の管理運営は、学校教育法、私立学校法、大学設置基準をはじめとする関係法令を遵守し、規程等に則り適切に行っており、重要事項を決定する理事会も規程に基づき適切な審議・決定の流れを汲んだうえで迅速な対応を行っている。また、評議員会に付すべき事項は、評議員会においてあらかじめ意見を聴取し、理事会の決議を行っている。

理事長及び学長のリーダーシップについては、規程、諸会議等を通じて適切に発揮されており、大学の教学改革等に確実に結びついている。その結果、諸会議等を通じた教職協働体制が適切に機能し、円滑な意思疎通を図りながら学園各校の管理運営をスムーズに行うなど成果が表れている。財政についても、10ヶ年以上収支の黒字決算を継続し、安定した財務体質を構築しており、これによる大学設置の使命・目的及び教育目的を達成するための活動を支えている。これらを総合して、本法人・本学における経営・管理と財務は健全に推移しており、「基準5. 経営・管理と財務」を満たしている。

基準 6. 内部質保証

6-1. 内部質保証の組織体制

6-1-① 内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

(1) 6-1 の自己判定

「基準項目 6-1 を満たしている。」

(2) 6-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

6-1-① 内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

法人における内部質保証に関する方針として、自主的にその運営基盤の強化を図るとともに、設置する各大学の教育の質の向上及びその運営の透明性の確保を図るために、以下の5つの原則に基づき「大阪成蹊学園 ガバナンス・コード」を制定し、法人 HP 上に公開している。

- 1) 私立大学の自主性・自律性（特色ある運営）の尊重…建学の精神等
- 2) 安定性・継続性…学校法人運営の基本（権限・役割の明確化）
- 3) 教学ガバナンス…総長・学長の責務、権限・役割の明確化
- 4) 公共性・信頼性…ステークホルダーとの関係
- 5) 透明性の確保…情報公開等

この「ガバナンス・コード」が本学のガバナンスのあり方に関する社会に向けた表明であり、内部質保証のための遵守すべき方針としてガバナンスの確保・強化を図り、学生や保証人を中心としたステークホルダーの信頼維持に努め、安定的かつ持続可能な体制の下で、建学の精神に基づく人材育成を通じて社会の発展に寄与している。

この方針のもとで、学内の内部質保証に関する中心かつ恒常的な組織として、教育研究活動の基本方針、実施方法及び結果、外部評価等について審議し、本学の使命・目的に即した自己点検・評価を自主的に行う「自己点検・評価委員会」を設置している。

そして、内部質保証のための責任体制を明確化にするため、学部長を自己点検・評価委員長として、構成員を学長、副学長、専任教員の中から学長が指名する者、教務委員会、学生委員会、キャリアセンター及びスポーツセンターの長、経営管理本部長、総務部長としており、大学運営の根幹をなす教学部門と管理部門の長・管理者等を適切に配置し、全学的な視点で自己点検・評価を行っている。このようにして、内部質保証のための組織体制を適切に整備しており、責任体制を確立している。

(3) 6-1 の改善・向上方策（将来計画）

運営基盤の強化を図るとともに、大学の教育の質の向上及びその運営の透明性の確保を図るために制定している「ガバナンス・コード」の周知、徹底、第三者に対する透明性を担保し、本学のガバナンスのあり方を社会に表明していく。

また、「自己点検・評価委員会」を中心とした内部質保証に係る組織のあり方について整理・検討を行い、学長のリーダーシップのもと、「自己点検・評価委員会」、後述する「大学運営諮問会議」、「教学改革推進会議」の適切な整備と運営体制の構築及び効果的な運用を続け、内部質保証体制の更なる効率化・可視化・明確化を図っていく。

6-2. 内部質保証のための自己点検・評価

6-2-① 内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の実施とその結果の共有

6-2-② IR(Institutional Research)などを活用した十分な調査・データの収集と分析

(1) 6-2の自己判定

「基準項目6-2を満たしている。」

(2) 6-2の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

6-2-① 内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の実施とその結果の共有

A. 自己点検・評価委員会

内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の実施として「自己点検・評価委員会」を開催し、学部、研究科、各種委員会、法人組織を含む関連部署の情報収集により実情を確認し、改善策の検討等を実施している。

実施例のひとつとして、文部科学省の「数理・データサイエンス・AI教育プログラム認定制度（リテラシーレベル）」においても、申請プログラムの審査項目の観点による自己点検・評価を行い、その内容と内部質保証の機能性を認められたうえで認定を受けている。

B. 大学運営諮問会議

外部評価として、滋賀県庁、他大学長・教授、教育機関長、スポーツ関連企業・団体の有識者等で構成される「びわこ成蹊スポーツ大学 運営諮問会議」を年2回開催し、本学の自己点検・評価の報告、中期計画「びわこ VISION2026」の進捗状況、事業計画等について外部からの意見や助言を受け、客観性と透明性を持つ自主的な内部質保証の取り組みを行っている。この外部評価は、大学の方針と社会との接点、あるいは齟齬を見出すうえで、重要な役割を果たしている。

上記A、Bの通り、内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価を「自己点検・評価委員会」及び「大学運営諮問会議」を通じて行っており、必要なデータの収集のために、学内の教学情報を収集・分析するIR体制の構築を進めている。そのうえで、教学改革推進会議や各委員会及び部署が持つ基礎データ等を用いて、エビデンスに基づく点検・評価を実施できる体制を整備している。そして、自己点検・評価の結果の共有として、法人HP上の情報公開にて「ガバナンス・コード」を明示し、遵守への取り組みをもって、その適合状況を社会へ公表している。

また「自己点検・評価報告書」による学内共有も図っており、作成にあたっては、明確な根拠資料となるデータを項目ごとに収集し、エビデンスに基づいた点検・評価を実施している。報告書の作成については、以前は2年ごとの作成としていたが、令和2(2020)年度からは内部質保証の強化として、毎年度作成に変更している。完成した報告書は、学内には教授会での内容報告やデータによって共有し、学外へはHP上に掲載することによって、自己点検・評価の結果を定期的に社会へ公表している。

6-2-② IR(Institutional Research)などを活用した十分な調査・データの収集と分析

各基準で前述したアンケートや入試動向等を通じて、「IR推進室」及びIR担当者と各部署が現状把握や改善のための調査、データの収集・分析を行っている。調査・収集したデータは「教学改革推進会議」、「大学経営会議」、「教授会」等で共有し、その報告のまとめをネットドライブやMicrosoftのツールを活用した学内情報共有インフラに掲載することで、教職員が閲覧可能な環境を整備している。また、各アンケート結果はそれぞれ、HP上で公開している。

さらに、学内の機関決定等の際には必要に応じて、その分析結果に基づく提案又は情報の共有を行い、法人や大学が置かれている現状の把握や改善に活用している。

A. 「授業評価アンケート・学生生活調査アンケート」

それぞれ、詳細は「2-6-①」「2-6-②」「3-3-②」で前述したとおり、学生の授業や学生生活に対する率直な意見を収集し、学生にとってより分かりやすく、より学修成果を得やすい教育活動や学生生活の満足度向上を目的として実施している。収集したデータを「IR推進室」で分析、「教学改革推進会議」にて向上策を検討、立案し、本学の教育に関わる質の改善・向上に役立てている。大学全体として対応すべき内容については「大学経営会議」において改善策を検討し、対応にあたっている。

B. 「卒業時アンケート」

学生が卒業する際に実施しており、入学満足度やディプロマ・ポリシーの達成度をはかることを目的としている。卒業生が身につけた能力の分析や三つのポリシーの達成・方策改善等の基礎資料となるようデータの蓄積を行っている。アンケート結果はHP上で公開するとともに、「大学経営会議」において、結果に対する方針を決定している。

C. 「卒業後アンケート」

社会人生活を実際に始めての感想や本学で「学んでおいて良かったこと」や「もっと学んでおくべきだったこと」等について回答を求め、新社会人としての視点から、在学中に獲得すべき能力を知ることが目的としており、卒業後3年及び6ヵ月が経過した卒業生を対象に実施している。アンケート結果はHP上で公表をするとともに、「キャリアセンター会議」において、卒業生の能力、離職率や企業とのマッチング状況等について検証を行っている。

D. 「卒業生 就職先アンケート」

卒業生が就職をした企業を対象に、本学出身新入社員の情報分析力や計画立案力等について回答を求め、卒業生の能力の実態把握を目的としている。アンケート結果は、企業が求めるニーズを知り、大学の教育内容の点検やディプロマ・ポリシーの達成度把握等について検証する資料として活用している。

E. 「PROGテスト」

学生のジェネリックスキルを測る外部アセスメントテストとして採用しており、1年次

生及び3年次生を対象に実施している。PROGテストの結果は、「教授会」や「FSD研修会」において共有し、教育内容の見直しや学生の能力の伸長を測る客観的な基礎資料として活用している。

F. 「全国学生調査」

文部科学省が実施する学修者本位の教育への転換を目指す取組みの一環として、学生の学びの実態を把握することにより、各大学の教育改善に活かすこと・日本の大学に対する社会の理解を深める一助とすること・今後の国における政策立案に際しての基礎資料として活用することを目的とした「全国学生調査」に参加している。調査結果はHP上で公開するとともに、「大学経営会議」において、全国平均との比較や本学の目指す方針等と照らし合わせ、担当部署が必要に応じた対応にあたっている。

G. 「入学志願者動向調査」

「大学説明会参加者・高大連携授業の受講者・オープンキャンパス参加者・チャレンジキャンプ参加者」と「志願者数」の関連性を調査、分析を行っている。これにより、どのようなイベントや開催方法が本学の学生募集にとって重要な役割を果たしているかを可視化し、学生募集戦略につなげている。

H. 「各種統計に基づく学生実態調査」

出身高校の偏差値、入試種別、GPA等を参考に、大学での学びとの関連性について調査や分析を行っている。調査結果は「大学経営会議」において、入試、在学中、卒業時、卒業後のデータに横串を刺し、横断的な視点から分析を行い、より効果的に学生の成長をサポートできるよう活用している。

I. 「広報効果測定調査」

HPや各公式SNSのリーチ数（閲覧者数）を月次またはイベント毎に計測し、その推移や動向の調査、分析を行っている。媒体ごとに認知度向上や学生募集への影響力を確認し、大学全体としての広報戦略に活用している。

(3) 6-2の改善・向上方策（将来計画）

本学はIR等を活用した十分な調査、データの収集と分析を行っており、それらに基づき内部質保証のための自主的な自己点検・評価を実施している。

今後もより信頼性・妥当性の高い自己点検・評価となるように適切なエビデンス・データの収集に努めるとともに、3-3-②で前述した「成長ポートフォリオ」を用いて蓄積したデータをIRと連携し、授業満足度と学習成果の関連性や、それらに係る因子の検証を行い、本学の個性やカリキュラムの特色を生かした大学独自の指標を用いて教学に関する内部質保証の充実化、学修成果の把握、測定、可視化に努めている。

これらのデータについてIR推進室及び大学全体で分析に取り組むことで、本学の教育目的に合致した学生を育成し、社会のニーズに合った大学の存在を示していく。そのためにも、将来的には「IRer(Institutional Researcher)」の資格を有する者の新規雇用や内

部育成等、高度専門職の配置を検討し、内部質保証の組織体制を充実させることが重要であると認識している。

6-3. 内部質保証の機能性

6-3-① 内部質保証のための学部、学科、研究科等と大学全体の PDCA サイクルの仕組みの確立とその機能性

(1) 6-3 の自己判定

「基準項目 6-3 を満たしている。」

(2) 6-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

6-3-① 内部質保証のための学部、学科、研究科等と大学全体の PDCA サイクルの仕組みの確立とその機能性

内部質保証のための大学全体の PDCA サイクルの仕組みの確立として、理事会での承認を経た上で、中期計画「びわこ VISION2026」を策定している。

この「びわこ VISION2026」は、法人全体の方針・各併設校の基本方針を定めた「大阪成蹊学園 長期経営計画」、「大阪成蹊学園 事業計画」を踏まえ、それぞれを「建学の精神」、「行動指針」、「使命・目的及び教育目的」に照らし合わせながら自己点検・評価を反映させるために、計画の詳細を 10 の改革プランに細分化し、その到達目標を具体的な数値と施策に落とし込んだものである。その中において、法人全体の基本理念に基づき、教育の質保証や大学の管理運営を網羅しており、本計画の着実な実行によって、学部、学科、研究科等と大学全体の内部質保証を図っている。

また「びわこ VISION2026」は、学長の下で3ヶ月もしくは半年ごとにそれぞれの改革項目の進捗管理を行っており、多様化・専門化する大学運営の実情や計画の進捗状況等を踏まえた成果の把握と分析を行い、必要に応じた修正を施すことでPDCAサイクルを確立させており、大学運営の改善・向上のための内部質保証の仕組みとして機能している。

A. 三つのポリシーを起点とした内部質保証

a. ポリシーの見直し

令和6(2024)年から改編した新カリキュラムに合わせて、中期計画「びわこ VISION2026」の改革2. において、ポリシーの見直しを行った。

ポリシーの見直しは、学力の三要素に基づき、現状のアドミッション・ポリシーと整合性を図る形で、【1. スポーツに対する関心・意欲】、【2. 知識・技能】、【3. 思考・判断・表現】、【4. 学びに向かう力など（主体性・多様性・協働性）】の4項目の共通軸で、三つのポリシーを整理した。併せて、「学修成果の可視化」についても検討を進め、ディプロマ・ポリシーで設定している資質・能力を、いずれの科目群や授業において、どのように身に着けるのかを教育課程全体で設計し、4つの項目について網羅する仕組みを構築した。さらに、後述する「アセスメント・ポリシー」の策定に伴い、教学マネジメント指針に基づき、カリキュラム・ポリシー内に「学修成果の評価」の項目を追記した。

そのような過程を経て、教学改革推進会議の「学修成果の可視化」項目を通じてFD研修を実施したうえで、シラバスに反映させている。

b. 教育の改善・向上への反映

課題を認識している各事項について、以下の通り、教育の改善・向上に向けた取り組みを行っている。

①授業評価アンケート結果を反映した授業改善

過年度の実施形態では、最終週の授業時に実施したアンケートの結果に基づく対応を、次学期からの授業に反映させるという流れになっていたため、要望を挙げた該当授業の開講期間中に要望が反映されないという課題があった。これを受けて、令和4(2022)年度後期からは7週目の授業終了時に中間アンケートを追加で実施し、その結果を学期中に教員へフィードバックすることにより、対応が可能な内容に関しては、即座に該当授業に反映ができるという仕組みへ改善した。その結果、実際に学期後半の授業改善がみられたため、次年度以降も中間アンケートを実施する計画である。

また、担当教員へのアンケート結果のフィードバックについて、結果数値を羅列形式で共有しており、明瞭さが欠けていたため、効果的な活用を促すためにも改善の余地があるのではないかという課題があった。この課題を解決するために、項目ごとの結果数値を因子別レーダーチャートにまとめ、該当授業の評価傾向や中間に実施したアンケートと期末に実施したアンケート結果の差異を可視化する仕組みを構築した。この取り組みにより、授業ごとの強み・弱みの分析や中間アンケートの結果を踏まえて学期中に行った授業改善が、学期末にどのような結果として表れているか等を、レーダーチャートの傾向から読み取り、明確にしたうえで授業改善に活用できるよう改善を施した。

②PROGテスト結果の活用法に関するFD研修会

学生のジェネリックスキルを測るための外部アセスメントテストとして、PROGテストを実施し、全教員にその結果のフィードバックを行っている。しかし、授業でのいかなる働きかけが、PROGの各項目の結果に反映されるのかが不明瞭なため、授業改善に活かすことが困難であるという課題があった。これを受け、各能力の到達目標点を示し、そこに到達するためには、具体的に何に取り組めばよいかを例示するPROG各項目のルーブリックを共有し、授業改善に活かすためのFD研修会を実施した。

c. 「アセスメント・ポリシー」、「アセスメント・プラン」の策定

令和3(2021)年度自己点検・評価報告書、6-1の改善・向上方策（将来計画）において、「大学の使命・目的に即した自己点検・評価項目の検証」を、今後、取り組むべき事項としていた。これを受けて、学修成果の可視化を図るために実施している各種アセスメントやIR項目について、三つのポリシーに対応する形の「アセスメント・ポリシー」と、そのポリシーに基づく評価課程を具体的なスケジュールや基準に落とし込んだ「アセスメント・プラン」を策定した。

この取り組みにより「アセスメント・ポリシー」に基づいた、明確な評価基準と計画のうえで、自己点検・評価を実施することができ、教育目的に対する教育運営の適格性を確認しながら、教育改善につなげる仕組みを構築している。

上記a. ～c. の通り、本学では三つのポリシーを起点とした内部質保証について、自己点検・評価の実施結果を踏まえた具体的な改善策の策定と、その効果を検証するために、月1回「教学改革推進会議」を開催している。その過程においては、学長のリーダーシップの下で全学的に取り組みを推進し、教学に関するPDCAサイクルを機能させ、自己点検・評価の結果が正しく反映される体制を整備している。

加えて、毎年2回「大学運営諮問会議」を開催し、三つのポリシーを起点とする教育の質の保証や、大学経営を含めた大学全体の質保証について、外部評価による諮問を重ね、本学の教育の質保証ができる恒常的なPDCAサイクルを適切に機能させている。

B. 認証評価の結果を踏まえた中長期的な計画に基づく、大学運営の改善・向上の取り組み

第2期認証評価（平成28(2016)年度受審）時の参考意見について、大学全体で改革の必要性について検討し、以下の通り、必要に応じた改善に取り組んだ。

a. 参考意見「大学と大学院の課程ごとに、人材養成に関する目的を定めることが望まれる」

大学と大学院はそれぞれの設置の趣旨を鑑みて、課程ごとに人材養成に関する目的を定めることが望ましいと参考意見を受けて、自己点検・評価委員会にて学則第1章―第1節―第1条「目的」の箇所に関する協議を行った。

本学は元来、「スポーツ」という分野に特化し、特殊な専門性を兼ね備えた学生を育成している。従って、大学・大学院ともに「スポーツに関する人材養成」という共通の設置の趣旨を有しているため、課程ごとに異なった人材養成に関する目的を定める必要はないと現状は判断している。

b. 参考意見「アドミッション・ポリシーと入試問題との整合性を考慮し、入試問題は一貫して学内で作問することが望まれる」

アドミッション・ポリシーとの整合性を考慮し、英語と国語に関する一般入試問題の設定や解答の選択肢を外注ではなく、学内で作問することが望ましいとの意見を受けた。それを受け、学外の業者に直接問題の作成を依頼するのではなく、各入試問題について、アドミッション・ポリシーに即した「入学者に求めるもの」、「各試験・出願書類等における具体的評価方法と評価の観点」に基づき学内で問題を作成し、その後の助言及び出題ミスの確認、過去問との類似性がないか等のアドバイスを委託するよう契約内容を変更した。

また、本学はスポーツ系大学であるため、アドミッション・ポリシーとの整合性を図るという入試の観点からは、特に面接試験を重視しており、一般的な5教科に係る基礎知識を問う学力的な問題に関しては、学外の専門家の意見を取り入れる方が効果的であると、現状は判断している。ただし、英語の問題については、昨今のいかなる業界においても求められる国際化の流れも鑑み、専門分野教員の雇用と同時に、徐々に学内での作成比率を上げていく計画である。

c. 参考意見「原則、公欠を認めないと定められているが、忌引き、競技大会参加等を鑑み、公欠に関する規則を整備することが望まれる」

公欠に関する規則の整備が望ましいとの意見を受け、再度、公欠の認定に関する協議を行った。その結果、本学は約70%の学生が部活動に加入しており、全国大会及び世界大会に参加する学生も多数存在し、欠席が長期に渡る場合もあるため、一律の公欠処理に当てはめることによって、学生が欠席分の指導を受けることに不利益が発生する場合があると確認した。

この確認を受け、形式的に一律の公欠処理として出席管理を行うよりも、学生の学びの実質を保障するためにも、欠席をした場合には該当授業の内容を別途、自主学習で学ぶように大学側が能動的に指導し、サポートを行うことが効果的かつ適切であると判断した。

ただし、「びわこ成蹊スポーツ大学 学生生活細則」の第23条に「病気その他の理由で、引き続き7日以上修学することができないときは、教務課に届け出なければならない。」と定めており、長欠に伴う配慮の必要性について教務課が確認したうえで、いたしかたない理由による欠席であると該当授業の担当教員が判断した場合には、単純な出席日数だけの管理は行わずに、欠席回に対する課題の提出や取組内容を出席の代用として扱うことで、単位認定要件である3分の2以上の出席と学びの質保証を担保している。これは競技大会参加と同様に、忌引き等においても同様の考え方であり、授業の出席に関する扱いについては一貫性を持って指導をしている。

d. 参考意見「学習相談室のプライバシー確保と相談体制の充実を更に図るよう検討することが望まれる」

学生相談室の場所がプライバシー確保に乏しいことや相談日数を増やす等、充実を更に図ることが望ましいとの意見を受け、学生相談室の位置を変更し、個室を設置した。さらに、相談員の配置日時も原則、午前・午後の両時間帯に設定し、学生の空き時間に対応できるよう改善を施した。

e. 参考意見「基準3.『経営の規律と誠実性』の項目について、現状に合わせて学内規則を整備することが望まれる」

当時、既に失効している学内規則が散見されていたため、現状に合わせて整備することが望ましいとの参考意見を受け、実態に即した規程の改廃を行った。組織変更や管理体制の運用等に変更を加えた際には、その都度、実態に即した規程の改廃に努めている。

今回の第3期認証評価を受審するにあたって、再度、改めて規程を確認し、実態と齟齬があった部分については内容の変更を行った。

f. 参考意見「『教授会に意見を聞くことが出来るその他の学部の教育研究に関する重要な事項』の項目を、関連規則としてではなく、教授会規程内の項目として定めることが望まれる」

参考意見通り、項目を定める位置について規程を変更した。

本学は内部質保証のための学部、学科、研究科等と大学全体のPDCAサイクルの仕組みの確立とその機能性を確立している。その体制の下で、上記A. ～B. の通り、三つのポリシーを起点とした内部質保証や認証評価の意見を受けた改善策を施しており、中長期的な計

画に基づく大学運営の改善・向上に取り組んでいる。

(3) 6-3 の改善・向上方策（将来計画）

今後は、よりの確かつ迅速に PDCA サイクルを回し、大学全体の管理・運営の質向上を果たすためにも、「びわこ VISION2026」「自己点検・評価委員会」、「教学改革推進会議」、「大学運営諮問会議」において、改善・向上方策が検討された項目等について、IR との連携を深め、調査、分析による可視化も重要視しながら、取り組みを強化していく。

また、文科省動向や教育業界の傾向を捉えた「内部質保証のポリシー」の作成等、内部質保証項目を明文化しその到達度を測る取り組みや、大学の教育が一定水準にあることを学外に示すために、各検証結果の情報公開を実施していく。

【基準 6 の自己評価】

本学は法人・大学の基本理念に基づき、教育の質保証から大学の管理運営までを網羅している中期計画「びわこ VISION2026」を幹としている。そのうえで、本法人が運営基盤の強化や各設置校の教育の質の向上、運営の透明性の確保を図るために設定している「ガバナンス・コード」と本学が学修成果の可視化を図るために実施している各種アセスメントを遵守している。

また、三つのポリシーに対応する形で設定している「アセスメント・ポリシー」に則り、IR データ等を活用しながら、「自己点検・評価委員会」、「教学改革推進会議」、「大学運営諮問会議」において、点検・評価・改善の PDCA サイクルを確立し、運用している。

そして、学長のリーダーシップのもと、組織体制や責任体制を適切に定め、教学及び大学運営の意思決定や、合理化・効率化を図りつつ、改善及び向上に取り組むことにより、効果的な内部質保証を実現させているため、「基準 6. 内部質保証」を満たしている。