

2021 年度 自己点検・評価報告書

立命館アジア太平洋大学

目 次

序章	3
本章	
第1章 理念・目的	4
第2章 内部質保証	9
第3章 教育研究組織	23
第4章 教育課程・学習成果	29
第5章 学生の受け入れ	50
第6章 教員・教員組織	61
第7章 学生支援	73
第8章 教育研究等環境	89
第9章 社会連携・社会貢献	101
第10章 大学運営・財務	
第1節 大学運営	107
第2節 財務	118
終章	122

※本文内に記載されている根拠資料について、資料本体が大部になる場合は、該当する箇所
のページを「p. XX」と明示している。このページは、資料本体下部に印刷されたページでは
なく、根拠資料（PDF データ）冒頭からのページ数を指している。

序章

「自由・平和・ヒューマニティ」「国際相互理解」「アジア太平洋の未来創造」という大学の理念に基づく教育・研究・学生支援を追求する中で、2020年に本学は開学20年を迎えた。大学としての成熟期に入り、構成員の比類ない国際性や日英2言語での教育の実践等、本学の特徴的な教育プログラムを高いレベルで実施し続けると同時に、2015年度以降の第3期認証においては、この特徴的な教育プログラムにおける恒常的且つ実質的な質の保証・向上を重視してきた。具体的には、学内の内部質保証に関する主要な方針の策定、全学的観点からの質保証活動の点検と見直し、国内外の教育界・自治体・企業関係者から成る外部アドバイザリー・ボードの設置等、内部質保証の観点からの制度・基盤づくりに注力してきた。2019年度、2020年度には、策定された方針・手順の学内での定着化に取り組み、学内プロセスとしての恒常化が進んだ。

同時に、本学における国際水準での教育の質の保証・向上を実践することの重要性に鑑み、2015年度以降、国際認証取得への取組を加速させた。これらの認証機関が求める質向上の取組を継続した結果、2021年度時点で、2学部・1研究科において3つの国際認証の取得・維持に至っている。また質保証に関連する活動のうち、学生の学びの可視化に焦点をあてた取り組みも強化してきた。学生の成長を可視化するための全学IRの仕組みを構築し、入学時から卒業時までの学生のデータを一元的に集約している。また学生の実態を定点で点検するため全学IRアンケートを毎年実施し、入学時・卒業時アンケートについては90%を超える回収率に到達している。さらに、学生の学び・成長に関するこれらのデータの集計結果は、オンライン・ツールを用いて可視化し学内で共有することが可能となった。

これらの質保証に関する取り組みの推進と同時に、2015年度に受審した第2期認証（適合認定・勧告事項なし）において努力課題とされた事項（2項目）、またその他概評内で付された提言・助言のすべてに対して、自己点検・評価委員会においてその改善状況を確認してきた。努力課題については2017年度に大学基準協会に改善報告書を提出した。2つの努力課題のうち「シラバスの内容の精粗」については「改善が認められる」と、本学の改善への取組が評価されている。もう1点の努力課題「編入学定員に対する編入学生数比率」については、概評において「依然として低く、改善が望まれる」と付されている。これについては、2023年度からの編入学定員の見直しを決定しており、改善の目処が立っている。なお、努力課題にあたらぬ概評内での提言・助言については、その16事項すべてについて改善が進んでいることを、自己点検・評価委員会で確認している。

最後に、本報告書を作成するにあたっては、2019年度までの状況を記載しつつ、1章を除くすべての章において、2020年度以降のコロナ禍における対応・状況の説明を記述している（本文内下線箇所）。国外からの入学者が約半数を占める本学にとって、その影響は大きい。同時に教育・研究・学生支援におけるDX化の推進等、今後の教育研究の強化に活用できる点も多くあることも事実である。コロナ禍後の時代における国際大学としての在り様を、大学全体として引き続き検討し具体的に取り組む。

2022年3月22日

立命館アジア太平洋大学 自己点検・評価委員会委員長
山本 修司

第1章 理念・目的

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。

評価の視点1：学部においては、学部・課程ごとに、研究科においては、研究科または専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の設定とその内容

評価の視点2：大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性

<大学の理念・目的の適切な設定>

本学は、2000年4月の開学にあたって「立命館アジア太平洋大学 開学宣言」（以下、開学宣言という）を策定し、本学の基本理念を「自由・平和・ヒューマニティ」「国際相互理解」「アジア太平洋の未来創造」としている。

立命館アジア太平洋大学 開学宣言

人類は有史以来、地球上のさまざまな地域において自らの文化を築き、文明の進化を求めて多様な営みを繰り広げてきた。人類はまた、さまざまな制約と障壁を超えて、自由と平和とヒューマニティの実現を求め、望ましい社会のあり方を追求してきた。

20世紀は政治・経済・文化のすべての領域においてかつてない進歩と飛躍の時代であり、人間の諸活動は地球的規模で展開されるに至った。また、二度にわたる世界大戦の経験を通して、国際連合をはじめとする国際協力のための機関が設立され、平和維持と国際理解に向けての取り組みが大きく前進した。

我々は、21世紀の来るべき地球社会を展望する時、アジア太平洋地域の平和的で持続可能な発展と、人間と自然、多様な文化の共生が不可欠であると認識する。この認識に立ち、我々は、いまここにアジア太平洋の未来創造に貢献する有為の人材の養成と新たな学問の創造のために立命館アジア太平洋大学を設立する。

立命館アジア太平洋大学は、「自由・平和・ヒューマニティ」、「国際相互理解」、「アジア太平洋の未来創造」を基本理念として、2000年4月1日、大分県と別府市、さらに国内外の広範な人々の協力を得て、別府市十字原に誕生した。世界各国・地域から未来を担う若者が集い、ともに学び、生活し、相互の文化や習慣を理解し合い、人類共通の目標を目指す知的創造の場として、立命館アジア太平洋大学の開学をここに宣言する。

2000年4月1日

この開学宣言を踏まえ、大学の目的を以下の通り学則に定めている（根拠資料1-1【ウェブ】）。

本大学は、教育基本法の規定する教育の一般的法則と方法に則り、学術の中心として広く知識を授けるとともに、深くアジア太平洋に関する専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的および応用的能力を展開させることを目的とする。

本学では、基本理念の実現ならびに「アジア太平洋の未来創造に貢献する有為の人材の養成」を目指し、比類ない国際性と多様性にあふれた環境の中で、年2回の入学・卒業、日英2言語での入学者選抜及び授業提供（大学院授業言語は英語のみ）に代表される特徴的な教育プログラムを展開している。開学時より、①50の国・地域から国際学生（国際学生：在留資格が「留学」である学生）を受け入れる、②多文化共修キャンパスを実現すべく、国際学生と国内学生（国内学生：日本国籍の学生及び在留資格が「留学」以外の外国籍の学生）の比率を各50%とする、③教員の50%を外国籍とする、という「3つの50」を掲げ、この20年にわたり維持している（根拠資料1-2 p.5 p.65）。2014年度以降は、この「3つの50」に加え、①初年次学生教育寮100%、②多文化協働学習等実施科目100%、③在学中の多様な海外経験（日本人学生）100%、④国際学生出身国・地域常時100カ国・地域の、「4つの100」の実現に全学をあげて取り組んでおり、現時点で順調に各年度に設定した目標値を達成している（根拠資料1-3）。

また、開学宣言のもとに、「2030年のAPUのあるべき姿、望ましい姿」を広く構成員及びステークホルダーと共有するために、「APUは世界に誇れるグローバル・ラーニング・コミュニティを構築し、そこで学んだ人たちが世界を変える」と謳う「APU2030ビジョン」を2015年に策定した。本ビジョンの策定にあたっては、2年以上の期間をかけ、在学生や教職員の他、卒業生や企業関係者、地域市民の声を広く集約した（根拠資料1-4）。「APU2030ビジョン」は、策定以降、キャンパス全体での掲示や、学生や教職員への様々なかたちでの周知・広報等を通じて、構成員への周知をはかっている。

<大学の理念・目的を踏まえた学部・研究科の目的の適切な設定>

各学部・研究科の教育研究上の目的は、開学宣言に示された大学の基本理念及び目的に基づき、相互に関連するように適切に設定されている。

学部においては、両学部ともに、大学の基本理念にある「アジア太平洋の未来創造に貢献する有為の人材の養成」を前提として、それぞれの教育研究分野における基礎的・専門的知識の取得に加え、異文化コミュニケーション力や実践的な課題解決能力の涵養を目的として設定している。これらの共通項を持ちつつ、アジア太平洋学部は、アジア太平洋地域の持続的発展と共生に貢献できる人材育成を、また国際経営学部は、グローバル化する組織のマネジメント力と高い職業倫理を備えた人材育成を目的に含めるなどの特徴もある。

研究科においては、アジア太平洋研究科と経営管理研究科に共通して、高度な専門的スキルや知識を有する人材、それぞれの専門領域での総合的マネジメント層またはリーダーとなる人材の育成を教育研究上の目的に掲げつつ、アジア太平洋研究科ではアジア太平洋地域の持続的発展と共生に貢献する人材の育成を、経営管理研究科では経営上の諸問題の解決のために中心的な役割を担う人材の育成を、それぞれ目的として明示している（根拠資料1-5【ウェブ】）。

点検・評価項目②：大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に公表しているか。

評価の視点1：学部においては、学部ごとに、研究科においては、研究科または専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の適切な明示 評価の視点2：教職員、学生、社会に対する刊行物、ウェブサイト等による大学の理念・目的、学部・研究科の目的等の周知及び公表

＜大学の理念・目的、学部・研究科の目的の学則等での適切な明示＞

開学宣言に基づいた大学の理念・目的は、大学の目的として、学則の中で適切に明示されている。各学部・研究科の教育研究上の目的は、学部は学部を単位として学部則に、研究科については課程・専攻を単位として、それぞれの研究科則において、適切に定められている（根拠資料 1-6【ウェブ】、1-7【ウェブ】、1-8【ウェブ】、1-9【ウェブ】）。

＜大学の理念・目的、学部・研究科の目的の学生・教職員への周知、社会への公表＞

世界中から多様な教育・社会背景や価値感を持つ学生・教職員があつまる本学において、大学の理念や目的が日英 2 言語で十分に周知され、構成員がこれらを理解することの重要度は高い。まず、学生への周知については、入学式での開学宣言の周知の後、全学生に配布される学生向け「学部履修ハンドブック」および「Graduate Academic Handbook」に開学宣言、教育課程編成方針・実施方針、及び学位授与方針を記載している（根拠資料 1-10 p. 7、1-11 p. 5）。学生受け入れ方針は、入学試験要項や、大学案内等を通じて、受験生に広く公表している（根拠資料 1-12【ウェブ】）。教職員に対しては、教職員全員が閲覧可能な「教職員ハンドブック」に大学・学部・研究科それぞれの人材育成目的を記載し、周知に努めている（根拠資料 1-13）。学生教職員に限らず、広く社会への周知・公表という点においては、大学ホームページ内で、開学宣言、大学・学部・研究科それぞれの人材育成目的を公開している（根拠資料 1-5【ウェブ】、1-6【ウェブ】、1-7【ウェブ】、1-8【ウェブ】、1-9【ウェブ】、1-14【ウェブ】）。

これらの大学の理念・目的、学部・研究科の目的の周知や情報発信については、すべて日英 2 言語で行っており、おおよそ半分を占める外国籍学生・教職員にとっても、日本語と同一内容の情報を受け取れるようになっている。また、比較的長文にわたる開学宣言の理解を促進し、その中の重要なメッセージが構成員や社会に明瞭に伝わるよう、「自由・平和・ヒューマニティ」「国際相互理解」「アジア太平洋の未来創造」という 3 つの理念を、頻出のキーワード化し、各種刊行物だけでなく、学内の政策提起文書等でも、大学の理念を表現するものとして活用している。

点検・評価項目③：大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。

評価の視点1：・将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定
・認証評価の結果等を踏まえた中・長期の計画等の策定

<中長期計画、その他諸施策の策定>

大学の基本理念や教育研究上の目的を達成するため、学校法人立命館の中長期計画を柱とした事業計画に沿って、開学時より5年及び10年を単位とする中長期計画を軸にした大学運営を行っている。2015年以降について述べると、2015年度から2020年度にわたる計画をAPU2020計画後半期計画と位置づけ、その中で2017年度の2学部の教学改革の実施や、「4つの100」施策の策定などを実行した（根拠資料1-4）。この中長期計画策定にあたっては、2015年に策定され、「2030年のAPUのあるべき姿、望ましい姿」を示した中長期ビジョン「APU2030ビジョン」を上位指針とした。

2020年度には、2021年度から2030年度までの中長期計画にあたる「学園ビジョンR2030 APUチャレンジ・デザイン」（以下、APUチャレンジ・デザインという）を策定し、現在その前半期計画（2021-2025年度）を推進している（根拠資料1-15、1-16）。このAPUチャレンジ・デザインは、APU2020計画後半期に続き、「APU2030ビジョン」を体現するための具体的な行動計画となるよう定められたものである。インクルーシブなキャンパスが生み出すイノベーションや起業家精神等を基盤に、全世界の様々な地域が抱える貧困、不平等、環境、福祉、差別などの諸課題が、APUの理念の下に解決されていくことをめざしており、それが「APUで学んだ人たちが世界を変える」というAPU2030ビジョンにつながる。これらの実現のために、APUチャレンジ・デザインでは、以下の通り、3つの重点目標とそれを実現するための6つのアクションプランを定めている。


学園ビジョンR2030 APUチャレンジ・デザイン

3つの重点目標

1. APUは、比類ない多国籍・多文化環境を活かして、世界市民として 成長するための学習や活動の機会及び生活環境を提供し、世界に誇るグローバル・ラーニング・コミュニティを創成する。
2. APUは、教育・研究の質を絶え間なく向上させ、世界で通用する新たなグローバル・ラーニングの価値を創造し、世界に通用する研究を発信する。
3. APUは、世界中の卒業生、世界各地の地域社会、各種ステークホルダーとのつながりを深化させ、教育活動や大学運営で協働する。

6つのアクションプラン

1. 多様性/多文化環境からDiversity & Inclusionへ、新たな成長の追求および創造的かつ国際競争力のあるAPU教育の創出
2. 社会・地域に貢献する国際通用性のある研究の推進
3. 世界各地で展開する地域社会の成長への貢献(大学を中核とした民官学の新たな地域発展モデルの創出)
4. 世界で活躍し貢献できる多様なライフスパン・キャリアの強化
5. グローバルリーダーとして世界を変える卒業生組織・卒業生ネットワークの高度化
6. Global Learning Communityを支える組織・基盤の構築



また、毎年の大学の計画には、認証評価結果への適切な対応が含まれている。2015年の第2期認証評価の結果を受領後、指摘事項だけでなく概評内でのコメントを含む改善事項

について、学内での点検・評価プロセスの中でそれらの進捗について確認し、必要に応じて年度の改善課題として設定している（根拠資料 1-17）。

（２）長所・特色

2015年のAPU2030ビジョンの策定は、開学宣言をより確実に具現化し、2030年の「APUのあるべき姿、望ましい姿」を適切に言語化することで、中長期計画策定の指針とするだけでなく、大学構成員や地域社会及び産業界にAPUの目指す姿を周知するという点で、重要な意味があった。その内容だけでなく、1年以上の時間をかけ、学生・教職員・国内外の卒業生、そして地域社会や産業界との双方向型の意見集約を基本とした策定のプロセスは、それ自体がグッド・プラクティスとして大学の意思決定の文化として根付き、2020年の「学園ビジョン R2030 APU チャレンジ・デザイン」策定の2年間にわたるプロセスにおいても活かされている。その結果、「APU2030ビジョン」「学園ビジョン R2030 APU チャレンジ・デザイン」とともに、大学の構成員に広く認知されている。

（３）問題点

なし

（４）全体のまとめ

本学は、2020年に、アジア太平洋の未来創造に貢献する有為の人材の養成と新たな学問の創造を目指し開学した。開学宣言にある「自由・平和・ヒューマニティ」「国際相互理解」「アジア太平洋の未来創造」を基本理念としており、これを実現する場としての多国籍キャンパスを創造するため、年2回の入学・卒業、日英2言語での入学者選抜及び授業提供・学生支援を行い、①50の国・地域からの学生受け入れ、②国際学生と国内学生比 50:50、③教員の50%を外国籍とする、という「3つの50」を掲げ、この20年にわたり維持してきた。また、大学の基本理念や教育研究上の目的の実現のために、「APUのあるべき姿、望ましい姿」を示したAPU2030ビジョンや、「学園ビジョン R2030 APU チャレンジ・デザイン」等の中長期計画を策定し、大学運営を行っている。

大学としての教育研究上の目的は学則に、また各学部・研究科の教育研究上の目的は、学部は学部単位として学部則に、研究科は課程・専攻単位として研究科則において、適切に定められ、公表されている。また、中長期計画の策定の際には、多様性にあふれる大学構成員や卒業生、その他ステークホルダーの意見を、柔軟且つ積極的に中長期計画等の重要な施策に反映させる仕組みが定着している。

第2章 内部質保証

(1) 現状説明

点検・評価項目①：内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。

評価の視点1：下記の要件を備えた内部質保証のための全学的な方針及び手続の設定とその明示

- ・内部質保証に関する大学の基本的な考え方
- ・内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の権限と役割、当該組織と内部質保証に関わる学部・研究科その他の組織との役割分担
- ・教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の指針（PDCA サイクルの運用プロセスなど）

<内部質保証のための全学的な方針及び手続の設定>

内部質保証推進のための全学的な方針及び手続等は、①立命館アジア太平洋大学内部質保証方針、②自己点検・評価の実施方針、③立命館アジア太平洋大学アセスメント・ポリシーの、3方針において明示されている。

まず、開学宣言の具現化と教育・研究の質の保証を通じた社会的使命を達成することを目的として、本学の内部質保証に関する基本的な考え方、内部質保証の推進に責任を負う全学的組織の役割、そして、その他の組織との関係性、改善・向上のための指針について、①立命館アジア太平洋大学内部質保証方針（2018年6月策定、2021年3月一部改定）にて定めている（根拠資料2-1）。

内部質保証方針の冒頭では、以下の通り、大学としての基本的な考え方を明示している。

- 1) 本学の開学理念を具現化し、社会的使命を達成するために、教育研究をはじめとする大学の多様な活動について、自ら点検・評価を行う。またその結果を元に、組織的で恒常的な質の改善を推進する。
- 2) 全学における内部質保証の推進に責任を負う組織は大学評議会とする。
- 3) 全学的観点からの教育および研究、組織および運営ならびに施設および設備に関わる事項の点検・評価を実施するために、自己点検・評価委員会を置く。また、自己点検・評価の機能的有効性を強化するために、自己点検・評価委員会のもとに幹事会を置く。
- 4) 自己点検・評価活動の検証を行うため、学長の諮問機関として大学評価委員会（APU Governing Advisory Board、以下GABという）を置く。
- 5) 自己点検・評価を行った内容について、社会に公表する。

続いて、内部質保証方針の「2. 推進体制」において、内部質保証の推進に責任を負う全学的組織の役割、そして、その他の組織との関係性を明示している。まず、全学の教育・研究の質保証に責任を負う組織を大学評議会とし、大学評議会は、自己点検・評価の基となる、学部・研究科・その他組織の重点課題・行動計画等を、各組織からの提案を踏まえて決定することとしている。自己点検・評価委員会は、大学評議会が決定した重点課題・行動計画について、その進捗や改善状況について、全学的観点から定期的に点検・評価を行い（期中点

検及び期末点検)、その結果を大学評議会に報告する。大学評議会は、その結果を踏まえ、各組織の長に対して、改善・向上の実施を求める。各組織の長は、当該組織に関する事項の自己点検・評価とその結果に基づく改善活動に責任を持ち、各種計画・取組の履行状況について、自己点検・評価委員会へ報告する。

大学の自己点検・評価の客観性及び妥当性を担保するために、GABを設置している。GABは、外部評価委員の国際的な視点、多角的な外部の視点を、内部質保証の検証システムの中に取り込み、大学の事業計画に反映させ、大学の教育活動・事業運営をよりよいものにしていくことを目的に、2018年4月に、それまでの大学評価委員会の役割を一部見直しを行った上で設置された。このGABは、学長の諮問を受け、大学の活動に関する評価を行い、その結果を学長に報告する(根拠資料 2-2、2-3)。学長は、報告結果に基づき、各組織の長に対して、改善・向上の実施を求める。各組織の長は、改善の実施を求められた事項について、改善計画および改善結果について自己点検・評価委員会に報告する。

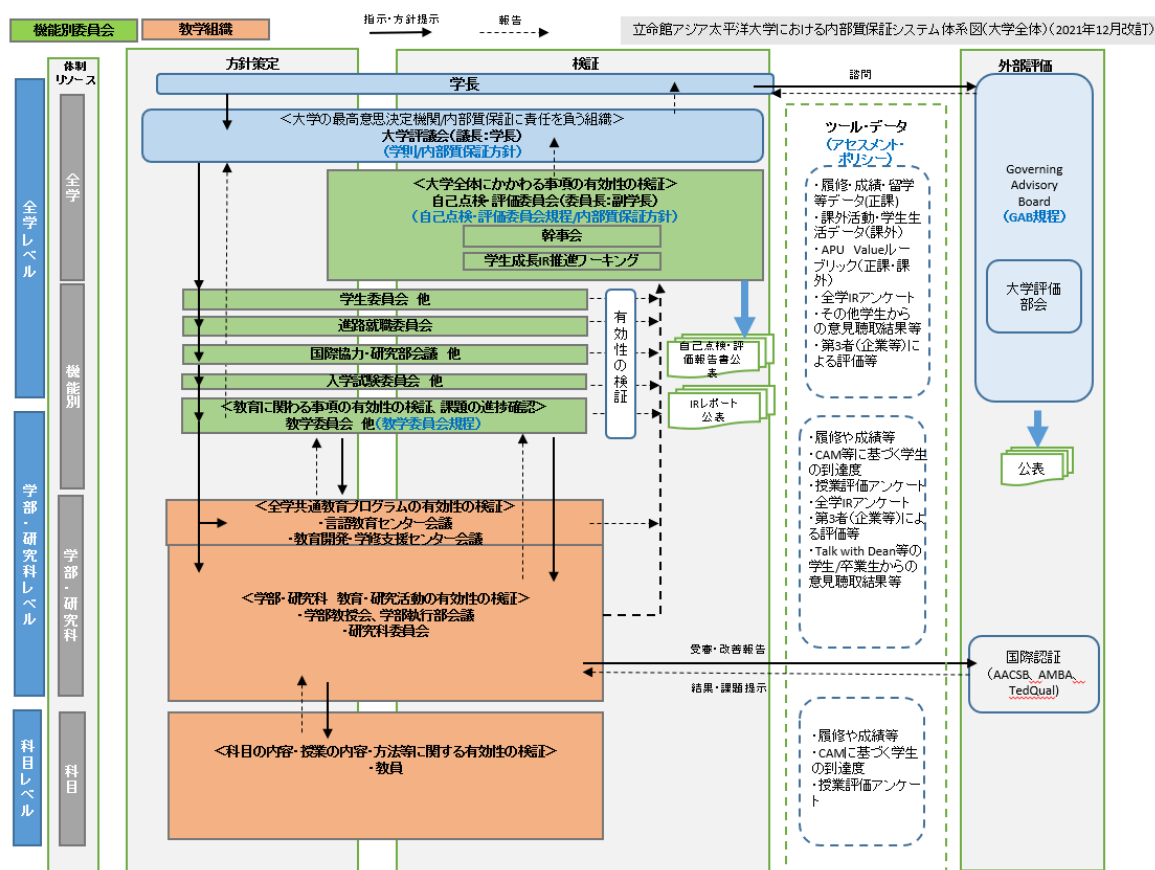


図 2-1 : 立命館アジア太平洋大学における内部質保証システム体系図 (大学全体)
(根拠資料 2-4)

次に、全学的観点からの内部質保証プロセスを構成する自己点検・評価(Check)に関して、より具体的な手続きや方針を明示するため、②自己点検・評価の実施方針を策定している。方針として、2014年度に「大学基準協会の大学基準に準拠した自己点検・評価報告書

を作成し、これを基に、自己点検・評価（自己点検・評価委員会）、外部評価（大学評価委員会）、認証評価（大学基準協会による認証評価）を一連の検証サイクルに組み込み、統合的に機能させること」を基本方針として確認をした。その後 2021 年度に、2014 年度以降の自己点検・評価の実施状況について総括を行ったうえで、2023 年度以降の自己点検・評価方針の一部について見直しを行った。今次の見直しにおいては、内部質保証に関する全学マネジメントの視点から、各組織における自己点検・評価とそれにもとづく外部評価の計画的実施を、自己点検・評価委員会の責任のもとに、適切に確認することを追記した（根拠資料 2-5、2-6）。

【大学全体としての自己点検・評価】

- 1) 大学全体としての教育研究の質改善を推進するために、自己点検・評価の実施、有識者による外部評価（GAB）の実施、大学基準協会認証評価受審を一連の自己点検・評価サイクルとして機能させる。
- 2) 自己点検・評価の方法については、原則として 2 年に一度、大学基準協会の認証評価基準に準拠した自己点検・評価報告書を作成することを基本とする。自己点検・評価報告書作成の翌年度（原則として 2 年に一度）、当該報告書を基に、外部評価を実施する。
- 3) 大学基準協会や外部評価による指摘事項等について、それらの改善状況についての点検も行い、検証サイクルを実質的に機能させる。
- 4) 自己点検・評価を客観的に実施し、内部質保証プロセスを実質化するため、教学・研究に関するデータを適切に活用した点検・評価を追求する。

【学部・研究科としての自己点検・評価】

- 1) 学部・研究科の教育研究等質改善を推進するために、学部・研究科は自己点検・評価を行う。
- 2) 学部・研究科は、自己点検・評価にもとづき、外部評価を計画的に実施する。外部評価の実実施計画については、それぞれの学部・研究科の状況を踏まえ、外部評価の範囲・評価の項目や、評価者（他大学の同分野の教員、雇用者・企業関係者等）等を含む計画を、学部・研究科において検討し、自己点検・評価委員会において決定する。また、実施の結果を自己点検・評価委員会に報告する。

最後に、自己点検・評価（Check）と改善（Action）とのつながりをより明確にするため、具体的ツール（データ）や、点検・評価と具体的改善の主体となる組織を明示した③立命館アジア太平洋大学アセスメント・ポリシー（第 2 版）を策定した（根拠資料 2-7）。既述の通り、①内部質保証方針において、大学全体としての内部質保証全体に関わる基本的な考え方や推進体制を、②自己点検・評価の実施方針において、自己点検・評価の実施、有識者による外部評価（GAB）の実施、大学基準協会認証評価受審を柱とした中期的タイムラインでのプロセスをそれぞれ明示している。それに対し、アセスメント・ポリシーでは、単年度サイクルを基本としたデータを適切に活用した日常的な点検・評価について明示している。このポリシーは、①大学レベル、②学部・研究科・センターレベル、③科目レベルの 3 つのレベルにおける学生の学修成果に関するアセスメントに関する基本的な考え方を、大学評

議会が改めてポリシーとして明示したものである。このポリシーの特徴は、アセスメントのツールの一つに指定された「APU ルーブリック」である（根拠資料 2-8）。「APU ルーブリック」は、正課・正課外を問わず入学後の個人の成長を学生個人が自己評価するためのツールで、2012 年度以降、教学部のもとに設置された学部・センター横断型プロジェクトにおいて原案が作成されて以降、主に一部の初年次科目で導入されてきた。このルーブリックを今次全学的アセスメントのツールとして設定したことで、大学が、正課の直接的データ（成績や履修データ）のみでは測定することが困難な、学生の非認知能力の成長・推移について可視化し、それを全学的な視点からの内部質保証に活用することができる。

これらの、内部質保証に関わる主要な方針（3つの方針）については、教職員だけでなく、学生を含むステークホルダーに広く周知するために、本学公式ホームページ上で公開している（根拠資料 2-9【ウェブ】）。

点検・評価項目②：内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。

評価の視点 1：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の整備

評価の視点 2：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織のメンバー構成

<全学内部質保証推進組織の整備>

全学における内部質保証の推進に責任を負う大学評議会の責任の範囲について、これまで学則第 6 条にある、大学の「教育、研究、学生支援、及び大学運営に関わる重要な事項」の一部として、内部質保証に関する事項を取り扱ってきたが、大学評議会の内部質保証に対する責任をより適切に明示するため、学則変更を行い、あらためて「本大学の内部質保証に関する事項」を追記した（根拠資料 2-10）。

大学評議会は、大学の中長期計画等の方針や、経年の各組織の課題や状況を踏まえ、当該年度及び複数年度にわたる大学全体としての重点課題を学長のリーダーシップのもとに決定すると同時に、全学的観点から各組織にとっての重点課題を審議・承認する。大学評議会の役割は、各組織の重点課題を審議・承認するだけでなく、自己点検・評価委員会や各組織の議論を経たそれぞれの重点課題の推進状況に応じて、学長のリーダーシップのもとで、具体的な改善の指示を行えることにある（根拠資料 2-1）。

自己点検・評価委員会においては、第 3 期認証における内部質保証システムの重要性等を踏まえ、内部質保証のさらなる強化に取り組んでいる。具体的には、大学基準協会による第 3 期認証における大学評価基準を踏まえ、2018 年度に自己点検・評価委員会にて点検・評価する事項の一部変更を行った。これにより、過去の認証評価や外部評価による指摘事項を中心とした項目に加えて、大学の中長期計画及び各組織の年間計画に関する点検・評価（期中・期末点検）を行うこととした。また、自己点検・評価委員会での点検・評価活動をより定量的・客観的なものとし、課題に関する現状の把握をより具体的に行うため、教学 IR データを自己点検・評価委員会の中で積極的に活用することも確認した（根拠資料 2-11、2-12）。

また、アセスメント・ポリシー（第 2 版）の策定を受け、データ分析に基づき、具体的な改善がさらに継続的に行われるためには、より特化して学生成長の観点から IR データを分析し、具体的な提言につなげる体制が必要であるという認識から、幹事会のもとに、「学生成長 IR 推進ワーキング」を設置した（根拠資料 2-13）。

＜全学内部質保証推進組織のメンバー構成の適切性＞

大学評議会の構成員は、学長、副学長、学長特命補佐、学部長・研究科長、すべての部・センターの長、事務局長としている（根拠資料 1-1 第 6 条）。これは、本学の理念・目的の実現のための大学の最高意思決定機関としての大学評議会的位置づけによるものであり、大学評議会を内部質保証の責任機関とすることで、各組織の点検・評価結果をもとに迅速且つ適切に質改善のための施策を具体化することが可能となっている。

一方で、自己点検・評価委員会のメンバー構成については、規程に基づき、副学長各 1 名を委員長、副委員長におき、学部長・研究科長、教学部長、学生部長、国際協力・研究部長、入学部長、就職部長、事務局長としている（根拠資料 2-14）。また、規程では、より適切な自己点検の実施のために委員長は適宜委員を追加指名することができるとしている。それまで 2 名（言語教育センター長、教育開発学修支援センター長）だった指名委員数を、2021 年度よりさらに 2 名追加し（立命館アジア太平洋研究センター長、総合情報センター長）、合計 4 名とした。この背景としては、2020 年から 2021 年にかけて、自己点検・評価のプロセスの見直し・強化を行い、学内の教育・研究・学生支援を担う部局すべてにおいて、適切に計画策定、期中点検、年度総括を行うことを基本方針としたことがある（根拠資料 2-15）。自己点検・評価委員会が、各組織における課題の進捗を確認し、それらの適切な実施にむけた施策について審議をする場であることから、各組織の長については、委員として追加指名が適切であるという判断である。この自己点検・評価委員会の構成員の増加にともない、自己点検・評価委員会における機動性及び客観性の担保のため、2020 年度に、自己点検・評価委員会幹事会を設置した（根拠資料 2-16）。自己点検・評価委員会において網羅的に各組織の課題の進捗を確認しつつ、同時に、大学全体の教学マネジメントの観点から、各組織による自己点検・評価結果を点検・評価し、現状や課題の認識、対応方策等の妥当性についての検証をより丁寧に行う役割を担っている。幹事会は、原則として自己点検・評価委員会の開催前に行われ（2020 年は全 4 回、2021 年度は全 6 回）、自己点検・評価委員会の開催に先立ち、推進課題の進捗の確認及び具体的改善策に関する議論を行う場として設置された。その結果、自己点検・評価委員会における論点がより明確になり、大学全体としての内部質保証システムが強化されたといえる（根拠資料 2-17）。

点検・評価項目③：方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。

評価の視点 1：学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定のための全学としての基本的な考え方の設定

評価の視点 2：方針及び手続に従った内部質保証活動の実施

評価の視点 3：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

評価の視点 4：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

評価の視点 5：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織による学部・研究科その他の組織における教育の PDCA サイクルを機能させる取り組み

評価の視点 6：行政機関、国内外の認証評価機関等からの指摘事項（設置計画履行状況等調査等）に対する適切な対応

評価の視点 7：点検・評価における客観性、妥当性の確保

<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（3つのポリシー）策定のための全学としての基本的考え方の設定>

APUにおける学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の3つのポリシー及び教学内容の見直しに関しては、開学宣言を基本理念とおきながら、見直しや改革を行う時点における社会情勢や本学の人材育成の方向性をより明確に示した中長期ビジョン「APU2030ビジョン」をその指針としている（根拠資料1-4）。2017年度における2学部の教学改革において、教学改革の第1の目的を「APU2030ビジョン」に明示されている「APU Global Learningの構築」とおいた上で、具体的な教学内容の見直しを行っている（根拠資料2-18）。今後2023年度の教学部改革において、新学部の設置及び既存学部の改革（APU将来構想）を予定しており、それに向けた新たな3つのポリシーを議決するに至っている（根拠資料2-19）。

<方針及び手続に従った内部質保証活動の実施>

方針に沿った内部質保証活動の実施については、次の通り実施されている。

①立命館アジア太平洋大学内部質保証方針は、2018年度に策定されたが、その前年の2017年度より、方針に明示されている手続きに沿って、内部質保証活動が実施されている。まず、年度期首において、前年度の総括に基づく各組織の年度計画を、大学評議会で確認している。2020年度からは、全学的教学マネジメントを実質化するために、大学評議会がその責任において、各組織の年度課題を踏まえた大学全体としての重点課題を決定する手続きをとっている（根拠資料2-20）。次に、各組織の課題の進捗に関する期中・期末点検を自己点検・評価委員会で行い、年度末において、各組織の総括を大学評議会及び学長に報告している。2021年度においては、大学全体の重点課題のうち、特に集中的な審議を必要とする課題を明確にし、集中的に組織間の相互点検・評価を行う取り組み等を実施している（根拠資料2-21）。また、GABによる外部評価の実施と、その結果の事業計画への反映についても、コロナ禍の影響でGAB開催を見送った年度があったが、2020年度には自治体・卒業生・国内外教育関係者等を委員としたGABをオンライン形式で実施した。GABの指摘事項については、各年度の各組織の課題に組み込まれている（根拠資料1-17）。

②自己点検・評価の実施方針については、2014年に策定された後、表2-1にあるように2021年度において適切に実施されている。2年に1回の自己点検・評価報告書作成を自己点検の基本的ルーティンとした点については、実施の頻度として適切であるといえる。7年間を単位とする大学評価のサイクルの中での2回の自己点検・評価の実施が、APUという多国籍・多文化な教職員組織の中で、自己点検・評価のカルチャーを醸成しながら、自己点検・評価プロセスへの深い理解を促し、具体の改善につなげるという点で、機能していると判断できる。学部・研究科の外部評価についての基本方針が大学全体のマネジメントレベルにおいて明確にされていなかった点が課題としてあり、これを改善するため、2021年度に本方針の見直しを実施している（根拠資料2-6）。

③立命館アジア太平洋大学アセスメント・ポリシーは、2021年度に新たに策定され、2022年度以降の本格的実施を予定している。2021年度は、先行して、全学レベルのアセ

スメントに関する取組を先行的に実施している。具体的には、「APU ルーブリック」の活用であり、ルーブリックに対応した在学生アンケートを実施した（根拠資料 2-22）。今後本格的に分析を行い、点検・評価・改善の根拠とする。

表 2-1 2014 年-2020 年度自己点検・評価報告書作成及び外部評価の実施概要
(根拠資料 2-5)

	自己点検・評価	外部評価
2014 年度	自己点検・評価報告書作成	
2015 年度	大学基準協会 第 2 期認証 受審	
2016 年度		
2017 年度	自己点検・評価報告書作成	
2018 年度		大学評価委員会から Governing Advisory Board (GAB) へ組織変更 外部評価 (GAB) 実施
2019 年度	自己点検・評価報告書作成	新型コロナ感染拡大の影響で、外部評価 (GAB) 実施見送り
2020 年度		外部評価 (GAB) 実施

<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と、点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施>

APU における全学的な方針に沿った内部質保証活動の基本的構造は、それぞれの組織単位での分野・領域に応じた内部質保証活動が前提となっており、組織単位での内部質保証活動の結果を、自己点検・評価委員会が全学的観点から点検・評価し、大学評議会での審議及び学長のリーダーシップによって、具体的な改善活動につなげる、という構造になっている。

特に学位プログラムを提供している学部・研究科及びその一部の教学プログラムを提供する言語教育センター (CLE)、教育開発・学修支援センター (EDLSC) における内部質保証活動について述べると、中長期計画・過年度総括等を踏まえた課題・計画の設定とその大学評議会への上程、計画に基づく教学プログラムの実施、期中・期末における点検・評価、年度末における総括の実施、次年度取り組みへの反映という、大学レベルと学部・研究科レベルの PDCA サイクルが機能している。また、全学の教学制度の整合性を保ち、本学における教育の質保証に対する責任を負う全学組織として各学部・センター役職者から構成する教学委員会を設置している（詳細は、第 4 章で記載）。

また、これらの学部・研究科・センターにおける内部質保証のための一連の活動のうち、特に学位授与方針に示された学生が身につけるべき能力等に基づき、学生の到達度を図り、その結果を授業及び教育内容の改善につなげる活動を、APU では AOL

(Assuarance of Learning 学びの質保証) 活動と呼び、学位プログラムを提供する全組織で実施している（詳細は第 4 章点検・評価項目⑥で記載）。

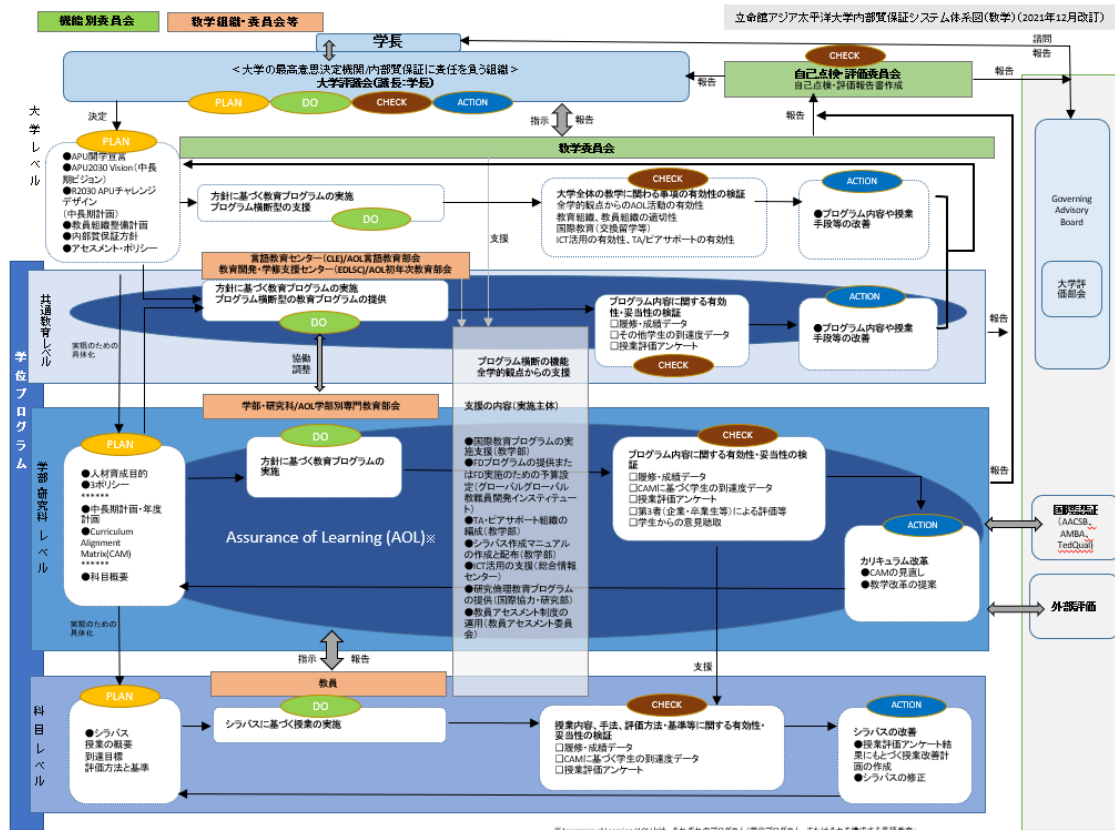


図 2-2：立命館アジア太平洋大学における内部質保証システム体系図（教学）
（根拠資料 2-4）

また、本学の特色として、大学全体として国際認証取得を重点課題と置き、世界スタンダードの質保証を追求するために、分野に応じた国際認証評価への取組を通じて、定期的な点検・評価の実施をしていることがあげられる。この海外認証取得・維持の取組は、2021年度現在、国際経営学部、経営管理研究科、そしてアジア太平洋学部の2学部、1研究科で実施されている。国際経営学部及び経営管理研究科においては、2015年にAACSB International (AACSB)による認証を取得し、特にAOLや教員の研究の質の向上の観点から、定期的な自己点検を実施し、5年に一度AACSBの基準に準じた自己点検・評価報告書を作成している（根拠資料2-23）。初回の自己点検及び認証審査が2014年から2015年にかけて実施された後、現在は、2022年夏に予定されている認証更新審査にむけた自己点検・評価報告書の作成を行っている。さらに経営管理研究科においては、MBAプログラムに特化したAMBA認証取得にむけて、経営管理研究科としての自己点検を2019年度に実施し、2020年度8月に認証取得に至った（根拠資料2-24）。その後AMBAの基準に従い、経営管理研究科としての自己点検を1年単位で実施している（2021年度は7月に実施し、AMBA本部への報告を完了している）（根拠資料2-25）。アジア太平洋学部においては、国連世界観光機関UNWTOによる観光教育機関向けの認証TedQualを取得・維持している。2017年にアジア太平洋学部・観光分野の独自の自己点検評価報告書を作成し、2018年に初回の認証を取得、その後単年度での自己点検を継続し、2020年に自己点検・

評価報告書を作成、2021年4月に再認証取得に至った（根拠資料 2-26）。次回の自己点検は2023年、再認証審査が2024年に予定されている。

これらの複数の国際認証と大学基準協会による大学評価の共通点が多い。理念・目的の適切性、内部質保証の確実な推進、AOLを通じたデータに基づく教学内容の適切性の点検や学生の学修成果の評価、教員の研究教育の成果の検証等について、それぞれの分野の専門家による厳格な審査が定期的実施される。また、本学が取得している国際認証の審査プロセスには、在学生・卒業生に対するヒアリングが含まれており、学生の声がこれらの認証結果及び認証機関からの改善提言に反映される形になっている（根拠資料 2-27）。このように、学部・研究科による自己点検と国際認証取得・維持の取組を通じ、定期的な改善・向上にむけた取組が実施されている。

<全学内部質保証推進組織による学部・研究科等の教育のPDCAサイクルを機能させる取り組みの実施>

既述の通り、大学全体として策定した中長期計画を始めとする大綱的な方針及び学長が提示する重点課題、さらに過年度における総括等をもとに、学部・研究科を含む各組織が、それぞれの中期計画や単年度計画を策定し、大学評議会が各組織のこれら計画についてその責任のもとに確認する、というフローを通じて、学部・研究科等の各組織におけるPDCAサイクルを機能させる仕組みとなっている。

また、特に学部・研究科における教学の質保証を全学的マネジメントの観点から推進するために、2018年度から、大学評議会のもとに全学AOL推進委員会を設置している（根拠資料 2-28）。この委員会は、授業の質改善を進めることを目的として大学評議会の下に置かれ、これまでに、授業科目ごとの学修成果の可視化に重点を置いてAOLを推進してきた。今後は、学部・研究科・センターが主体となって効果的に機能する質保証体制の確立を図るため、2021年12月時点において、委員会が担っていた役割を教学委員会が継承し、学部・研究科等におけるAOL活動組織についても一部見直しを行っている。それに伴い、規程において示されている教学委員会の審議の範囲に、教学の質に関する事項を追加し、規程上での解釈を明確化することとしている（根拠資料 2-29）。

さらに、科目レベルでのPDCAサイクルを機能させる取り組みの一つとして、大学評議会のもとに、全学としての教員アセスメント制度を運営している。この制度は、年度単位で教員個人レベルでの教育・研究の実績について評価する制度であり、全専任教員が対象となっている。制度は、教育及び研究で優れた実績をあげた教員個人を表彰する教員表彰制度と、授業の振り返りとそれに基づく改善計画等を条件とした教育の質向上促進報奨金制度で構成されており、2006年度より毎年実施されている（根拠資料 2-30）（詳細は、第6章点検・評価項目④で記載）。

<行政機関、認証評価機関等からの指摘事項に対する適切な対応>

大学基準協会による認証評価結果に含まれる指摘事項については、自己点検・評価委員会において、半期に一度、対応・改善の進捗状況を確認をしている。2015年の大学基準協会による大学評価においては、2項目の努力課題が付されており、これらについては、2019年度に大学基準協会に改善報告書を提出した（根拠資料 2-31）。また努力課題だけでなく、概

評内での提言についても、同じく自己点検・評価委員会にて改善状況の確認を行っている（根拠資料 1-17）。

本学では、大学基準協会による国内認証評価の他に、既述の通り複数の国際認証評価も取得している。これらの認証評価機関からの指摘事項については、認証取得の主体となっている各学部・研究科を中心に、改善に向けた取り組みを行っている（根拠資料 2-25、2-32）。

<点検・評価における客観性、妥当性の確保>

まず、全学レベルの点検・評価における客観性、妥当性の確保のために、GAB を設置している。GAB は、外部評価委員の国際的な視点、多角的な外部の視点を大学の事業計画に反映させつつ、本学の自己点検・評価について客観的に評価し、その妥当性について意見を述べる役割を持っている（根拠資料 2-2）。教育関係者だけでなく自治体・企業関係者・卒業生など多様な背景をもつ委員で構成され、且つ委員の約半数が国外の委員となっている。

組織内部での点検・評価の客観性を担保するために、IR データの積極的な活用を行っている。大学がもつ学生の学修や活動に関わるデータを、データ・ウェア・ハウス（DWH）に格納している。学生の入学から卒業までのデータを統合し、点検の内容に応じ、適宜可視化したうえで活用している（根拠資料 1-2、2-33）。また、学生本人による主観的なデータを収集・蓄積し、質保証や各組織での改善活動に役立てるために、全学アンケートを実施している。全学アンケートには、入学時に実施する「入学時アンケート」（回答率約 95%）、在籍期間中毎年 1 回実施される「在学生アンケート」（回答率約 40%）、そして卒業の際に実施する「卒業時アンケート」（回答率約 90%）が含まれている（根拠資料 2-34）。

学部・研究科レベルにおいては、国際認証評価の基準に従った自己点検・評価を行うことで、点検・評価の妥当性を担保している。また、自己点検・評価等の基本方針（2021 年 7 月策定）の中で、学部・研究科における点検・評価の妥当性の向上のため、計画的な外部評価を実施することを確認している（根拠資料 2-6）。

点検・評価項目④：教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。

評価の視点 1：教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等の公表

評価の視点 2：公表する情報の正確性、信頼性

評価の視点 3：公表する情報の適切な更新

<教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等の公表>

本学の情報公開については、大学の運営や教育研究等の諸事業の社会的説明を果たし、公正かつ透明性の高い大学運営を実現するために「学校法人立命館情報公開規程」にしたがって、適切に広く社会に公表している（根拠資料 2-35）。規程の定める通り、①法人および学校の基本的情報、②財務および経営に関する情報、③教育研究活動に関する情報、④評価に関する情報、⑤コンプライアンス等に関する情報、⑥監査に関する情報、⑦学生の活動に関する情報、⑧公費の助成に関する情報、⑨情報公開・個人情報保護に関する情報の公開をホームページ上でやっている（根拠資料 2-36【ウェブ】、2-37【ウェブ】）。自己点検・評価結

果についても、ホームページ上で適切に公開している（根拠資料 2-9【ウェブ】）。加えて、より積極的な情報公開のために、毎年「APU Databook」を作成し、ホームページ及び紙媒体として公開している（根拠資料 2-38【ウェブ】）。また、専任教員の業績に関しても公式ホームページの中で適切に公開している（根拠資料 2-39【ウェブ】）。

また、学生・教員の約半分が外国籍であり、日英 2 言語で教育・運営を行っている本学において、適切に情報を発信するために、ホームページや各種刊行物を含む公式の情報発信は、原則としてすべて同一の内容を日英 2 言語で行っている。

<公表情報の正確性、信頼性の確保と適切な更新の実施>

情報の公開に関しては、学内の情報を集約の上確認し、定期的な更新を適切に実施している。更新の基準日は、原則として 5 月 1 日及び 11 月 1 日とし、更新が必要な項目に関する作業リストを作成し、適切な更新に努めている。また、さらに「学校法人立命館情報公開規程」に沿った適切な更新を実施するために、法人の総務部とも連携し、法人としての適切な情報公開を行っている。

点検・評価項目⑤：内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 1：全学的な PDCA サイクルの適切性、有効性の適切な点検・評価
評価の視点 2：点検・評価における適切な根拠（資料、情報）の使用
評価の視点 3：点検・評価結果に基づく改善・向上

<全学的な PDCA サイクルの適切性、有効性と、点検・評価結果に基づく改善・向上>

全学的マネジメントとしての PDCA の適切性の検証は、全学内部質保証推進組織である大学評議会と自己点検・評価委員会を中心に実施している。2015 年度の大学基準協会による認証評価での概評での指摘を受け、特に全学的観点からの内部質保証システムの有効性の向上を、改善・強化が必須の課題として認識して、以下の通り改善・強化に取り組んでおり、適切に実施されている。

まず、「P:Plan」の改善を開始した。2017 年度に、それまで大学評議会の場において、十分に確認されていなかった学部・研究科等の各組織における年度計画（P）を、大学全体として大学評議会を確認することから開始した（根拠資料 2-40）。2017 年度、2018 年度、2019 年度と、大学評議会におけるこれらの年間計画を「審議事項」と位置づけ、大学評議会構成員による計画自体の適切性や実現性等に関して確認を行った。その後、2020 年度からは、全学的な教学マネジメントを強く意識した形で、これらの各組織の年度計画を、大学評議会の「議決事項」と位置づけ直し、全学の質保証に責任を持つ組織としての大学評議会が、各組織の年度計画及びその進捗に明確な責任を負うという形とした（根拠資料 2-15）。

2018 年度には「C:Check」の改善に着手した。（本章の点検・評価項目②で既述のとおり）期中・期末において進捗の点検を行う範囲について、過去の認証評価や外部評価による指摘事項を中心とした項目と、各組織の年間計画に関する期中・期末点検を統一的に実施することとした。また、点検・評価活動の客観性の向上のため、教学 IR データを自己点検・

評価委員会の中で積極的に活用することも確認した（根拠資料 2-12）。

2020 年度からは「A : Action」の改善にも着手した。学部・研究科等の各組織における年度単位での総括を必須化し、それらの総括に基づいて、翌年度の「大学としての重点課題」を策定することとした。これは、各組織単位での総括を踏まえた主要な改善課題を、大学全体として推進すべき重点課題として位置づけ、大学全体のマネジメントとして、具体的な改善（A）につなげることを目的としている（根拠資料 2-15）。

このような全学的な PDCA サイクルの点検による改善例には、既述の「P:Plan」「C:Check」「A:Action」に関する改善の他、以下があげられる。

- ・全学レベルでの内部質保証方針の策定(2018年3月6日 自己点検・評価委員会)
本学における内部質保証に関わる学内組織の役割や、内部質保証推進のための手続き等を定めた全学的方針である。
- ・内部保証システム体系図の整理（2018年3月策定、2019年7月改定 自己点検・評価委員会）
上記の内部質保証方針策定と同時に、体系図の整理・確認を行った。全学の内部質保証体系図及び教学に関する体系図の2つを作成した。これをもとに、2021年7月に「立命館アジア太平洋大学 アセスメント・ポリシー」を、さらに2021年11月には、「立命館アジア太平洋大学 アセスメント・ポリシー(第2版)」を策定した。
- ・自己点検・評価委員会 幹事会の設置
自己点検・評価のサイクルのさらなる強化と実質化を目的とし、2020年度には自己点検・評価委員会のもとに幹事会を設置し、推進課題の進捗の確認及び具体的改善策に関する議論を行った。

<点検・評価における適切な根拠（資料、情報）の使用>

点検・評価活動の客観性担保のため、教学 IR データを自己点検・評価委員会の中で積極的に活用することとしている。教学 IR データの蓄積については、2015年から DWH を本格稼働し、学生の授業・学生活動等に関するあらゆるデータを一元化した（根拠資料 2-33、2-41）。2020年には、日常の業務におけるデータ活用のカルチャーを醸成するため、データ可視化ツールの Tableau を全学導入し、データの可視化とそれに基づく課題の抽出を大学全体で行うことを確認している（根拠資料 1-2、2-42）。

（2）長所・特色

まず、1点目に、大学全体の内部質保証活動の中で、その客観性と妥当性を国際水準で担保するため、大学全体の中長期的な重点課題の一つとして、積極的に国際認証への取組を進めてきた点がある。2016年取得の AACSB 認証では、8年近い年月をかけ、国際経営学部・経営管理研究科に特化した国際認証の取得に至った。その後も認証維持にむけた質改善の取組を AACSB の基準に基づき、継続して行っている。2021年度時点で、2学部・1研究科で合計3つの国際認証を取得・維持している。

本学の特徴的なところは、国際認証取得によって、取得学部・研究科の教育研究の質向上を実現するだけでなく、世界水準の評価基準を全学に適応することを、強く意識し、実行したことにある。例えば、AACSB 認証の主な評価基準の一つが、AOL 活動の継続的な実施

である。つまり、学位授与方針に定められたコンピテンシーについて、学生の到達度・達成度を、客観的・主観的データを用い分析し、改善活動を行う、一連の流れ(Closing the Loop)が機能しているかが評価される。この AOL については、2016 年の AACSB 取得後、全学部での積極的導入を進め、2018 年 4 月には、学長のリーダーシップのもと、AOL 全学推進委員会が設置され、AOL 活動のすべての学部・研究科での導入に至った(根拠資料 2-28)。

次に、外部評価委員会としての GAB の委員の多様性があげられる。卒業生、自治体、ビジネス界、教育関係者からなる約 10 名の委員のうち、約半数が外国籍の委員となっており、多様性を特徴とする本学の運営に関する助言を、多様な背景や国籍をもつメンバーから受けることが可能となっている。

また、教学 IR についても一定の到達点にあり、本学に特徴的な活動であるといえる。DWH にすべての学生に関するデータを蓄積し、学生のあらゆる面での成長・経験に関する分析が可能となっている。個別の学生に紐づく形で、入学前、在学時、卒業時の正課・課外に関わるデータ全般が格納されている(根拠資料 2-33)。学長室内にこれらのデータを管理・分析するチームを置き、学内の組織を横断する課題に対して、データの加工及び提供を行っている。

(3) 問題点

2015 年度の大学評価受審以降、全学的観点からの内部質保証システムの実質化に向けて、各種方針やポリシーの策定等を含める制度設計の観点からの強化を行ってきたが、それぞれの制度のもとで実際に行われる各組織による課題設定や点検・評価の粒度や内容等については、組織間での差が一定あり、途上にあるといえる。設定された方針・制度に基づき、今後、内部質保証活動を丁寧に繰り返し、その中で制度自体も改善をしながら、組織全体として、内部質保証活動の実質化を引き続きはかる必要がある。また、この数年間の間に策定された方針やポリシーも複数あり、これらの方針等に基づき、確実に具体的な改善事例を重ねていくことも今後の課題である。

また、全学的な内部質保証システムの中における学生の参画についても、強化の余地がある。一部、学生の声を学部・研究科の教育改善に役立てている実態はあるものの、大学全体として学生の声を大学運営に役立てる明確な方針や恒常的な手続きを確認するには至っていない。2021 年度において、試行的に学生の声を聞くプロジェクトを行っており(根拠資料 2-43)(詳細は、第 7 章点検・評価項目②に記載)、今後この取り組みを発展的に制度として整理していく予定である。

(4) 全体のまとめ

開学の理念や APU2030 ビジョンのもと、全学的内部質保証の観点から、大学評議会及び自己点検・評価委員会を中心とした全学的 PDCA の強化に努めてきた。2016 年度以降、「立命館アジア太平洋大学 内部質保証方針」「自己点検・評価等の基本方針」「立命館アジア太平洋大学 アセスメント・ポリシー」等の全学的方針の整備を行ってきた。これらの方針の整備により、全学的内部質保証推進組織である大学評議会を中心とした全学的教学マネジメント、そして内部質保証活動に対する大学としての基本的な考え方や手順・ツール等について、構成員に広く共有するに至った。方針に沿った内部質保証活動の実施についても、

ここ数年の間で、方針に示された手順が徹底されつつある。自己点検・評価のツールとしての学生の入学から卒業までの連続的なデータを活用した IR 活動の活性化も進み、学内において日常的に可視化された学生実態データにアクセスできる環境が整っている。また、点検・評価における客観性を担保し、質保証を国際水準で推進するために、大学全体としての外部評価を行う大学評価委員会を再編し、国籍や性別という点からの多様性を追求した GAB として設置したうえで、定期的な外部評価を実施している。

学部・研究科における質保証についても、国際認証取得・維持の有無により、学部・研究科における取組に差があるものの、国際認証取得を達成している学部・研究科におけるグッド・プラクティス（例：AOL 活動）が、大学評議会の責任の下で全学的な取り組みとして位置づけられ、他の学部・研究科にも拡大し、定着している。

今後は、策定された基本方針等を厳格かつ安定的に運用し、内部質保証システムの全学的な強化に引き続き努める。また、2021 年度に策定したアセスメント・ポリシーに沿って、データに基づく学生の学びと教育の質向上につながる具体的改善につなげる。

第3章 教育研究組織

(1) 現状説明

点検・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は適切であるか。

評価の視点1：大学の理念・目的と学部構成及び研究科（研究科または専攻）構成との適合性
評価の視点2：大学の理念・目的と附置研究所、センター等の組織の適合性
評価の視点3：教育研究組織と学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮

<教育組織（学部・研究科等）の設置趣旨や活動内容と大学の理念・目的との適合性>

本学では、立命館アジア太平洋大学開学宣言の「自由・平和・ヒューマニティ」「国際相互理解」「アジア太平洋の未来創造」に基づき、アジア太平洋地域の課題解決に資する人材、国際社会で活躍する人材の育成を目指し、大学内に各組織を置いている（根拠資料 3-1）。2021年4月1日時点において、教育組織については、アジア太平洋学部、国際経営学部、アジア太平洋研究科、経営管理研究科の2学部・2研究科を置いている。また、大学全体の教育を支える組織として、言語教育センター（CLE）と教育開発・学修支援センター（EDLSC）の2つの全学共通教育を担う組織を擁している。

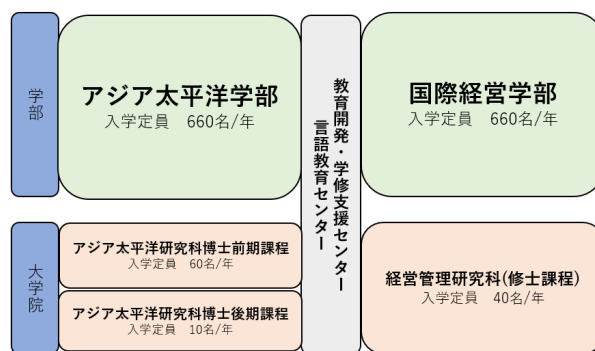


図 3-1: 教育組織 (2021 年度時点)

○学部

2つの学部については、それぞれ大学の理念に適合した教育目標を掲げ、教育を実施している。両学部ともに、21世紀のアジア太平洋地域の発展にとって解決を要する課題の解決に資する人材育成を目指し、多言語教育・多文化協働教育と社会科学分野を中心とする学部専門教育を基本として、2000年に設置された。開学以来、収容定員の増加や及びそれに伴う教員定数増等、その時期における社会的な要請や当該分野における学問の動向などを踏まえ、運営をしている。現在は、教育研究の国際的な展開により、地域社会と世界に広く貢献する人材育成を図るため、新たな学部を設置するとともに、既設学部の再編も含む大幅な

教学改革の準備を進めている（本章に後述あり）。

○研究科

2 研究科は、本学の理念・目的に沿って、アジア太平洋の未来創造に貢献できる人材の育成を一層高いレベルで実現し、高等教育機関としての社会的責任を果たすために、2003 年度に設置された。2021 年度 4 月時点において、アジア太平洋研究科にアジア太平洋学専攻の博士課程（前期・後期）を設置し、また、実践的な人材育成を主眼とした博士前期課程「国際協力政策専攻」を置いている。経営管理研究科においては、修士課程として「経営管理専攻」を配している。これら 2 研究科においては、その教育研究上の目的の実現にむけて、教育言語を英語としている。これは、日本語能力の有無を問わず、世界中から多様性あふれる人材を積極的に受け入れるための環境を整備するためである。英語を教育言語とすることで、文化・教育歴・職歴等多様な背景を持った学生がともに教育・研究に取り組むことができる仕組みとなっている。

○全学共通教育を担う組織

本学では、CLE および EDLSC を全学共通教育を担う組織として配置している。CLE は、その目的を「本学における言語科目の正課授業の提供、正課外プログラムの開発・運営及び言語教育の推進と高度化」としており、本学の日英 2 言語教育を支えるため、低回生に対しての英語/日本語教育の実施、上回生対象の上級で実務的な英語/日本語教育、また、アジア太平洋地域の 6 言語の教育（入門から上級まで）を提供している（根拠資料 3-2、3-3）。CLE によるこれらの言語教育のもとで、日英どちらの入試基準言語で入学しても、卒業時には反対言語*の運用能力が習得できる、APU の特徴的な 2 言語教育が実現されている。

EDLSC は、規程において教育の充実・高度化および学修支援に資する事業を行うと定められており、教育及び学修支援に関する企画の実施、学生の実態の調査、学修支援向上の観点からの FD 等の企画・実施等を行っている。具体的には、正課初年次教育科目・学部共通海外プログラムの開発及び提供等を行い、それを通じ、多様な教育背景を持つ世界中から集まった学生の、円滑な適応や成長を支援している（根拠資料 3-4）。

*入試基準言語と反対の言語。日本語基準学生「入学基準言語が日本語の学生」にとっての反対言語は英語、英語基準学生「入学基準言語が英語の学生」にとっての反対言語は日本語となる。

< 研究組織の設置趣旨や活動内容と大学の理念・目的との適合性 >

本学では、開学宣言に明示されている「アジア太平洋の未来創造に貢献する有為の人材の養成と新たな学問の創造」の実現のために、研究組織を置いている。まず、大学の附属センターとして、アジア太平洋地域の多様な課題に関連する複数のディシプリンを包括した立命館アジア太平洋研究センター（Ritsumeikan Center for Asia Pacific Studies /RCAPS）が設置されている。RCAPS においては、本学の研究に関する理念・目的のもと、立命館アジア太平洋研究センター規程を定め、研究会、プロジェクト研究、共同研究、国際シンポジ

ウムなどを実施し、本学の研究成果の発信を促進するとともに、国内外の研究者、研究機関とのネットワークの強化等の研究活動を行っている（根拠資料 3-5）。特に 2003 年以降に RCAPS が開催しているアジア太平洋カンファレンス（AP カンファレンス）は国内最大規模の英語で行われる人文科学系・社会科学系カンファレンスであり、コロナ禍以前の 2019 年は 37 ヶ国・地域から 200 人以上の研究者が参加した。コロナ禍以降も AP カンファレンスはオンラインで実施しており、2021 年度については「多様性とインクルージョン」をカンファレンステーマとして 200 人以上の研究者が発表を行い、延べ 1200 名以上が参加した（根拠資料 3-6, 3-7）。

また、2007 年度に策定された研究高度化計画において、重点 4 研究分野（①国際移動と変容、②資源と人間の安全保障、③人材開発とイノベーション、④マネジメント・サイエンス）における研究を強化することとし、それ以降それらに沿った様々な社会課題や地域課題に柔軟に対応するために RCAPS のもとに有期限の研究センターを設置している。2021 年 5 月 1 日時点において、6 つのセンターが配されている。また、大学の組織として国際協力・研究部を置いており、全学としての研究実績の分析や国際水準での研究の高度化に向けた政策策定等の役割を担っている（根拠資料 3-8）。

＜学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等を踏まえた教育研究組織整備＞

本学の開学にあたっては、特に高等教育の充実を重点課題として掲げる大分県や、国際観光都市である点を活かした国際的な学術・文化の発展と地域振興を重要な施策として位置づけている別府市等の強い地域ニーズも踏まえ、2 学部を設置を行った。また開学以降、教育研究の質向上を軸とする教学改革を推進するために、国内外における世界的な動向や卒業生の社会（国内・国際）における活躍などを分析しながら、教育研究組織のあり方を検証し、組織の設置・変更等に取り組んできた。

実質的な教育の質向上という点においては、学際的分野へ展開した教学改革と収容定員の増加（2006 年度）や、教育の充実・高度化および学修支援の強化等を担う「教育開発・学修支援センター」の設置（2008 年度）に取り組んだ。また、2016 年には、教学組織を支える全学組織として「グローバル教職員開発インスティテュート（IPG）」を立ち上げた（根拠資料 3-9）。IPG は、教員の教育力向上と職員の力量向上、そして教職員が共同で実施する FD・SD プログラムの企画運営を行っている。

また、2020 年に開学 20 周年を迎えるにあたり、本学が中長期のビジョンとして掲げる APU2030 ビジョンを実現させるため、新学部設置といった新たな教学展開を視野に入れて 2017 年度より議論を開始し、2023 年度に新学部の設置を予定するに至った（2022 年 3 月時点において設置構想中）（根拠資料 3-10）。新学部は、持続可能な社会の実現を目指し、「持続可能な社会」と「観光」を教学の柱とする学部として構想している。本報告書作成は新学部設置予定時期の約 1 年前であり、学内規程等の整備も今後行うことになるが、大学の理念に基づいてそのミッションを以下の通り検討しており両者の適合性を保っている。

新学部のミッション（案）

サステナビリティ・観光学部（仮称）は、「自由・平和・ヒューマニティ」、「国際相互理解」、「アジア太平洋の未来創造」という APU の基本理念の下に開設される。本学部は、持続可能な社会と観光に関わる現代的な課題や地球規模の問題を解決するために学術的知識と革新的な研究に取り組む学問的実務家（Academic-Practitioner）のコミュニティを目指す。

研究的な面での社会の要請への対応としては、大学院におけるアジア太平洋地域を支える政府や自治体等の人材育成ニーズへの対応（人材育成奨学計画、中国若手行政官等長期育成支援事業、インドネシア高等人材開発事業、アジア開発銀行・日本奨学金プログラム、日本/世界銀行共同大学院奨学金プログラム）等を行ってきた。

また、RCAPS においては、社会の要請や学問分野における概況に対応するために、既述のとおり有期限で附属研究センターを設置しており、研究活動の柔軟性を担保している。

**点検・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・評価を行っているか。
また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。**

評価の視点 1：適切な根拠（資料、情報）に基づく教育研究組織の構成の点検・評価
評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

<教育研究組織の適切性の定期的な点検・評価と改善>

○教育組織

教育組織が、自らの理念・目的と社会の要請が合致しているかを検証し、組織としての適切性を検証する機会としては、大学としての中長期計画の策定があげられる。2021 年から 2025 年度までの中長期計画にあたる APU チャレンジ・デザインの策定に当たっては、現状の 2 学部・2 研究科の教育組織についての評価を行い、数年間の学内での審議を経て、新学部設置及び既存学部改革を含む新教学展開「APU 将来構想」について決定するに至った（根拠資料 3-10）。この構想では、社会の要請や情勢だけでなく、高校生を対象とした進学先に関する調査、在校生の進路・進学の動向分析、また学習分野と進路状況の分析、企業からのニーズ分析等のデータ等を用いたうえで、本学の教育組織の在り方について検討し、その結果として開学以降初となる、新学部設置と、既存の 2 学部のカリキュラムの変更を、大学として議決している。

また、教育組織やその内容の適切性の検証としては、教学改革が挙げられる。これまで本学では学部において 2004 年度、2006 年度、2011 年度、2017 年度に、研究科においては 2007 年度、2014 年度に教学改革を実施しており、教学改革においては各組織と教学部が教育目標、学位授与方針、教育課程、教育内容・方法等を検証し、教授会等における審議を経て、大学評議会で議決を行っている（根拠資料 2-18）。なお、学部教学改革の検討にあたっては、全学統一のガイドラインとして「学部（学士課程）教学ガイドライン」を定め、各組織の適

切性や全学の教学制度との整合性を十分に踏まえた形で教学改革の内容を具体化することとなっている（根拠資料 3-11）。

本学で 2023 年度に予定している既存学部改革及び新学部設置にむけ、それらの新たな教学を支える教員組織整備計画を 2020 年度に策定した（根拠資料 3-12）。また、各学部等における ST 比や教員定数の適切性については、教員組織整備計画委員会（第 6 章点検・評価項目①に詳細の記載あり）において、各学部・センターの教員定数、開講科目のクラス規模、ST 比などを分析し、その適切性について点検・評価を行っている。

また、各学部・センター等においては年度初めに前年度までの各種計画や取り組みの総括を行った上で次年度計画を策定し、その内容については大学評議会が議決している。また期中・期末においてそれぞれの組織での自己点検作業を行った上で、その結果を自己点検・評価委員会に報告している（根拠資料 2-1、2-15、2-20）。

○研究組織

常設の研究組織である RCAPS については、センター設置の理念・目的に基づき、国際協力・研究部とともに年度計画を策定し、大学評議会において議決している。また期中・期末において計画の進捗に関する自己点検作業を行ったうえで、その結果を自己点検・評価委員会に報告している。また、RCAPS に附属する研究センターについては、新設の場合に加え、あらかじめ定めた設置期間を終了する際に立命館アジア太平洋研究センター運営委員会において、延長・廃止などの見直しの判断を行っている。なお、これらの附属センターは当該年度の活動の経過および次年度の活動計画を策定し、RCAPS に報告しなければならないこととなっており、各附属センターの活動状況を十分に踏まえた上で、立命館アジア太平洋研究センター運営委員会の議を経て、大学評議会での承認を得ることとなっている（根拠資料 3-5）。

（2）長所・特色

2023 年度に予定されている新学部設置及び既存学部改革を含む新教学展開「APU 将来構想」は、本学の教育組織の大きな変革である。高校生、在学生、そして企業・社会のニーズを分析した上で、開学以降初となる、新学部設置と、既存の 2 学部のカリキュラムの変更を、大学として議決している。

その他には、2008 年度の EDLSC の開設、2016 年度の IPG の設置、RCAPS のもとの有期限の研究センターの設置等、教育研究等の課題に応じ適切に組織を見直している。特に、今後の教員の教育力向上と大学における教育・研究活動を支える職員の力量形成の必要性を踏まえた IPG の設置は、特徴的である。教員・職員が APU という教育環境・大学において、教育・研究・行政業務の質を高め且つ効果的に提供・実施するために、構成員が共同で学ぶ各種 FD/SD プログラムを提供している。また、IPG は高等教育全体の質の向上を目的としており、一部のプログラムについては他大学教職員にも開放しており、将来的にはアジア太平洋地域における FD/SD 活動のハブとなることを目指している。

(3) 問題点

本学では常設の研究組織として、立命館アジア太平洋研究センター (RCAPS)、教員の研究を支援する組織として国際協力・研究部 (ICRD) を設置している。開学以降、本学における研究活動および研究支援はこの2つの組織を中心に行ってきたが、開学から20年を経過し、社会要請や地域のニーズも大きく変容してきている。このような状況を踏まえて、本学における研究活動や支援の在り方についてもあらためて見直しが必要な段階にあると認識しており、研究活動に関わる組織についても評価・検証の上、見直しを進めていく必要がある。

本学の中期計画である APU チャレンジ・デザインにおいても本学の研究高度化を課題の一つとして掲げており、研究高度化やそのために必要な研究支援制度や組織についての議論は既に開始しており、今後具体化を進めていく予定である。

(4) 全体のまとめ

開学宣言に明示されている「アジア太平洋の未来創造に貢献する有為の人材の養成と新たな学問の創造」を実践するため、本学では、2021年度において、教育組織として2学部・2研究科、及び全学の共通教育を実施する2つのセンターを置いている。開学以降、これまで数年ごとに、既存の2学部・2研究科の構造の中で、教学の見直しを行い、社会的要請に応えられるよう教育研究組織の見直しを行ってきた。2015年に中長期のビジョンとして掲げる APU2030 ビジョンが策定されたのを契機に、新学部設置といった新たな教学展開を視野に入れて議論を開始し、開学以降初めてとなるに新学部の設置を予定する(2023年度設置予定)に至った。新学部は、持続可能な社会の実現を目指し、「持続可能な社会」と「観光」を教学の柱とする学部として構想している。今後も教学の点検・見直しのサイクルによって、理念・目的と教育研究組織の適切性の整合性、とりわけ本学が重視している国際的通用性への視点を意識して検証を行っていく。

研究組織については、アジア太平洋地域の多様な課題に関連する研究を行う RCAPS が設置されており、RCAPSのもとには、様々な社会課題や地域課題に柔軟に対応するために有期限の研究センターを設置している。これらの研究センターについては、設置から一定の期間後に継続の判断を行うこととしており、これにより常に学問の動向や社会的要請を踏まえた研究活動を推進している。

以上のことから、本学の基本理念に照らして、且つ学問的動向や社会的要請等を踏まえながら、教育研究組織を適切に設置していると言える。今後は、特に2023年の新学部設置及び既存学部改革に向けての組織整備を進めていくと同時に、中長期計画である APU チャレンジ・デザインにおける政策の実現に取り組む。

第4章 教育課程・学習成果

(1) 現状説明

点検・評価項目①：学位授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：課程修了にあたって、学生が修得することが求められる知識、技能、態度等、当該学位にふさわしい学習成果を明示した学位授与方針の適切な設定（授与する学位ごと）及び公表

<学位授与方針の適切な設定・公表>

各学部・研究科の教育研究上の目的は、開学宣言に示された大学の基本理念及び目的に基づき、相互に関連するように適切に設定されている。第1章点検・評価項目①において既述の通り、学部においては、両学部ともに、大学の基本理念にある「アジア太平洋の未来創造に貢献する有為の人材の養成」を前提として、それぞれの教育研究分野における基礎的・専門的知識の取得に加え、異文化コミュニケーション力や実践的な課題解決能力の涵養を目的として設定している。研究科においては、高度な専門的スキルや知識を有する人材、それぞれの専門領域での総合的マネジメント層またはリーダーとなる人材の育成を、アジア太平洋研究科と経営管理研究科に共通して教育研究上の目的に掲げている。

これらの各学部・研究科の教育研究上の目的を達成するために、授与する学位ごとに適切に学位授与方針を定めている（根拠資料 4-1【ウェブ】）。各学部・研究科の学位授与方針においては、①卒業要件と②卒業時に修得すべき学修成果（Learning Goals:LG）を定めている。また、それぞれのLGの下には、学生に身につけてもらいたい具体的な学修目標（Learning Objectives:L0）を設定している。このLG・L0は、教育課程の編成・実施方針内で明示されている「カリキュラム・アライメント・マトリクス（CAM）」と厳密に関連しており、各学部・研究科で配置されている科目と学位授与方針との関連性を担保している（根拠資料 4-2【ウェブ】、4-3【ウェブ】、4-4【ウェブ】、4-5【ウェブ】）。CAMにおいて、各科目において修得することが期待されるL0が明示されており、学生にとっても科目と学位授与方針との関連性が明確になるよう設計されている（詳細は、本章点検・評価項目②に記載）。

学位授与方針は、大学ホームページにおいて広く公表しており、学生に対しては学部の学部履修ハンドブック及び大学院のGraduate Academic Handbookに記載し周知している。これらの情報はすべて日英2言語で公表されている（根拠資料 1-10 p. 8-11、資料 1-11 p. 6-9）。

点検・評価項目②：授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定（授与する学位ごと）および公表
・教育課程の体系、教育内容
・教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等
評価の視点2：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

<教育課程の編成・実施方針の適切な設定・公表>

全ての学部・研究科において、授与する学位ごとに教育課程の編成・実施方針を策定している。なお、各学部・研究科の教育課程の編成・実施方針には以下の項目を共通に設定し、大学としての一貫性を担保している。

教育課程の編成方針には、共通教育科目・専門教育科目の区分・配置について明示し、教育課程の実施方針において授業科目の開講(学士課程においては日英2言語での開講など)や授業の運営方法の方針を明示している(根拠資料4-6【ウェブ】)。

- ・教育課程編成方針・・・科目配置(共通・共通教育科目・専門教育科目)、カリキュラム・マップとしてのカリキュラム・アライメント・マトリクス(CAM)
- ・教育課程実施方針・・・授業科目の開講、授業科目の運営

教育課程の編成・実施方針は、各学部教授会等での審議を経て、大学評議会にて決定している。(根拠資料4-7)またその内容は、大学ホームページや学生ハンドブック等を通して公表している(根拠資料1-10 p.10-11、1-11 p.8-9)。

<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>

学位授与方針と教育課程の編成・実施方針との関連性を厳格に担保する方法として、学位授与方針内でのLG・LOの明示と、教育課程の編成・実施方針の一部としてのCAMの整備がある。具体的には、学位授与方針において学位取得時に学生に達成してほしい姿であるLGと、それぞれのLGのもとに学生に修得して欲しい能力として設定しているLOを学位授与方針の「学修成果」として2学部・2研究科において明示している。これにより、学生にとって各科目で求められる到達目標が明確となるだけでなく、LG・LOの達成状況を把握・分析・評価し、具体的な改善に取り組むことにより学位の質保証を行うシステムとなっている。

さらに、LG・LOと各科目の関連性をマッピングしたCAMを2学部・2研究科で整備している(アジア太平洋研究科博士後期課程を除く)。例えば国際経営学部においては、LGの「1. ビジネス・エシックスを理解する」におけるLOの一つとして「1-b. ビジネス・エシックスの意義や重要性を示す」を設定しているが、CAM上ではこのLOを修得することが期待されているコア科目として、「会計学I」、「マーケティング入門」、「組織行動論」の3科目が明示されている(根拠資料4-3【ウェブ】)。このように、CAMにおいて各科目とLG・LOの対応関係を明示し、各科目ではCAM上での位置づけならびにLG・LOを踏まえたシラバス設計・授業運営を実施することによって、学位授与方針、教育課程編成方針・実

施方針に基づいた授業を実施を担保している。

一方、学位授与方針のもう一つの柱である卒業要件について述べると、学位授与方針に示された卒業要件に沿って、教育課程の編成方針において科目群や科目の区分を明示している。つまり、学生は卒業要件を学位授与方針にて確認し、その中で示されている卒業要件の具体的な内容については教育課程の編成方針において確認することができるようになっている。

点検・評価項目③：教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

評価の視点1：各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置

- ・教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性
- ・教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮
- ・単位制度の趣旨に沿った単位の設定
- ・個々の授業科目の内容及び方法
- ・授業科目の位置づけ（必修、選択等）
- ・各学位課程にふさわしい教育内容の設定
- ・初年次教育、高大接続への配慮、
- ・教養教育と専門教育の適切な配置等
- ・学生の学外での学びを可能にする開講期間の設定
(修士課程、博士課程)
- ・コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮等
- ・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

評価の視点2：学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施

評価の視点3：多文化・多国籍環境を活用した教学の拡充

<各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置>

学部・研究科ともに教育課程の編成・実施方針に基づき、学部則・研究科則において、具体的な科目ごとの授業科目区分と授業方法を示したうえで、授業科目を配置している。学生に対し具体的な課程の編成及び実施について明示するために、学部履修ハンドブック及び大学院の Graduate Academic Handbook（冊子及びオンラインで提供）において、各学部、各研究科が当該年度に開講する科目の一覧を掲載するとともに、各授業科目の配当年次を明記している。また、それぞれの課程における授業科目の順次性や体系性を明確に示すために、設置している全科目について科目のレベルを示す科目グレード番号（100、200、300、400）とともに、科目の配当回生や学問分野が分かるように整備された科目ナンバリングを実施している（根拠資料4-8【ウェブ】）。さらに、既述のLG・LOとCAMの整備も、授業科目の順次性の担保に寄与している。

授業期間および各授業科目の年間授業時間数の確保については、大学設置基準第22条及び第23条に基づき、各年度の学年暦を適切に設定している。各授業科目の単位数は、大学設置基準第21条の規定に準拠する形で、学部則・研究科則に定めている。1セメスタ

ー14週にわたって授業を実施するとともに、毎回の授業に伴う授業時間外学習を学生に課した上で、単位を授与している（根拠資料 1-1 第 16 条）。授業時間外の学習時間については、授業終了時に学生が回答する授業評価アンケートの中において当該科目に関わる授業外学習時間の実態について問う形で、実際把握を行っている（根拠資料 4-9【ウェブ】）。また、この授業評価アンケートに加えて、毎年 1 回実施している全在学生対象アンケートでも授業外学習時間の調査を行っており、その結果では、本学学生の 1 週間当たりの授業外学習時間の平均は、13.3 時間（1 日あたり約 1.9 時間）となっている。これは、他大学の平均 2.7 時間を大幅に上回っている（根拠資料 4-10【ウェブ】、4-11【ウェブ】）。

授業の方法については、学則において「講義、演習、実験、実習もしくは実技のいずれか、またはこれらの併用」と定めており、これに基づき各学部・研究科は各科目の目標を達成するのに最も適した授業形態を検討したうえで、学部則・研究科則においてすべての授業科目の実施方法を定めている（根拠資料 1-1 第 15 条、1-5【ウェブ】、1-6【ウェブ】、1-7【ウェブ】、1-9【ウェブ】）。

○学部/学士課程

本学の学士課程は大きく共通教育科目（言語教育科目、共通教養科目）と専門教育科目の 2 つに分かれており、基本的な要卒業単位構造は、2 学部共通となっている。共通教育科目（言語教育科目、共通教養科目）40 単位以上、学部の専門教育科目 62 単位以上、合計 124 単位以上、としている。なお、要卒業単位 124 単位のうち 22 単位分は、共通教育科目（言語教育科目および共通教養科目）、自学部専門教育科目、他学部専門教育科目のいずれかからも履修が可能である。これは、多様な背景をもつ本学の学生の幅広い学習志向に対応するためである。また入学言語の有利不利なく科目を履修できるよう、日本語および英語の 2 言語を科目の開講言語として、教育課程を編成している。2020 年度においては、言語教育科目を除く授業科目の 85%が日英 2 言語で開講されている。

日英 2 言語教育を提供する本学にとって学士課程の重要な柱の一つが共通教育科目の中の言語教育科目である。これらの科目については、言語運用能力のレベル別編成とし、学生の入学時の言語レベルに合致したレベルの授業科目を提供するために、入学時にプレイスメント・テストを実施している。日本語基準学生（入学時の言語基準が日本語の学生）は、その結果にもとづき、英語スタンダードトラック（英語初級～英語準上級までの必修 24 単位）か、英語アドバンストラック（英語上級 I～II までの必修 12 単位）のいずれかに振り分けられる仕組みを置いている。英語基準学生（入学時の言語基準が英語の学生）は、同様にプレイスメントの結果に基づき、日本語科目（日本語初級 I～日本語中級までの必修 4 レベル、計 16 単位）の開始レベルを設定している。

これらの必修言語科目の履修が終了したあとも、より高度で卒業後のキャリアに直結した言語学習の機会を提供するため、「英語ディスカッションとディベート」や「英語ビジネス・ライティング」「日本語・日本文化 I」「キャリア日本語」等の選択言語科目も配置している。またその他選択言語科目として、AP (Asia Pacific) 言語と総称して、中国語（I～IV 計 16 単位）、韓国語（I～IV 計 16 単位）、スペイン語（I～IV 計 14 単位）、マレー語・インドネシア語（I～IV 計 14 単位）、タイ語（I～IV 計 14 単位）、ベトナム語（I～IV 計 14 単位）を体系的に配置している。これらの AP 言語は、アジア太平洋地域から学生が集まる APU にとって、学生の相互文化理解を促す機会でもある。

共通教育科目のもう一つの区分である共通教養科目については、さらにそれらを「APU リテラシー分野」、「世界市民基盤分野」、「社会ニーズ分野」の3分野に分類し、各学部における専門的な学びの基礎として授業科目が設置されている。

APU リテラシー分野では、全1回生の必修科目として、大学で学ぶ上で必要となる知識・スキル・姿勢などを学ぶ「スタディスキル・アカデミックライティング」や、世界中から集まった学生がアクティブラーニングの形式で共修を行う「多文化協働ワークショップ」等の授業科目を設置している。APUの学びの特徴でもあるピア・ラーニング（詳細は第7章点検・評価項目②で後述）の仕組みを支える「ピア・リーダー・トレーニング」もAPU リテラシー分野科目に区分されている。世界市民基盤分野には、アジア太平洋学系、日本学系、基礎系、学部専攻入門系と、開学宣言や大学の目的に沿った形で、総合的な理解を深めるための科目を学部共通の科目として配置している。社会ニーズ分野では、統計学やコンピューターリテラシー等、大学在学期間だけでなく社会での自立や活躍にも寄与する基礎的スキルを体得できる科目を配置している。

次に、学士課程の専門分野については、学位授与方針および教育課程の編成方針を踏まえた上で、順次性及び体系性を考慮して専門授業科目を適切に配置し、卒業までに修得すべき科目については必修科目として定めている（根拠資料1-10 p.44-45 p.62-65）。

2学部とも、学生が自身の興味関心に沿った専門的な知識技能の習得や、それに基づくキャリアプランに基づく4年間の学びを設計できるように、以下のようにそれぞれ4つの学修分野を置いている。学生はこれら4つの学修分野の中から体系的に学んでいく分野を1つ選択した上で、卒業までに必要な専門科目62単位のうち28単位を当該分野の専門科目から修得することとなっている（根拠資料1-10 p.41 p.59）。

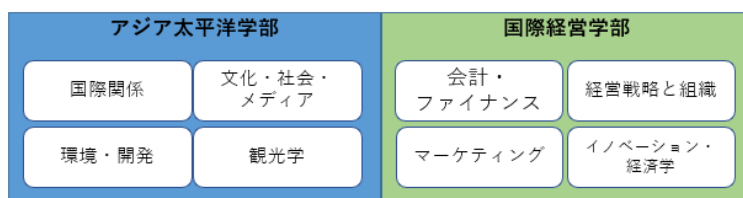


図 4-1 アジア太平洋学部及び国際経営学部が置く学修分野

また、本学では人材育成目的において「国際感覚と国際的視野」を持つ人材の育成を掲げており、各学部・研究科において定める教育課程の編成・実施方針に基づく教育課程での学びを進めつつ、本学学生が国際感覚と国際的視野を身に付けるために海外において様々な学びを進めることができるように、科目の開講スケジュールを設定している。具体的には、2学期の学期区分の中で、14回（1回100分）の授業時間を維持しつつ、約2か月（クォーター）の期間で完結する科目の開講スケジュールを設定している（言語教育科目を除く）。これにより、学生がクォーター期間中に集中的な学びを行うことによる学習効果の向上を図るとともに、授業がスケジュールされていない期間において、海外などで様々な学びや経験を行える仕組みとなっている（根拠資料1-10 p.25）。

○研究科/博士前期課程・博士後期課程

博士前期課程においては、各研究科において定められた必修の講義科目および演習科目

等を履修し、修士論文をはじめとした最終成果物を提出する教育課程となっている。加えて各研究科においては、研究科則に定める教育研究上の目的を踏まえ、研究科独自の選択科目を設置している。

例えば、経営管理研究科においては「日本的経営」「会計とファイナンス」「マーケティングとマネジメント」および「イノベーションとオペレーションマネジメント」の専門区分を置き、各学生が経営管理に関する共通課題についての知識と専門区分の掘り下げた知識をバランスよく修得できるようになっている。教育課程は基礎分析科目、コア・ビジネス・ファンダメンタル科目、キャップストーン科目を必修科目とし、その他の区分として選択科目、演習科目、固有専門関連科目、自由科目を配置し、それぞれの専門区分を中心に系統的な履修が行えるように配置している（根拠資料 1-11 p. 70-71）。

博士後期課程として設置しているアジア太平洋研究科博士後期課程については講義科目 2 科目（各 2 単位）、演習科目 6 科目（各 2 単位）、研究とプレゼンテーション科目（各 2～4 単位）およびチュートリアル（各 2 単位）の 13 科目 30 単位で構成されている。1 回生次に履修する講義科目 2 科目「アジア太平洋学研究手法」「アジア太平洋学理論」を含め、すべての科目が必修科目であり、次図のとおり、履修フローも決まっている（根拠資料 1-11 p. 47）。論文執筆に向けたリサーチワークとしては、入学後の第 1 セメスターより演習科目（アジア太平洋学特別研究、各 2 単位）を毎セメスター履修し、指導教員による研究指導を受け、最終的に博士論文を執筆することとなっている。

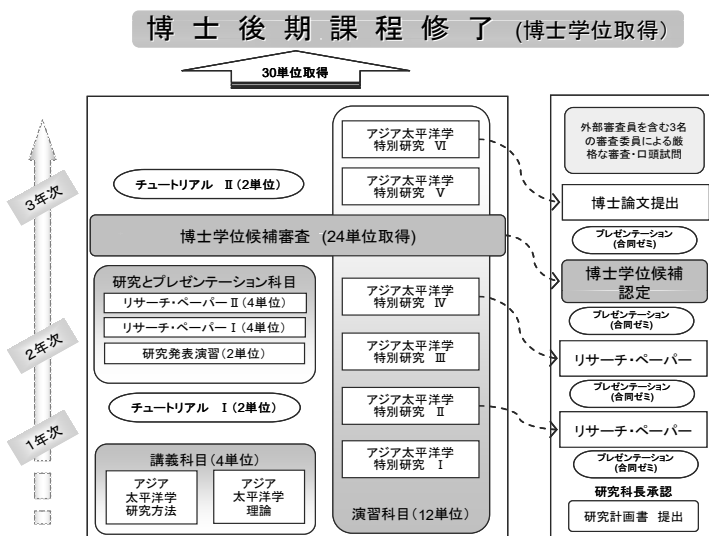


図 4-1 博士後期課程カリキュラム体系図

<学生の社会的・職業的自立のための能力育成>

低回生時から履修できるキャリア教育科目を体系的に配置し、学生の社会的・職業的自立のための能力育成を行っている。具体的には、「キャリアデザインⅠ」（100 番台）「キャリアデザインⅡ」（200 番台）「キャリアデザインⅢ」（300 番台）「キャリアデザインⅣ」（300 番台）を設置し、低回生時には仕事を通してどのように自己表現を行っていきたいのか、自分という存在を、興味、価値観、性格、強み、ライフスタイル、などから多角的に理解し、その理解を具体的な将来の職業や生き方に反映させる方法を学ぶ。上回生では業界分析を

通して学生が希望する業界を自分自身で分析できるように基礎的で汎用性のある知識と分析能力の習得を目指している。

さらに各学部では上回生時に専門分野と実社会の関わりについて実践的に学ぶ科目を配置している。例えば、国際経営学部においては、様々な企業と連携し、企業の役員等が企業の直面している課題等について学生に提示し、学生がこれまで学んできた知識を活用してそれらの課題に対して提案する科目であるグローバルマネジメント (Capstone) を全員必修としている。

また、インターンシップについては共通教養科目として配置し、企業等との協定に基づくインターンシップについては単位認定を行っており、学生が社会において実践的な学びを積極的に進められるように配慮している (根拠資料 4-12)。

<多文化・多国籍環境を活用した教学の拡充>

本学の最大の特徴は世界的にも稀有な多文化キャンパスであり、開学宣言においても「世界各国・地域から未来を担う若者が集い、ともに学び、生活し、相互の文化や週間を理解し合い、人類共通の目標を目指す知的創造の場」として開学が宣言されている。

開学宣言を踏まえ、教育課程編成方針・実施方針においても、「授業科目の運営」の項目の一つとして「すべての授業科目は、APU の多文化環境を教育に十分に活用して、双方向かつ国際学生・国内学生が協働する『多文化協働学修』を追求する」としており、シラバスの共通項目として「多文化協働学修の実践方法」を設定している。

本学においては多文化協働学修を以下の通り定義している (根拠資料 4-13)。

APU 多文化協働学修とは、APU の特徴である多文化環境を最大限活用することで、
1) APU 生が多様な考え方や視点を獲得し、2) 違いを乗り越えて協働するスキルや態度を獲得し、3) 学生が主体的・能動的に学び合う形式をその主要な要素として取り入れている学修形態の総称である。

本学が 2012 年度に採択された文部科学省の「スーパーグローバル大学等創成支援事業 (SGU)」においても「多文化協働学修実施率 100%」を本事業における到達目標の一つとして掲げており、全授業科目の 91.0%が、シラバス内で「多文化協働学修の実践方法」を明示している (根拠資料 4-14)。多文化協働学修の実践にあたっては、各教員が本学の多文化環境を積極的に活用し、学生の授業への主体的な参画を促す授業を実践することが必要となる。本学では多文化環境下での授業実施において定評のある米国のミネソタ大学と連携し、各教員が本学が目指す多文化協働学修を実践するための FD トレーニングを毎年実施し、これまでに 50 名の専任教員 (受講対象となる専任教員の 45.5%) が当該トレーニングを受講している (根拠資料 4-15【ウェブ】、4-16)。

多文化協働学修の実施を通じた学生の成長を点検・評価するため、授業評価アンケートと卒業時アンケートにおいて関連項目を置いてデータを収集、分析している。授業評価アンケートに「アクティブラーニング」の項目を設け、各授業において学生の主体的な参画が求められる授業が実施されているかを把握している。またその結果は、教員本人及び学部執行部にフィードバック・共有されている。卒業時アンケートでは、多文化協働学修の定義を踏まえ、多様な考え方や視点への許容力、違いを乗り越えて協働する力の有無等について、学生

の自己認識を調査している（根拠資料 4-17【ウェブ】）。

<コロナ禍における教育の質保証に関わる取組>

コロナ禍により、本学においても従来のような対面での授業実施を前提とした授業実施が困難となった。特に本学は学生の約半数が海外からの国際学生ということもあり、入国制限等により入国できない学生も多かったため、ほぼすべての授業科目において双方向型のオンライン授業形態を導入した（根拠資料 4-18）。教員や学生がオンラインでの授業に関する情報にスムーズにアクセスできるよう Web ページを新たに開設した（根拠資料 4-19【ウェブ】）。

オンラインでの授業実施にあたっては、本学における学びの最大の特徴である多文化協働学修を継続するために、リアルタイムで世界中の学生が協働学修を行えるように Zoom を活用した授業を中心に実施することとした（根拠資料 4-20）。Zoom を導入した最大の理由は Zoom の Breakout Room 機能を活用し、学生がコロナ禍においても授業内外において学生同士で協働学修を行うことが可能となるためである。特に規模の比較的大きな科目においては、Breakout Room 機能を使わずに学生同士の協働学修を行うことは困難であり、多くの大人数の講義については Breakout Room 機能を活用した協働学修が実践されている。

Zoom による授業実施は本学においても初めての試みであったため、Zoom での授業実施に必要な教室環境の整備等を進めるだけでなく、全ての授業が円滑に行われ、学生の学びの質を落とすことなく実施するために、教学部にて Zoom での授業実施に関わるガイドラインを策定した（根拠資料 4-21）。また、オンラインで授業を行う上で困難な課題の一つは試験の実施などを含めた適切な成績評価の実施であるが、オンラインでの成績評価については別途ガイドラインを教学部で策定し（根拠資料 4-22）、授業実施に関わるガイドラインと併せて教務支援ページに掲載している。

2020 年度秋 semester からは、本学における学びの最大の特徴である多文化キャンパスにおける学びを再開するために、Zoom による授業実施に加え、対面と Zoom を併用して実施するハイブリッド型授業を開始している。ハイブリッド型授業は対面で受講する学生と入国制限等により海外から Zoom で受講する学生に対して同時に授業を行う必要があり、従来の Zoom のみによる授業運営方法と異なるため、ハイブリッド授業を行う教員向けのガイドラインについても教学部で策定し、教員向けに各種ガイドラインを掲載している上述の教務支援ページに掲載している（根拠資料 4-23）。

Zoom やハイブリッド型の授業実施にあたっては、ガイドライン等の整備や、教員向けのガイダンスの実施に加え、これらの授業形態での授業の質向上に取り組むため、本学の FD/SD 活動の中核を担うグローバル教職員開発インスティテュート（IPG）（第 6 章点検・評価項目④に詳細の記載あり）が Zoom やハイブリッド型授業の実践例の共有を行うための FD 企画を実施し、Zoom やハイブリッド型授業の質向上に取り組んでいる（根拠資料 4-24、4-25、4-26、4-27、4-28）。

また、これらの新たな授業形態における学生の学びの実態についての調査・分析についても取組を進めている。コロナ禍以前より実施している授業評価アンケートについてはコロナ禍においても継続して実施しているが、オンラインでの授業に対して学生がどのように評価しているか、どのような環境下においてオンラインの授業を受講しているかについて

別途コロナ禍における学生実態についてのアンケートを実施し、これらのアンケート結果については、ホームページ上で広く共有するとともに、全専任教員が参加する教員懇談会（学期中毎月1回開催）において、各教員がオンラインで授業を計画・運営するための参考にできるように、フィードバックを行った（根拠資料4-29）。

点検・評価項目④：学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。

<p>評価の視点1：各学部・研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行う措置</p> <ul style="list-style-type: none">・各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置（1年間又は学期ごとの履修登録単位数の上限設定等）・シラバスの内容（授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示）及び実施（授業内容とシラバスとの整合性の確保等）・学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法・適切な履修指導の実施・各学部・研究科における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 <p><学士課程></p> <ul style="list-style-type: none">・授業形態に配慮した1授業あたりの学生数 <p><修士課程、博士課程></p> <ul style="list-style-type: none">・研究指導計画（研究指導の内容及び方法、年間スケジュール）の明示とそれに基づく研究指導の実施
--

<授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行う措置>

○単位の実質化

単位の実質化を図るため Semester 毎に履修科目登録上限単位数を設けている（CAP 制度）。学部レベルでは、第1 Semester と第2 Semester は18単位、第3 Semester から第6 Semester までは20単位、第7 Semester 以上は24単位としている（根拠資料1-10 p.133-134）。ただし、本学が定めた基準を満たす学生については早期卒業プログラム登録学生として各 Semester の履修登録上限単位数を引き上げている。また、国内他大学での習得単位認定プログラムとして放送大学や「とよのまなびコンソーシアム」単位互換、立命館大学夏セッションなどを実施しており、これらのプログラムに参加する場合は1 Semester ごとに全てのプログラムを合計し3科目6単位を上限としている（根拠資料4-30）。なお上限を超えて申請をした場合は、上限を超える分が自動的に無効となる形で、厳格に運用されている。

アジア太平洋研究科博士前期課程と経営管理研究科では、全 Semester の上限は22単位、アジア太平洋研究科博士後期課程は第1 Semester 6単位、第2 Semester 10単位、第3 Semester 6単位、第4 Semester 10単位、第5 Semester 6単位、第6 Semester 4単位としている（根拠資料1-11 p.20 p.46 p.69）。

○シラバスの適切な作成とそれに基づく授業運営

シラバスは、各学部・研究科に共通して、講義分野、履修の目安、授業概要、到達目標、授業方法、毎回の授業の概要、予習・復習の内容と分量、成績評価方法、多文化協働学修の実践方法、授業担当教員の実務経験、学生への要望事項、テキスト情報、参考文献情報、教員情報を記載している。国際経営学部と経営管理研究科は上記の項目に加え、CAMのラーニング・ゴールを用いて期待される学びを明示している。

シラバスの執筆にあたっては、毎年シラバス執筆方針を教学委員会で確認し、シラバス執筆方針に基づきシラバス入稿マニュアルをセメスターごとに策定している（根拠資料4-31）。教員はこのシラバス入稿マニュアルに基づき、シラバスを入力することとなっており、シラバス入力後は各学部・センター等の副学部長・副センター長が各シラバスの記載内容について確認を行っている。シラバスに記載しているテキスト・参考文献についてはライブラリーに所蔵し、希望する学生が参照できるようになっている。

学生は本学の履修科目登録システムである「Campusmate」を利用して履修科目の登録を行っており、登録科目を確認する画面から直接当該科目のシラバスを参照することが可能となっている（根拠資料4-32【ウェブ】）。また、シラバスの「テキスト」や「参考文献」はライブラリーの所蔵書籍と連携しているため、履修登録時だけでなく授業開始後も適宜、履修科目のシラバスを参照し、授業時間外の学習に役立てることができるようになっている。

○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

本章点検・評価項目③で既述の通り、学生が本学の多文化環境において主体的に学びを進めることを目的として、シラバスに「多文化協働学修の実践方法」の項目を設け、教員は各科目の内容や到達目標を踏まえ、グループワークをはじめとした様々な「多文化協働学修の実践方法」を設定している。また、これに加え、学生の授業への主体的な参加を促すため、全ての科目において、成績評価に占める期末試験の割合は50%未満となることとしており、各教員は多様な成績評価方法にて学生の学びを評価することになっている。期末試験の割合を50%未満に抑えることにより、授業を担当する教員は課題や授業への貢献度など多様な成績評価方法を用いて成績評価を行う必要があり、その結果として学生の授業外での学習や主体的な授業への参画を促している（根拠資料4-31 p.15）。

○適切な履修指導の実施

履修指導は、オフィスアワーやアカデミック・オフィスの窓口等で常時行っている。オリエンテーション期間中も新生生に対する履修相談の機会拡充のため、対面だけでなくオンラインでも個別相談ができる時間帯を設けている。オフィスアワーについては教員ごとに設定したオフィスアワーを一覧として提示している（根拠資料4-33）。大学院における研究指導は、主に演習科目や研究の進捗発表会を通して行われている。

なお、コロナ禍以降は、Zoomを活用し、オフィスアワーや窓口での履修指導などはZoomを活用し、オンラインで対応ができる体制・環境も整備しており、コロナ禍においても学生の学びの支援が低下しないように取り組んでいる。

○授業形態に配慮した1授業あたりの学生数

授業規模に関して、講義科目は最大250名規模、言語教育科目や演習科目等ではクラス規模を原則25名以下に設定している。低回生時の教養科目については受講者数が多い傾向

となっているが、受講者数は上回生では比較的少人数で科目を履修ことができる実態となっている。2020年度の全授業科目数に占める登録者数20名以下の科目・クラスの割合は54.8%、50名以下のクラスは74.6%、100名以下のクラスは83.9%となっている。なお、150名以上の科目については、学生アシスタント(TA)を配置することとしており、教員の円滑な授業運営の補助や協働学修の促進に取り組んでいる。

コロナ禍においては教室で受講できる人数を制限する必要があるため、学生を隔週で交互に登校させる仕組みやZoomを活用したハイブリッド型授業やオンライン型授業を実施した。

○研究指導計画書の明示とそれに基づく研究指導

修士課程及び博士課程では、全研究科において研究指導計画を作成のうえ研究指導を行っている。研究指導計画書については、全大学院生の計画書を指導教員が作成し、大学院生自身が内容を確認のうえ署名を行い、最終的に研究科長が承認するという過程を経ている。また、指導計画書提出1年後に計画の進捗を計画書へ反映し、再度提出することになっている(根拠資料4-34)。また、それぞれの学問分野の特性を踏まえながら、指導教員届の提出、論文指導科目の履修登録、論文題目届の提出等の学位論文作成に係る手続きを定め、学位取得プロセス(研究指導内容・方法、スケジュール)をGraduate Academic Handbookに明記して学生に周知している(根拠資料1-11 p.25-41 p.48-63 p.74-86)。

<各学部・研究科における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>

第2章で既述の通り、本学における内部質保証活動の基本的構造は、それぞれの組織(学部・研究科・センター)単位での分野・領域に応じた内部質保証活動が前提となっており、それら組織単位での内部質保証活動の結果を、自己点検・評価委員会が全学的観点から点検・評価し、大学評議会での審議及び学長のリーダーシップによって、具体的な改善活動につなげる、という構造になっている。中長期計画・過年度総括等をふまえた重点課題・計画の設定とその大学評議会への上程(大学レベル)、計画に基づく教学プログラムの実施(組織レベル)、期中・期末における点検・評価、年度末における総括の実施(大学レベル)、次年度取組への反映(組織レベル)という、大学レベルと学部・研究科レベルを行き来するPDCAサイクルとなっている。

教育の質保証に関しては、大学評議会及び自己点検・評価委員会を中心とした大学レベルでの質保証の営みに加え、教学委員会を中心とした質保証活動を行っている。教学委員会は、2学部・研究科及び2つのセンターを横断する全学委員会であり、これらの学位プログラムに共通する教学事項の質保証の主体となっており、大学評議会にて確認された重点課題を推進するための具体的な施策の推進に責任を負う組織である。教学委員会と各学部・研究科との間の特に教育の質保証に関する役割をより明確にするため、2021年度における全学AOL推進委員会の見直し(本章点検・評価項目⑥にて詳細の記載あり)の中で、以下の通り整理し、確認している(根拠資料2-29)。

- ・各学部に対し、教学の質保証の実施方針(共通事項)を示す。
- ・各学部の質保証の取組結果を総括する。
- ・教学の質保証システム自体の適切性を検証し、改善する。
- ・質保証に関して、学部・研究科・その他の組織に対し必要な指示を与え調整を図るな

ど、教学の質保証を関係組織で一体となって進めるよう中心的な役割を担う。
また、それを踏まえ、教学委員会と各学部教授会及び研究科委員会の質保証に関連する役割について以下の通り確認している。

- ・各学部教授会・CLE・EDLSC は、質保証の実施方針（共通事項）に基づいた、学位プログラムレベル及び授業科目レベルの質保証の中心的な実施主体となる。
- ・各分野の質保証を専門的見地から推進するため、①APS 専門教育分科会、②APM AOL 分科会、③言語教育分科会、④初年次教育分科会を組織する。
- ・各学部教授会は、各分科会の取組内容を総括し、学位プログラムの質保証を推進する。質保証の実施結果については教学委員会に報告する。そして、実施結果を教育の企画・設計・運用に反映させる。

今後は、この整理に基づき、教学委員会を中心とした教育の質保証活動を行っていく。

点検・評価項目⑤：成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

評価の視点1：成績評価及び単位認定を適切に行うための措置

- ・単位制度の趣旨に基づく単位認定
- ・既修得単位の適切な認定
- ・成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置
- ・卒業・修了要件の明示
- ・成績評価及び単位認定に関わる全学的なルールの設定その他全学内部質保証推進組織等の関わり

評価の視点2：学位授与を適切に行うための措置

- ・学位論文審査がある場合、学位論文審査基準の明示
- ・学位審査及び修了認定の客観性及び厳格性を確保するための措置
- ・学位授与に係る責任体制及び手続きの明示
- ・適切な学位授与
- ・学位授与に関わる全学的なルールの設定その他全学内部質保証推進組織等の関わり

<成績評価及び単位認定を適切に行うための措置>

開学当初より GPA 制度を導入しており、 Semester 単位の GPA（当該 Semester GPA）と在籍 Semester 通算の GPA（通算 GPA）の 2 種類の GPA を算出している。GPA が優秀な学生から優先的に履修科目登録ができる制度や、交換留学、奨学金等の各種選考・審査等に活用されている。また、約 7 割の国際学生が適用されている授業料減免型の奨学金制度における継続審査や、GPA 上位者に対して奨励金を給付する優秀学生奨励金制度等があり、学生の自主的な学修の促進につなげている（根拠資料 4-35、4-36）。

○単位制度の趣旨に基づく単位認定/既修得単位の適切な認定

まず、学部について述べると、入学前に他の大学や短期大学、高等専門学校専攻科にて履修した科目については、相手先教育機関で修得した授業科目の内容を、科目の概要やシラバス等によって確認が可能であることを条件に、「立命館アジア太平洋大学教務規程」に基づ

き、大学の学則上の設置科目と適合するか否かの判断の上、各学部の学部則上の設置科目に読み替えて単位認定を行っている(根拠資料 4-37 74 条)。本学の設置科目に読み替えられない科目については、単位認定を行っておらず、これにより、本学の学士号を授与するに相応しい学修内容についてのみ単位認定し、単位認定方法の適切性を確保している。

入学後に他大学で履修した修得単位の認定については、立命館大学および国際教養大学との交換留学プログラム(セメスター留学、夏セッション留学)、大分大学および放送大学との単位互換協定に基づいて適切に単位認定が実施されている(根拠資料 4-38)。

留学制度等による海外大学との協定に基づく単位認定については、「立命館アジア太平洋大学教務規程」に基づき、学部則上の設置科目と適合するか否かの判断の上、単位認定を実施している。留学先大学での科目履修に際しては、履修予定の当該科目の本学での単位認定可否を、留学前に事前確認できる仕組みとしており、事前の「ラーニング・アグリーメント(学修の相互確認)」が可能となっている。留学先大学において修得した科目については、留学期間満了後の本人からの単位認定申請願、留学先の成績証明書、シラバス等に基づき各学部の副学部長が審査を行い、単位認定を行っている。なお、単位数の換算方法は、多国間における大学単位互換方法を定めた UCTS (UMAP 単位互換方式) を利用している。

いずれにおいても本学外で修得した単位については、法令に則り、学部では卒業までに 60 単位(要卒業単位数 124 単位の 48%) を上限として単位認定を行っている。

研究科における単位認定については、学部と同様「立命館アジア太平洋大学教務規程」に基づき、20 単位を上限に学外で修得した単位の認定を行うことができるとしている。また、アジア太平洋研究科国際協力政策専攻では、ドイツのトリア専門単科大学と修士の共同学位(ダブルディグリー)の制度を設けている。当該専攻の修了要件単位数 32 単位、トリア専門単科大学の修了要件単位数 ECTS120 単位(本学の単位に換算した場合、約 61 単位)を満たし、本学においては研究レポート、トリア単科大学には修士論文を提出し、それぞれの審査に合格する必要がある。協定書の添付事項において、1 年目(日本)、2 年目(ドイツ)に各大学において履修する科目や科目読替、成績評価の読替を定めており、これに従い、両大学で単位認定を行う。トリア専門単科大学で取得した最大 10 単位を、本学の修了要件科目として単位認定することが可能である。課程責任者のもと、両大学に、プログラム・コーディネータを置き、開講科目の調整、学生の履修状況の確認、履修指導等を行っている(根拠資料 4-39)。

○成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置

成績評価のルールとして、学生の授業への恒常的な参加を促すため、成績評価に占める期末試験の割合を 5 割以下に抑えることを課している。すべての科目の成績評価の方法・基準は、シラバスに記載されており、シラバス公開前に成績評価方法・割合を確認し、厳格な運用としている

評価	得点率	合否	評価	得点率	合否
A+	90%以上	合格	C	60~69%以上	合格
A	80~89%以上	合格	F	59%以下	不合格
B	70~79%以上	合格			

合わせて、授業終了後に当該担当教員による「成績講評」の提出を推進している。(言語

教育科目や演習科目等は除く)。これらは学内ウェブサイトですべて公開されており、受講生は、当該科目における期末試験・レポートの評価ポイントや間違いが多い事例、受講者全体の学修姿勢、受講生への今後のメッセージ等を読んで、当該科目の評価方法・評価基準を確認することができる(根拠資料 4-40【ウェブ】)。

○卒業・修了要件の明示

学位授与方針に定められた卒業・修了要件については、大学ホームページにおいて広く公表しており、学生に対しては学部の学部履修ハンドブック及び大学院の Graduate Academic Handbook に記載し周知している(根拠資料 1-10 p. 42 p. 60、1-11 p. 20 p. 46 p. 68、4-1【ウェブ】)。入学後の新入生オリエンテーションにおいても、学生の理解を促進するために、説明の機会を設けている(根拠資料 4-41)

○成績評価及び単位認定について全学内部質保証推進組織等の関わり

本学では全学委員会である教学委員会が毎年度シラバス執筆方針を成績評価方法を策定し、このシラバス執筆方針に基づき各セメスターにシラバス入稿マニュアルが策定され、各教員はこのシラバス入稿マニュアルに基づきシラバスを策定している(根拠資料 4-31)。各科目の成績評価はこのシラバス入稿マニュアルに沿って記載することになっており、成績評価方法を含めシラバス内容の適切性については副学部長・副センター長が各シラバスの記載内容について確認を行っている。また単位認定については、学部ごとの専門の学びについては各学部による審査を行い、教養科目などの全学共通の学びについては教学部が審査を行った上で適切に単位認定を行っている。

<学位授与を適切に行うための措置>

本学における学位授与に関する基準は、大学設置基準に準拠しており、「立命館アジア太平洋大学学則」および「立命館アジア太平洋大学学位規程」に定めている。学士の学位授与はこれらの規程に則り、教授会の審議を経て、学長が決定する(根拠資料 1-1 第 30 条, 4-42)。なお「立命館アジア太平洋大学教授会規程」において、教授会のもとに卒業に関する審議を行う専門委員会として卒業判定委員会を置くとしており、その委員会での審議をもって、教授会の審議に代えている(根拠資料 4-43)

修士および博士の学位授与については、「立命館アジア太平洋大学学則」および「立命館アジア太平洋大学学位規程」に則り、大学院研究科委員会および学位委員会における審議を経て、学長が決定する(根拠資料 1-1 第 30 条, 4-42)。なお、「立命館アジア太平洋大学大学院研究科委員会規程」において、修了に関する審議を行う専門委員会として修了判定委員会を定めており、その委員会での審議をもって、研究科委員会の審議に代えることとしている(根拠資料 4-44)。

○学位論文及び特定課題の審査とその基準の明示

研究科において、客観的かつ厳格に最終成果物(修士論文・研究レポート等)審査を行うための措置を講じている。まず、客観性を担保するプロセスとして、両研究科博士前期課程において最終成果物である修士論文および研究レポートともに、2名の審査員(指導教員とほかの学内教員)で審査を実施することとしている。また、研究指導においても、専攻内の各研究分野で定期的に合同発表会を開催し、同分野の教員全員が所属学生の研究計画の進捗について確認・指導する体制を敷き、入学直後から客観評価を受ける仕組みを設ける等、

研究指導ならびに審査の客観性や透明性、厳格性を図っている。なお、アジア太平洋研究科博士後期課程では、博士学位請求論文審査において更なる客観性、厳格性を保持するため、学外者1名を含む3名以上の審査員を置くことを定めている(根拠資料 1-11 p. 61)。

次に、審査基準については、両研究科博士前期課程ともに、修士論文と、その他研究レポート等の特定課題研究について、それぞれの評価基準や修士論文と研究レポートの違い等を明示し、学生に学生に対しては Graduate Academic Handbook で周知している(根拠資料 4-45、4-46【ウェブ】、4-47【ウェブ】)。アジア太平洋研究科前期課程においては、修士論文・研究レポートの審査を行う教員が利用する評価シートについて、教員間の審査における統一性をより厳格に担保する観点からの改善の必要性を認識している。現在、2022 年度において、改善に向けた検討を開始している。

○学位授与について全学内部質保証推進組織等の関わり

学士の学位授与については教授会のもとに卒業に関する審議を行う専門委員会として置かれている卒業判定委員会、修士・博士の学位については研究科のもとに修了に関する審議を行う専門委員会として置かれている修了判定委員会において審議を行っている。両委員会の委員は学長が指名する副学長が任命することとなっており、全学的な質保証の観点から両学部長・研究科長・副学部長・教学部長・教学部副部長が任命されている(資料 4-43、4-44)。

点検・評価項目⑥：学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

評価の視点1：各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定

評価の視点2：学位授与方針に明示した学生の学習成果を把握及び評価するための方法の開発

<学習成果の測定方法例>

- ・ルーブリックを活用した測定
- ・学習成果の測定を目的とした学生調査
- ・卒業生、就職先への意見聴取

評価の視点3：学習成果の把握及び評価の取り組みに対する全学内部質保証推進組織等の関わり

<各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定>

学習成果を把握・評価し、教育目標の達成状況を検証する取組として、学びの質保証 Assurance of Learning (AOL)による学習成果の適切な把握があげられる。国際経営学部及び経営管理研究科が取得した国際認証 AACSB のスタンダードのひとつにもなっている AOL 活動を全学で導入している。国際経営学部及び経営管理研究科では AACSB 取得に先立つ 2009 年度から、アジア太平洋学部及びアジア太平洋研究科においては 2017 年度から AOL 活動を推進している。

AOL は、学部や研究科が定める学位授与方針をどの程度達成しているかを測定し、その結果に応じて改善を図っていくプロセス全体のことを指している。各学部・研究科は、それ

それぞれの学位授与方針に明記した LG と LO、さらにそれらと各科目との対応関係を示す CAM を整備することにより、それぞれの科目において期待される学習成果を学生にもあらかじめ明示している（根拠資料 4-2【ウェブ】、4-3【ウェブ】、4-4【ウェブ】、4-5【ウェブ】）。

学生の成長・達成度の可視化・測定はより具体的な指標である LO を基準に行われている。LO の達成度を測定する手法（試験・レポート・プレゼンテーション等）は各科目によって異なるが、科目ごとの LO に対応した設問への正答率等を踏まえ、学生の到達度の検証を行っている。検証結果については、学部・研究科での分析の後、全学 AOL 推進委員会に報告され、それをもとに学部・研究科のカリキュラムや教育活動の改善につなげている（根拠資料 4-48）。

全学的な AOL 活動を実施するため、2018 年度に大学評議会の直下に、学長を委員長とする全学 AOL 推進委員会を設置した。全学 AOL 推進委員会のもとには学部・センターで取り組むべき AOL の取組について検討するために 5 つの部会を設置し、各部会における活動内容については定期的に全学 AOL 推進委員会に報告・共有してきた。この全学 AOL 推進委員会については、2018 年度以降の取組により、各学部・研究科・センターでの AOL 活動が安定して行われるようになった現状をふまえ、またこの間の AACSB 認証基準に沿った AOL 手法から発展し、より分野の特性に応じた AOL 活動を各学部・研究科が主体的に構築することを今後の課題として、大学評議会の直下の委員会としての位置づけを変更することとした。2022 年度からは、教学部の責任のもとに、各学部・研究科・センターがより主体的に AOL 活動の設計および実施を行うこととなる（根拠資料 2-29）。

<学位授与方針に明示した学生の学習成果を把握及び評価するための方法の開発>

直接的に正課授業に関連した AOL 活動以外では、以下のような学生の学習成果を把握及び評価する取り組みを実施している。

○ルーブリックの活用

APU における学生の学びの特徴は、授業内における学びに加え、寮生活や課外活動を通じ日常的に多国籍・多文化を経験することによる成長にある。このダイナミックで多様な学生の成長を可視化するツールとして、APU ルーブリックを活用することとした。立命館アジア太平洋大学アセスメント・ポリシー（第 2 版）（第 2 章点検・評価項目①に詳細の記載あり）において、APU ルーブリックを正課・正課外を通じた学生の成長を可視化するツールとして置いている。APU ルーブリックは、2012 年度以降、教学部のもとに設置された学部・センター横断型プロジェクトにおいて原案が作成されて以降、主に一部の共通教育科目で導入されてきた学生自己評価のツールである（根拠資料 2-7, 2-8）。このルーブリックを今次全学的アセスメントのツールとして設定したことで、大学が、正課の直接的データ（成績や履修データ）のみでは測定することが困難な、学生の非認知能力の成長・推移について可視化し、それを全学的な視点からの内部質保証に活用することができる。このルーブリックの全学的なレベルでの活用は、2022 年度に本格化する予定としているが、すでに在学生アンケートへのルーブリックの組み込みは完了しており、今後本格的に分析を行い、点検・評価・改善の根拠とする。

○学生・卒業生調査、就職先への意見聴取

卒業生への意見聴取は、自己点検・評価委員会のもとに置かれた全学的 Institutional Research (IR) 活動の一環として卒業時にアンケートを行っている。継続的に、回答回収方法の改善を行った結果、回答率は 9 割以上を確保できる仕組みが定着した。アンケートの内容は APU ルーブリックを踏まえた質問内容となっており、合わせて実施している入学時アンケート、在学生アンケートとクロス分析をすることで、新入生～在学生～卒業時を複合的に分析し学習成果を測定することが可能となっている。これらのアンケート結果については、集計・分析結果を自己点検・評価委員会及び大学評議会で共有し、各組織または大学全体の重点課題の設定に役立てている（根拠資料 2-34）。

また、2021 年度からの新たな取り組みとして、卒業後 5 年・10 年・15 年の卒業生に対する調査を開始している。特に、卒業後、大学で身に着けたスキルや知識等が、現在の生活や仕事でどの程度役立っているかについて調査を行うこととしている。調査結果については、全学的観点から自己点検・評価委員会がその責任のもとで分析し、その結果を大学評議会に報告することとしている（根拠資料 4-49）。

就職先への意見聴取については、全学的な外部評価である GAB に経済界からの委員を含み助言を受けていること、また一部国際認証受審にむけた取り組みの中で、当該分野に近い企業・組織に対する意見聴取を単発的に実施しているという実態があるが、全学的観点からの組織的な実施が現状で十分であるとは言えない。そのような実態を改善するために、2021 年度において、自己点検・評価の実施方針を策定しており、この中で 2023 年度以降の学部・研究科における外部評価について以下の通り確認している（根拠資料 2-6）。

- ・学部・研究科は、自己点検・評価にもとづき、外部評価を計画的に実施する。外部評価の実施計画については、それぞれの学部・研究科の状況を踏まえ、外部評価の範囲・評価の項目や、評価者（他大学の同分野の教員、雇用者・企業関係者等）等を含む計画を、学部・研究科において検討し、自己点検・評価委員会において決定する。また、実施の結果を自己点検・評価委員会に報告する。

これにより、大学が提供している教育内容が社会・企業のニーズに合致しているか等について点検することとしている。

点検・評価項目⑦：教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 1：適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価

・学習成果の測定結果の適切な活用

評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

<教育課程・内容・方法の適切性の定期的な点検・評価>

教育課程・内容・方法に関する定期的な点検・評価を行う仕組み体制は、内部質保証体系図（教学）に示された通り、大学レベル、共通教育・学部・研究科レベル、教員レベルのそれぞれで行われている。

まず大学レベルとして、全学的観点からの教育の内容・方法・質等に関わる点検・評価を

行う主体を、教学委員会としている。教学委員会を主体とした具合的な点検・評価の内容には、科目の開講状況、学生による授業の評価状況、海外プログラム実施状況等が含まれており、これらに関連するデータ等を用い点検・評価を行っている。

例えば科目の開講状況については前年度の開講状況について「開講まとめ」を策定し、科目分野ごと、学期ごとの開講状況、担当者変更や閉講の状況、常勤・非常勤教員による科目担当状況、教員人件費支出の状況などについて総括を行い、教学委員会、各学部教授会、研究科委員会、センター会議にて報告を行っている（根拠資料 4-50）。次年度の開講方針の策定にあたっては、直近の「開講まとめ」における総括内容を踏まえ開講方針を策定しており、適切に点検・評価・改善を行った上で次年度の開講方針に反映することができている（根拠資料 4-51）。また、開講方針の決定にあたっては、教学委員会において議決し、各学部教授会、研究科委員会、センター会議にて報告を行っている。学生による授業の評価については、対象となる全科目について授業評価アンケートを毎 Semester 実施している。教学委員会においては、その結果について分析し、点検を行っている。なお、授業評価アンケート結果については、学生が次学期に履修する際の参考とするために Web 上で公表している（根拠資料 4-52【ウェブ】）。また、本章点検・評価項目⑥に既述の通り、教学委員会が全学的組織として点検・評価を行う事項に、2022 年度からは全学的観点からの AOL 活動状況点検が含まれることになる（2021 年度までは大学評議会のもとに設置された全学 AOL 推進委員会が実施）。つまり、各学部・研究科・センターが実施する AOL 活動を通じた学生の学びの状況の確認・点検を、データに基づき教学委員会が行う。

共通教育・学部・研究科レベルにおける教育の内容・方法に関する点検・評価については、AOL 活動を軸にして行っている。また、学生の声を聴く「Talk with Dean」を定期的に開催し、学生との直接の対話を通じて、教育内容や方法の点検を行っている（根拠資料 4-53）。

教員レベルでの点検は、授業評価アンケートの結果に基づく点検が中心となっている。授業評価アンケートの回答結果については集計の上、担当教員へ返却しており、各教員はその結果を踏まえて次年度の授業について必要な改善等を行うことになっている。この授業評価アンケートにもとづく点検は全学的に実施している教員アセスメント制度において、全専任教員を対象とした評価活動としても実施されている（詳細は、第 6 章点検・評価項目④に記載）。また、教員ごとの授業評価アンケート集計結果については、各学部長・研究科長・センター長などの所属長と共有され、各所属長は年に一度行われる教員との面談等において授業評価アンケート結果を踏まえて、必要な助言・指導等を行っている。

またこれらの恒常的な点検・評価のプロセスに加え、特定の課題や大学全体に関わる事項については、大学評議会メンバーによる点検・評価も適宜行っている。例として、スーパーグローバル大学創成支援事業（SGU）関連課題があげられる。大学全体の国際化推進を目的とした当該事業においては、外国籍教員比率や英語でのシラバスの整備、学生の英語力や留学経験等の指標について、大学としての目標を立て、毎年その達成状況について点検・評価を行っている。

<点検・評価結果に基づく改善・向上>

上記の点検・評価プロセスにおける改善事例の一つ目としては、日本人学生の海外派遣者数増加に向けた取組の強化があげられる。2017 年度時点で、SGU 事業において本学が目

標として掲げている日本人学生の海外派遣者数について、目標数値を達成するための取り組みの強化の必要性が大学評議会によって確認された。これを受け、教学部のもとに副学長を委員長とする海外派遣改革検討委員会を設置することが、教学委員会の議を経て、大学評議会にて議決された。

海外派遣改革検討委員会では、既存プログラムの拡充、新規プログラムの開発を進め、2019年度における大幅な日本人学生の派遣者数の増加につながった。その結果、当初、SGU事業の最終年度である2023年度までの目標としていた数値を2019年度において達成することができた（根拠資料4-54）。

2つ目としては、学生の学習状況分析に基づく支援体制の構築があげられる。まず、国際経営学部においては、必修科目として基礎数学、上級数学、統計学等を開講している。これらの科目を含め、必修科目の修得状況については卒業にも大きく影響するため、学部としても特に重視しており、学期ごとに必修科目の履修状況と修得状況について分析・報告を行っている。2017年度には入学者を対象に実施している数学のプレイスメントテストの結果を分析し、数学系科目において困難を抱える学生数が一定数存在することが明らかとなったため、国際経営学部で検討を行い、正課外において数学系科目を苦手とする学生を支援する仕組みとして Analytics and Math Center (AMC) の設置について教学委員会において審議を行い、大学評議会にて承認された（根拠資料4-55）。

AOL活動を通じた改善も多くある。国際経営学部では、2015年度までのAOL活動において、学位授与方針に明示されたLG/LOのうち、特に「2. 基礎的な専門知識を取得する」について学生の習得に課題がみられた。その結果を受け、2017年度からのカリキュラムにおいて、低回生からの系統的な学びを強化するために、12の必修科目を設定した。また、4年間で学んだことを踏まえ実社会の課題解決に取り組むことで、学生の能力の定着化を図るために「グローバル・マネジメント」というキャップストーン科目も設置した。

（2）長所・特色

まず、一つ目に、課程に相応しい授業科目の確実な提供を行うため、毎年度の「開講まとめ」と「開講方針」の作成があげられる。教学委員会・教学部の責任において、当該年度の開講状況について「開講まとめ」を策定し、科目分野ごと、学期ごとの開講状況、担当者変更や閉講の状況、常勤・非常勤教員による科目担当状況、教員人件費支出の状況などについて総括を行っている。また、この「開講まとめ」における総括内容に基づき、開講方針を策定しており、前年度の開講状況について適切に点検・評価・改善を行った上で次年度の開講方針を策定し、方針に沿った授業科目の開講に至るよう、全学的な調整を行っている。

2点目として、国際通用性を意識した教学改善が特徴といえる。国際経営学部および経営管理研究科においては、教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施について、国際水準のビジネス教育を強く意識した取組を進め、2016年度 AACSB 認証評価の取得を果たした。加えて2020年度には大学院レベルのマネジメント教育の国際的な認証評価機関である Association of MBAs (AMBA、本部：英国)より、世界でも最高水準のMBA教育を提供する教育機関として認証を取得し、今後もAACSBの再認証に向けた取組を進めるとともに、他の国際認証評価の取得にも取組み、国際通用性を意識した教学改善と高度化に取り組んでいく。アジア太平洋学部でも2018年に観光分野に関する国際認証 TedQual を取得する

に至り、国際水準での教育を目指すための国際認証への取り組みは、2 学部 1 研究科に広がっている。

3 点目として、初年次教育の実態があげられる。本学では、高校から大学への移行期間の重要性を鑑み、初年次教育の強化に取り組んできた。初年次教育に関わっては、教育開発・学修支援センター(EPLSC)が中心となり、大学への円滑な移行支援や本学の多文化環境を積極的に活用するための基盤形成を目的として初年次科目の抜本的改革・強化に取り組んでいる。また、正課外における学生の学習支援として言語自主学习センター(SALC)、ライティング・センター、Analytics and Math Center(AMC)を設置しているほか、アカデミック・アドバイジング等の学修支援や入学前教育プログラム等を立ち上げ、包括的な初年次教育を展開している。

4 つ目に、入学後早期からの異文化・海外体験の実施がある。日本人学生が本学の有する多文化環境を活用した充実した 4 年間を送るためには入学後の早い段階で異文化体験を行うこと極めて重要であるという認識のもと、入学後の授業が開講されない期間(クォーターブレイク)(5 月下旬～6 月上旬)に、海外においてフィールド調査等を行う「Freshman Intercultural Relations Study Trip (FIRST)」を開講している。当該プログラムは異文化体験が豊富でない新入生が主にアジアの国において現地の言語を事前に学び、定めたテーマについて調査活動を正課科目として開講しており、プログラムでの異文化体験を通して 4 年間の APU での大学生活について向き合う機会としている。当該科目は必修科目とはなっていないが、2019 年度については 293 名(2019 年春に入学した日本人学部学生の約 45%)が参加した。プログラム実施にあたっては、派遣する国・地域出身の先輩学生を TA を同行させ、学生の安全を確保しているほか、派遣予定であった国・地域の情勢が不安定な場合については派遣先を変更するなどして、学生の異文化体験の機会を確保している。

コロナ禍により、FIRST プログラムでの海外派遣が困難となり、2020 年度については実施を見送ることとなった。しかしながら、学生や保護者からの FIRST プログラムに対する期待は高く、当該プログラムは本学初年次教育の特徴的な取組であることを踏まえ、2021 年度についてはオンラインで FIRST プログラムを実施した。具体的には、調査対象を従来プログラムのように 1 カ国・地域を対象とするのではなく、国際学生の TA の協力を得ながら調査対象とした国・地域で暮らす人を紹介してもらい、設定したテーマについての調査を行うという形態で実施した。

(3) 問題点

本学では、大学のミッション・人材育成目的・社会動向等を踏まえ、これまで 2004 年度、2006 年度、2011 年度、2017 年度に教学改革を実施してきた。しかしながらこれまでの教学改革においては、各学部が教学改革を検討するにあたって、考慮すべき事項等を示したガイドラインが存在していない状況であった。このような状況を踏まえ、2021 年 9 月に「学部(学士課程)教学ガイドライン」を定め、次期教学改革以降に当該ガイドラインに基づき、教学改革を行うことを決定した(根拠資料 3-11)。一方で、大学院の教学改革に関わるガイドラインについては、存在していないため、今後は大学院教学改革に関わるガイドラインも策定予定である。

(4) 全体のまとめ

学位授与方針および教育課程の編成・実施方針は、授与する学位ごとに定め、大学ホームページを通じて公表している。共通教育科目は、「APU リテラシー」、「世界市民基盤」、「社会ニーズ対応」という 3 つのカテゴリーを設け（世界市民基盤科目はさらに「アジア太平洋学系」、「日本学系」、「基礎系」、「学部専攻入門系」に分類）、適宜科目を配置した。専門教育においては、中心科目の設定（コア科目、必修科目）や、1 回生から 4 回生までの系統的な履修構造、卒業要件の厳格化等を通して、専門学習の充実度向上を図っている。

大学院・アジア太平洋研究科博士前期課程の教育課程は、各学生が研究基礎力を身につけ、アジア太平洋地域に関する課題に関する知識と専門分野・領域の掘り下げた知識をバランス良く修得できるようカリキュラムを編成している。経営管理研究科の教育課程は、研究基礎力を習得する基礎分析科目（2 科目）、経営管理に関する幅広い基礎知識を修得するためのコア・ビジネス・ファンダメンタル科目（8 科目）を必修科目として設置し、それらを基礎に各々の専門分野を中心に系統的な履修ができるようカリキュラムを編成している。各学部・研究科は、学生の学修を活性化し、効果的に教育を行うため、学生から分かりやすい科目ナンバリングの実施、 Semester 毎の履修登録科目数に上限を設定しているほか、シラバスの記載情報の充実を図る等の措置をとっている。また、毎 Semester 開講前のオリエンテーション期間には、新入生を対象とする先輩学生による履修相談の機会を学生寮やキャンパス内カフェテリア等においても広く提供している。

成績評価に関しては、開学当初より GPA 制度を導入しており、GPA が優秀な学生から優先的に履修登録ができる「優先登録制度」や、交換留学、奨学金等の各種選考・審査に活用している。また、成績評価のルールとして、成績評価に占める期末試験の割合を 5 割以下に抑えることを定めている。学位授与についても、各学部・研究科とも大学設置基準に基づく授与基準を設定し、それにしたがって厳格に学位授与手続を実施している。

学位授与方針に明示した学生の学習成果の把握・評価に関しては、国際経営学部および経営管理研究科が先行的に取り組んできた AOL の取組を全学に広げ、すべての教育組織において推進している。また、IR 活動の一環として実施している卒業時アンケートの結果について、入学時・在学時のアンケートとクロス分析することにより、学生の学習成果をより精緻に把握・評価する仕組みを整備している。

今後、組織的な総括や評価に基づく教学改革の実施を行うことを目的に、2021 年 9 月に「学部（学士課程）教学ガイドライン」を定めながら、大学院の教学改革に関するガイドラインの策定などの課題も残っている。これらの課題を残しつつも、大学基準に照らして、大学の理念や教育研究上の目的及び学位授与方針に基づく教育の実施について、おおむね適切であるといえる。

第5章 学生の受け入れ

(1) 現状説明

点検・評価項目①：学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：学位授与方針及び教育課程の編制・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の適切な設定及び公表

評価の視点2：下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定

- ・入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像
- ・入学希望者に求める水準等の判定方法

＜学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）の設定、求める学生像のアドミッション・ポリシーへの規定および入学試験要項での提示＞

開学宣言や大学の目的、学部・研究科毎の人材育成目的、及び学位授与方針にもとづき、学部・研究科単位、課程・専攻ごとに学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）を定めている。100の国・地域から国際学生を受け入れる、国際学生と国内学生の比率を各50%とするという、本学の国際性・多様性の土台となる学生の多様性を担保しつつ、大学の理念・目的に共感する学生を受け入れるため、アドミッション・ポリシーで、入学者に求める資質・能力を示している。学部・研究科共通の内容として、大学の基本理念に共感し、世界から集う学生とともに学び、異なる文化と価値観の違いを認めて理解し合い、多文化・多言語キャンパスからなる大学コミュニティで積極的に交流し、相互の学びに貢献する意思を持った学生を求める、としている。加えて、学部・研究科毎の入学者に求める資質・能力もそれぞれ適切に設定している。あわせてポリシー内では、入学者選抜においてこれらの資質・能力を測る方法として、学部においては、「知識・技能、思考力・判断力・表現力、主体性・多様性・協働性を総合的に判断する多様な入学者選抜を行う」とし、研究科では「研究計画、筆記試験、面接試験、成績証明書等により多角的に審査」するとしている（根拠資料 5-1【ウェブ】）。

アドミッション・ポリシーは、学位授与方針及び教育課程の編制・実施方針と連関するものであり、これらに変更があった場合に、適宜修正される。修正の際は、教授会、研究科委員会等での審議を経て、大学評議会が決定する（根拠資料 5-2）。また本ポリシーは、毎年度の入学試験要項や、大学案内、大学ホームページ等を通じて、受験生に広く公表している（根拠資料 1-12【ウェブ】、5-3、5-4、5-5、5-6、5-7、5-8、5-9、5-10、5-11、5-12）

点検・評価項目②：学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運用体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。

評価の視点 1：学生の受け入れ方針に基づく学生募集方法及び入学者選抜制度の適切な設定
評価の視点 2：授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供
評価の視点 3：入試委員会等、責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制の適切な整備
評価の視点 4：公正な入学者選抜の実施
評価の視点 5：入学を希望するものへの合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施

学則において、入学試験委員会を置くこと、入学試験の合格者は、教授会の議を経て、学長が決定することを定めている。まず、入学試験委員会は、全学委員会として入学試験の方式に関する事項、試験科目および配点に関する事項、入学試験、合格発表および入学試験企画に関する事項等を決定する。副学長を委員長とし、学部長・研究科長・教学部長・入学部長・学生部長・言語教育センター長ならびに事務局長で構成される。また入試判定委員会は、教授会規程ならびに研究科委員会規程の中で、当委員会を学生の入学に関する審議を行う教授会の専門委員会とすることを定めている（根拠資料 4-43、4-44）。そのため入試判定委員会の審議をもって、教授会・研究科委員会の審議に代えている。その上で入学者の決定は、学則に基づき学長が行っている（根拠資料 1-1 第 13 条 2 項）。

この学内体制に基づき、学生募集および入学者選抜の方針は、毎年度、国際学生・国内学生の別に定め、入学試験委員会で審議・決定をしている。また、公正かつ適切に入学者選抜を実施するため、入学試験委員会で決定した募集人数、出願資格、入試日程等の情報を正しく、広範に周知すべく、入学試験要項および入学試験ガイドを発行し、大学ホームページでも公表している（根拠資料 1-12【ウェブ】）。

<学生募集方法の適切な設定と実施>

学生募集は、大きく①学部・国際学生、②学部・国内学生、③研究科（主に国際学生）という区分けで実施している。これらのそれぞれの区分における学生募集方針は、入学試験委員会で審議・決定している（根拠資料 5-13）。

①学部・国際学生の募集は、常時 100 カ国・地域からの学生受け入れ、国際学生比率 50% を達成するための重要事項である。キャンパスの多様性を追求するため、一部の国・地域に偏らない多様な入学者構造の実現を目指し、各国・地域状況に応じた入学者目標数を設定している。中国・台湾・韓国・タイ・ベトナム・インドネシアなどの現地オフィスを設置している国・地域では、現地スタッフとの連携を密にし、現地での高校訪問、単独の説明会の開催、APU のキャンパスへの生徒の教育旅行や教員の招聘企画などを提案し、活動を行ってきた。現地オフィスがないアジア、オセアニア、欧米、アフリカ等においては、現地での教育フェア等の機会を利用して、募集活動を進めてきた。

2020 年からの新型コロナウイルスの影響によって、日本から海外への出張はほぼ不可能となり、また現地オフィスの担当者の対面での活動も大きく制限されたため、募集方法の大

幅な見直しを行い、募集のみならず入学試験や出願から入学手続きまでオンライン対応を強化している（根拠資料 5-14）。例としては、オンラインによる APU 教員のレクチャーシリーズとして、英語で国内外高校生にアカデミックな魅力を伝える「バーチャル・ミニ・ユニバーシティ・プログラム (VMUP)」を初めて開催した。世界 35 カ国・地域 238 名が参加し、その結果として、参加した高校 3 年生や既卒の 124 名のうち 31 名 (25%) が出願に至るなどの成果が出ている（根拠資料 5-15）。また、国際学生の入国を最大限支援するため、2020 年秋の一時的な入国制限緩和に際しては、空港ピックアップ対応や、ホテルでの隔離・待機期間中の宿泊費補助ならびに携帯電話の無償貸与、同期間中の学生や教職員とのオンライン交流も行うなど、大学をあげて適切な入国支援を行い、その結果 232 名の新入生が入国を完了した（資料 5-16）。また、2021 年度春・秋の国際学生の入学者計 681 名については、その多くが入国ができない状態にも関わらず本学への入学を決めた学生である。

②学部・国内学生の募集については、この国際性・多様性を特徴とするキャンパスを実際に体験する、または本学の教職員や学生と交流し、直接対話のなかで本学の魅力を伝えることを重視し、募集活動を展開している。高校生およびその保護者を対象としたオープンキャンパスや世界各国から来た高校生と英語で交流するサマースクール、高校生対象の学習合宿 BEGIN プログラムの開催のほか、全国主要都市で大学説明会や相談会、全国各地の高等学校や塾・予備校、国外の学校や在留邦人向け学習塾等への訪問等を実施している（根拠資料 5-17）。コロナ禍前の 2019 年度においては、これらのプログラムや説明会等への参加者は年間のべ 5100 人程度であった。2020 年度は、新型コロナ禍によって国内で対面活動にも制限が出たため、これらの企画のオンライン化を推進した（オンライン説明会やオンラインオープンキャンパスなど）（根拠資料 5-18）。これらの企画のオンラインでの実施により、これまで以上に多様な地域からの参加が可能となった。結果として、これらの企画への年間のべ参加者数は 2020 年で 2352 名、2021 年度では 4035 名となっている。2020 年度は 2019 年度の 5121 名に対して一旦縮小しているが、2021 年度においてはコロナ禍においても適切に募集活動を実施することができたといえる。これらの企画以外では、大学案内パンフレットや大学ホームページで入学試験情報のみならず学修・学生生活に関する情報を公開している（根拠資料 5-19 【ウェブ】）。

③研究科（主に国際学生）の募集については、外部団体が主催する海外フェア（対面またはオンライン）への参加や、本学独自のオンライン説明会などに加え、海外の受験生向けポータルサイトへの大学情報の登録や、情報登録を行った潜在的な志願者層に対して、大学情報を提供するなどの取組みを行っている。コロナ禍への対応として、これらの企画を全面オンラインで実施している。さらに文部科学省の奨学金（大使館推薦等）や国際協力機構（JICA）が実施する人材育成奨学計画（The Project for Human Resource Development Scholarship）等へも積極的に参画し、多様な入学者受け入れに取り組んでいる。

<学生の受け入れ方針に基づく入学者選抜制度の適切な設定>

まず、学部の出願資格として、学校教育法第 90 条および学校教育法施行規則第 150 条等の規定に則して「学歴」の出願資格を設定している。また、アドミッション・ポリシーに示された「大学での学習を遂行するために必要な英語または日本語の能力」の有無を確認するための言語要件を以下のとおり設定し、入学試験要項等で明示している。具体的には、下記

の通り国際学生と国内学生のそれぞれについて入学基準言語に区分し言語要件を定めている。

表 5-1: 学部 出願資格 (言語要件)

学生区分	入学基準言語	出願資格 (言語要件)
国際学生	日本語	JLPT (日本語能力試験) N1 100 点、JLPT N2 120 点、EJU「日本語」読解、聴解・聴読解 250 点、記述 30 点
	英語	IELTS / IELTS Indicator 6.0 (加えて各項目が 5.5 以上)、TOEFL iBT®/TOEFL iBT® Home Edition 75 点、TOEIC® (L&R) 750、実用英語技能検定 準 1 級、ケンブリッジ英語検定 169、PTE Academic 50
国内学生	英語	TOEFL iBT®75、IELTS (Academic Module) 6.0、TOEIC® (L&R/S&W) 1600、実用英語技能検定 準 1 級、TEAP 318、TEAP CBT 630、GTEC 1215、ケンブリッジ英語検定 169、PTE Academic 50

次に、研究科共通の出願資格として、学校教育法第 102 条および学校教育法施行細則第 155 条等の規定に則して「学歴」の出願資格を設定するとともに、アドミッション・ポリシーに示された「学修・研究活動に必要な英語能力」を問うための言語要件を以下のとおり設定し、入学試験要項等で明示している (根拠資料 5-7)。

表 5-2: 研究科出願資格 (言語要件)

入学基準言語	出願資格 (言語要件)
国際学生 国内学生	IELTS 6.5、TOEFL iBT® 85、TOEIC® (L&R) 800、ケンブリッジ英語検定 176、PTE Academic 58

次に、入学者選抜実施にあたっては、関係法令はもとより、各年度の「大学入学者選抜実施要項 (文部科学省高等教育局長通知)」を踏まえ、適切に行っている。

学部国際学生の選抜はすべて総合型選抜により実施している。世界中から出願を受け付けるためオンラインを活用したシステムを用い、オンラインテストや書類審査 (出願資格、言語能力、高校又は大学での成績、志望理由の確認) を行ったのち、1 次審査合格者に対して面接を行い、日本への留学意欲や適性、広く国際社会への関心等を評価している。出願から審査までのすべてのプロセスをオンラインで実施するシステムは、コロナ禍より以前の 2018 年度から構築しており、その結果、コロナ禍におけるオンライン環境においても滞りなく且つ公正な選抜を実施することができている。

学部国内学生の選抜では、アドミッション・ポリシーとして明示した能力や意欲、適性を備え、各学部の学びへの興味・関心を持つ学生を選抜するために、一般選抜、総合型選抜、学校推薦型選抜、帰国生徒選抜等の多様な入学者選抜を実施している。

2021 年度には、開学宣言にある「アジア太平洋の未来創造に貢献する有為の人材の養成

と新たな学問の創造」を達成するため、特にアドミッション・ポリシーに示された「日英両語で積極的に交流し、相互の学びに貢献する意思を持った」人材を獲得することを目的に入試改革を実施している。入試改革の主なものとして、自分で問いを立て、仮説を論証するという形式の「世界を変える人材育成入試～ロジカル・フラワー・チャート入試～」を導入した。また、一般選抜入試（共通テスト7科目型・5科目型）に数学Ⅰ・数学Aを必須科目に加えた（根拠資料 5-20）。

表 5-3 学部入学者選抜の形態

学生区分		入試方法・入学時期	入試方式
国際学生	国内 在住	総合型選抜（外国人 留学生入試） （4月・9月入学）	日本国内に在住する国際学生を対象とした入学試験、編入学・転入学試験
	国外 在住		日本国外に在住する国際学生を対象とした入学試験、編入学・転入学試験
国内学生		一般選抜 （4月入学）	前期方式、英語重視方式、共通テスト併用方式、共通テスト方式、後期方式、共通テスト+面接方式、共通テスト方式（後期型）
		総合型選抜 （4月・9月入学）	世界を変える人材育成入試、総合評価入試（4月入学のみ）、活動実績アピール入試、
		学校推薦型選抜等 （4月・9月入学）	学校推薦型入学試験（指定校） 学校推薦型入学試験（附属校、提携校、4月入学のみ）
		帰国生徒選抜等 （4月・9月入学）	海外就学経験者（帰国生）入試、国際バカロレア（IB）入試、編入学・転入学試験

修士課程、博士前期課程、博士後期課程については、書類審査（出願資格、言語能力、研究計画、大学での成績証明、志望理由の確認）に加え、2019年度入学生よりオンラインのビデオ面接を用い、志願者の研究力や英語による論文執筆力、日本への留学意欲や適性を評価している。さらに博士後期課程では、出願希望者の研究内容と受け入れ分野や指導体制の適切性の確認を実施することを目的に、志願者は出願前に指導を希望する教員と連絡を取り、出願時に指導許可書を提出する制度を導入している。また、2020年度入試より全員へのクリティカルシンキングや数学的素養を図るアセスメントを全員に課す取り組みも始めている（根拠資料 5-21, 5-22, 5-23）。

<授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供>

入学金や授業料・APハウス入寮費用・諸会費に加え、経済支援に関する情報は、大学案内、入学試験要項、入学手続要項に記載するとともに大学ホームページ等を通じて受験生に広く公表している（根拠資料 1-12【ウェブ】、5-3, 5-4, 5-5, 5-6, 5-7, 5-8, 5-9, 5-10, 5-11, 5-12, 5-19【ウェブ】）。

入学前に申請できる本学独自の経済支援制度として、国際学生を対象にした授業料減免

制度と国内学生を対象とした優秀者育英奨学金があり、どちらも入学試験の成績に応じて決定され、合格通知と同時に通知される。これにより受験生は4年間の学びの見通しをたてた上での入学判断が可能である。

<入学者選抜実施体制の適切な整備、公正な入学者選抜の実施>

公正・厳正な入学選抜の実施を行うため、既述の通り、入学試験委員会と入試判定委員会の2つの委員会を置いている。入学試験委員会は、全学委員会として入学試験の方式に関する事項、試験科目および配点に関する事項等を審議・決定し、一方入試判定委員会は、入学試験委員会において定めた審査・選考基準に則り可否を審議している（根拠資料4-43、4-44、5-7）。その上で入学者の決定は、学則にもとづき学長が行っている（根拠資料1-1 第13条2項）。これらのプロセスを通じて、透明性・公正性を確保しつつ、客観性の担保を行っている。

入学者選抜の透明性を確保するため、前年度入試結果（志願者数、受験者数、合格者数）を大学ホームページにおいて公表しているが、国内学生入試においては入学試験ガイドにおいて合格最低点についても公表している（根拠資料1-12【ウェブ】、大学基礎データ表3）。

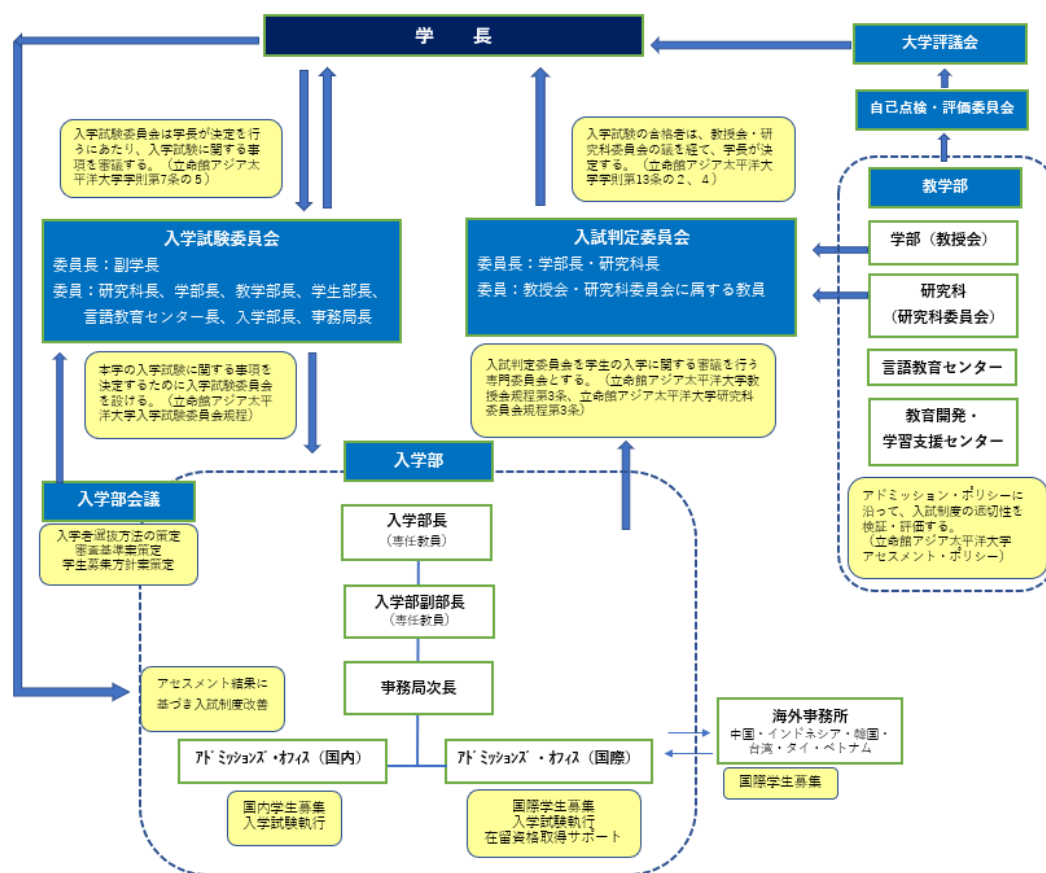


図 5-1 入学者選抜実施体制・プロセス(根拠資料 5-24)

<合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施>

障がい等のある受験生への対応については、「立命館アジア太平洋大学 障がい学生支援に関する指針（ガイドライン）」に沿い、受験上の配慮を希望する場合には、出願の前に受験上の配慮申請書を提出する旨を学部・研究科の入学試験要項に明示している。受験生の個別状況を把握した上で入学試験委員会で配慮内容を決定し対応をしている（根拠資料 5-25【ウェブ】、5-26【ウェブ】）。また出願段階や合格後の段階で、入学後の学修や入寮後の生活に配慮を希望する者に対して、担当との面談を設定して、受け入れ体制や条件について、適切に説明し、対応を行っている。

点検・評価項目③：適切な定員を設定して学生の受入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか

評価の視点1：入学定員及び収容定員の適切な設定と在籍学生数の管理

<学士課程>

- ・入学定員に対する入学者数比率
- ・編入学定員に対する編入学生数比率
- ・収容定員に対する在籍学生数比率
- ・収容定員に対する在籍学生数の過剰又は未充足に関する対応

<修士課程、博士課程>

- ・収容定員に対する在籍学生数比率

<定員の適切な設定、収容定員の適正な管理>

入学定員と収容定員の適正な管理については、入試判定委員会において、適切な入学定員充足率を維持するよう合否判定を実施している。また入学試験委員会や大学評議会において、在籍学生数や入学者数等の確認を適切に行っている（根拠資料 5-27、5-28、5-29）。

定員設定および管理について、まず学部について述べると、2017年度から2021年度までの入学者の入学定員に対する平均比率は、アジア太平洋学部では0.97、国際経営学部では0.94と適正な管理ができています。また2021年度（単年）では、新型コロナウイルスを要因として、海外から日本への入国制限などにより、国際学生の入学者数が減少し、2学部の定員充足率はアジア太平洋学部が0.89、国際経営学部は0.91という結果になっています。収容定員の2学部合計数5,480名に対しては、2021年度在籍学生数は5,224名であり、収容定員に対する在籍学生数比率は0.95と適切である（大学基礎データ表2）。

編入学定員に対する5年間の編入学生数比率が、アジア太平洋学部0.3、国際経営学部0.12となっている点については、課題として共有されており、具体的な改善計画として、2023年度からの新学部設置及び既存学部再編に合わせ、編入学定員の変更を決定している（根拠資料5-30）。

次に、研究科について述べると、まずアジア太平洋研究科博士前期課程の2017年度から2021年度までの平均入学定員充足率はアジア太平洋学専攻で1.24、国際協力政策専攻で1.00となっています。また、2021年度の両専攻あわせた収容定員120名に対する在籍学生数は124名であり、収容定員に対する在籍学生数比率は1.03で適切である。同研究科博士後期課程の2017年度から2021年度までの平均入学定員充足率は0.60となっています。収容定

員 30 名に対する 2021 年度の在籍学生数は 26 名であり、収容定員に対する在籍学生数比率は 0.87 である（大学基礎データ表 2）。

一方、経営管理研究科修士課程経営管理専攻の 2017 年度から 2021 年度までの平均入学定員充足率は 0.81 となっている。2021 年度（単年）の入学者の入学定員に対する比率は定員 40 名に対して入学 37 名と 0.93 となっている。また収容定員 80 名に対する在籍学生数は 63 名であり、収容定員に対する在籍学生数比率は 0.79 である（大学基礎データ表 2）。

点検・評価項目④：学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

< 学生受け入れの適切性の定期的な点検・評価 >

学生募集および入学者選抜の定期的な点検・評価の主体は、入学試験委員会であり、入学試験の方式や入試企画方針などの点検評価や検証を行い、次年度や次々年度の入学試験企画・執行計画等に反映している。また毎年度の総括については、入学部が、国内学生・国際学生の募集対象エリアにおける動向や、受け入れ国・地域ごとの志願・合格・手続状況等の分析、さらには入試区分・方式ごとの経年データ等も合わせて点検・評価を行い、適切に進めている（根拠資料 5-14、5-18、5-31、5-32）。

収容定員や入学定員管理の適切性については、教学改革等と合わせて検証を行っているが、本学では春と秋の年 2 回学生を受け入れている点、学生の約半数を国際学生が占める点に大きな特徴がある。特に国際学生の受け入れに際しては、国際情勢や経済情勢、天災等の外的環境に、大きな影響を受けやすい。そのため 2020 年から、国際学生の国・地域別志願・入学・手続処理状況をデジタル化し、入学試験委員会委員長をはじめ入学部役職者等が、毎日の志願・入学・手続の詳細データをリアルタイムで確認できる自動配信の仕組みを構築し、即時性をもって点検・検証できるように整備した（根拠資料 5-33、5-34）。さらに年 2 回、セメスターごとに在籍者数を確認するとともに、入学者数確定後、入学試験結果について、セメスターごとで入学試験委員会、教授会、大学評議会、理事会で報告、共有している（根拠資料 5-27、5-28、5-29）。

< 点検・評価結果に基づく改善・向上 >

毎年度の総括と翌年計画についての点検・評価を通じて、例えば 2021 年度から、アドミッション・ポリシーの観点から、国際学生入試における出願時の言語能力（英語・日本語）を引き上げた（資料 5-35）。また学部ならびに大学院の国際学生入試において、世界中で多様な教育を受けた学生が出願することから、客観的な能力を評価する観点で、2019 年度より新たにオンラインテストを導入するなどの改善も進めている（根拠資料 5-22）。

国際学生の受け入れに関しては、コロナ禍より前の時点で、海外大学に比して遅れていたデジタル化・オンライン化の対応や、マーケティングの視点で、点検・評価を行い、2020 年以降の中期的な入試展開を見据え、国際学生の新たな入試・審査の方針を定めた。以降、日本では初めて、米国などで使用される「Slate」オンライン出願システム導入（資料 5-35）、

オンライン面接導入（根拠資料 5-21）、オンライン支払決済サービス導入（根拠資料 5-36）、志願者や合格者の手続等での電子サイン・署名導入（根拠資料 5-37）などを進めており、2020 年からの新型コロナ禍での人の往来制限や、世界中で発生した郵便配達の時滞などにも、滞りなく対応できるなど、改善が進んでいる。

（2）長所・特色

1 点目として、本学の国際性を支える世界中からの入学者の確保があげられる。2021 年の学部・研究科を合わせた学生在籍比率は国際学生 46.0%、国内学生 54.0%、国際学生の出身国・地域は 95 であり、大学の中長期計画の目標に照らした評価として、国籍の多様性も維持できているほか、アフリカ地域からの学部（私費）留学生の受け入れ数は、日本の大学で本学が最多となっている。世界中から恒常的に正規学生を獲得する学生募集や選抜の仕組みは、本学の大きな特色といえる。

2 点目に、コロナ禍における国際学生への迅速な入国支援の実現である。入国制限への対応は、世界 95 カ国・地域から学生が集う本学にとって大きな課題であったが、学部、大学院の未入国の国際学生を渡日後、迅速に受け入れるシステムを構築し、空港ピックアップや、ホテルでの隔離・待機中の宿泊費補助や携帯電話の無償貸与、同期間中の学生や教職員とのオンライン交流支援も行うなど、適切な入国支援を行い、232 名が入国に至った。今後入国制限が緩和される場合も、同様の仕組みで対応を準備している（根拠資料 5-38）。

3 点目として、出願から入学手続きまでのオンライン化がある。このオンライン化は、コロナ禍より以前より試験的導入を開始し、具体的な計画を進めていた。2020 年からのコロナ禍による渡航制限などが発生する中で、結果としてこのオンライン化が適切に機能した。募集活動、入学試験、出願から入学手続きまでオンラインで対応を行うことができた。たとえば学部では、本学単独型のみならず、留学生を積極的に受け入れている国内複数大学との協働型ウェビナー、さらに APU キャンパスに国内外高校生を招いてともに学ぶサマープログラム（Academi Cultural Exchange=ACE プログラム）のオンライン実施などである。加えて本学教員のレクチャーシリーズとして、英語で、国内外高校生にアカデミックな魅力を伝える「バーチャル・ミニ・ユニバーシティ・プログラム（VMUP）」もオンライン開催し、学生募集面でも成果が出ている（根拠資料 5-15）。

4 点目として、国内学生の募集及び選抜において、2021 年度入試改革の中で導入した「世界を変える人材育成入試～ロジカル・フラワー・チャート入試～」の導入があげられる。これは、提示された課題・問題について、その問題がなぜ起きているのか（どうすれば解決できるのか）について仮説を立て、その仮説が正しいかどうか、誰もが理解できるような方法で論証・検証し、結論を導くという、探究的思考力を測る入試形態である。本学における導入については、文部科学省が設置する「大学入試のあり方に関する検討会議」において、入学者選抜の「積極的な」改革事例としても取り上げられており、国内における先進的事例であるといえる（根拠資料 5-39 p.25）。

(3) 問題点

1点目に、全学的なプロセスとしてのアドミッション・ポリシーに沿った検証の適切な実施が挙げられる。現時点においては、入学試験委員会において、出願・選考段階での言語能力や出願書類等による評価と入学後の単位修得状況やGPAなどについて経年比較などを行い、アドミッション・ポリシーに沿った適切な入学者選抜の妥当性検証を行っている(資料5-43, 44)。今後、強化すべき点としては、各学部や研究科等と連携し、実際に入学した学生の入学後の実態や成長について検証し、その結果をアドミッション・ポリシーに照らし合わせ、ポリシー自体の適切性、または学生募集や選抜の適切性を検証を行うことにある。本学では、すでにこの課題に対応する手段として、本学の教育成果を検証・評価する考え方と方法を示したアセスメント・ポリシーが2021年度に策定されており、今後、アセスメント・ポリシーに沿った形で、より入学した学生の実態や成長に着目した点検・評価を実行していく予定である。

2点目に、学生の多様性・国際性の高いレベルでの維持についての課題である。大学の中期計画において、世界から常時100カ国・地域の学生受け入れの実現を挙げているが、2021年度では95カ国・地域に止まっている。国内外の他大学と比較するとすでに高いレベルで維持はできているが、本学が設定した目標に対しては未達となっている。引き続きコロナ禍とコロナ後も見据え、海外大学で進展しているデジタル対応なども参考に、さまざまな国・地域で異なるターゲット層に対しての適切な学生募集や、アドミッション・ホームページ改善、SNSによる情報発信などを行い、学生の受け入れ方針にあわせて、さらに多様な国・地域から、適切に学生受け入れを進める。

(4) 全体のまとめ

本学では、学生の受け入れ方針の策定と公表について、学部・研究科単位、課程・専攻ごとに、アドミッション・ポリシーとして適切に規定し、入学試験要項や、大学案内、大学ホームページ等を通じて、適切に公表している。アドミッション・ポリシーに基づき、学部・研究科入試ともに、学部・大学院それぞれ共通して必要とされる資質・能力と、学部・大学院独自のポリシーに適切に対応して、様々な入試を実施している。

学生募集および入学者選抜の制度・運営体制整備と公正実施については、全学の入学試験に関する事項を決定する入学試験委員会を設けて、入学試験の方式に関する事項、試験科目および配点に関する事項、入学試験、合格発表および入学手続に関する事項、入学試験の執行に関する事項、入学試験企画に関する事項等を審議・決定している。また公正かつ適切に入学者選抜を実施するため、入学試験委員会で決定した募集人数、出願資格、入試日程等の情報を正しく広範に周知すべく、入学試験要項および入学試験ガイドを発行し、大学ホームページでも公表している。

合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施については、学部・研究科の入学試験要項に明示し、受験上の配慮を希望する場合には、出願の前に受験上の配慮申請書を提出する旨を記載して、障がいなどの個別状況を把握した上で入学試験委員会で適切に対応をしている。

適切な入学定員の設定と収容定員による在籍学生数の適正な管理については、編入学定員の編入学生数の未充足が課題であるが、2023年度からの新教学展開「APU 将来構想」

(詳細は第3章に記載あり)の具体化とあわせて、2023年度から、編入学定員を変更することを議決済みであり、減員した定員で確実な充足を行うべく改善を進めている。

学生受け入れの定期的な点検・評価に関しては、入学部が事務局となり、入学試験委員会が入学試験の方式や入試企画方針など点検評価や検証を行い、次年度や次々年度の入学試験企画・執行の方針を決定している。

今後の入学政策課題としては、学部、大学院ともに国内外の大学における入学試験の方向性なども見据え、各種データやホームページなどを活用したデジタル化への適切な対応によって、中長期的な国際学生と国内学生の適切な割合や、入学者構造・選抜のあり方なども策定、実行する必要がある。

以上のことから、学生の受け入れに関しては、上述の学部の編入学定員の未充足などの改善点はあるが、本学における理念・目的の実現には、概ね沿っているものと評価する。

第6章 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点1：大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

評価の視点2：各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

<大学の理念・目的に基づく教員像の設定>

本学では、教員公募の募集要項において、保有する学位や資格、職務経験等の応募資格と共に、本学の基本理念等への賛同と本学での教育等に熱意を持っていることを応募条件として明記し、求める教員像を提示している（根拠資料6-1）。

また、教員の任用・昇任について定めた「立命館アジア太平洋大学教員任用および昇任規程」にもとづきその細目を示した「教員任用に際しての選考基準」、「言語教育センターにおける教員任用選考基準」および「教育開発・学修支援センターにおける教員任用選考基準」において、学歴・教育歴・研究業績にかかわる要件を含め、大学として求める教員像を明示している（根拠資料6-2、6-3、6-4、6-5）。

<大学の理念・目的に基づく学部・研究科の教員組織編制に関する方針の明示>

本学における中長期的な教員組織編制に関する方針については、大学評議会の下に設置された教員組織整備計画検討委員会（委員長：教学担当副学長、副委員長：総務・財務担当副学長）が教員組織整備計画を策定し、全学組織である人事委員会でその内容を承認している。2019年度までの教員組織整備は2011年度に策定した教員組織整備計画（2011年度～2014年度）の枠組みの中で行われていた。2020年度以降の教員組織編制については、専任教員規模について従来比で40%以上の増となる新人件費枠に基づいた新教員組織整備計画を決定した（根拠資料3-12）。この計画により、各学部のST比が、アジア太平洋学部では60.0→50.8、国際経営学部では67.7→57.4に改善される見込みである（言語教育センターおよび教育開発・学修支援センター所属教員を含まない数値となっているため、大学基礎データ表1の数値とは異なる）。また、言語教育や初年次教育などの全学の教育を担う言語教育センターおよび教育開発・学修支援センターについても同計画において専任教員の枠として約8名分と約6名分をそれぞれ強化する予定としている。各学部・センターの教員数を増加させるとともに、より優秀な教員を安定的に確保し、教育の質向上を図ることとしている。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点1：大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

評価の視点2：適切な教員組織編制のための措置

- ・教員組織の編制に関する方針と教員組織の整合性
- ・各学位課程の目的に即した教員配置
- ・男女比
- ・特定の範囲の年齢に偏ることのないバランスのとれた年齢構成への配慮
- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授又は准教授）の適正な配置
- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
- ・教員の授業担当負担への適切な配慮
- ・日英2言語環境・グローバル化に対応した教学の充実を支える教員組織の整備

評価の視点3：教養教育の運営体制

＜大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数及び課程の目的に即した教員配置＞

教員組織の整備は、学部・研究科単位で行われており、本学の2学部・2研究科すべてにおいて、大学設置基準、大学院設置基準上の必要教員数を安定的に満たす教員数で編制されている（大学基礎データ表1）。また、各学部・研究科における課程の目的・内容に応じた教員を適切に配置するため、既述の教員組織整備計画をもとに、各学部・研究科・センターは、年度単位での採用計画を作成し、人事委員会がそれを議決している。

専任教員の構成は、本学の理念・目的を実現するために教員の50%を外国籍教員にするという方針を持っており、これを開学以来維持している（根拠資料1-2 p.65）。2021年度5月時点において全専任教員164名中の81名（49.3%）が外国籍教員であり、国籍数は日本を除いて23カ国・地域にのぼる。また、「外国籍の教員」、「海外の大学で学位を取得した日本人教員」、「海外で1年以上の教育研究歴のある日本人教員」の合計が専任教員全体に占める割合は84.9%（141名）である（根拠資料6-6 p.4）。学生だけでなく、学生に教育を提供する教員においても高い国際性と多様性を維持することで、本学の特色ある教育（2言語での授業提供や多文化協働学修の実践）の高いレベルでの実現ができています。

＜適切な教員組織編制のための措置＞

○教員組織の編制に関する方針と教員組織の整合性

既述のとおり、中長期の教員組織の編制等について「教員組織整備計画検討委員会」において検討を行い、教員組織整備計画を策定している。教員組織整備計画は、現行教員組織に関わる課題や改善点について点検・評価を行った上で策定したものであり、全学的な教員組織の編制に関する方針と計画を定めたものである（根拠資料3-12）。

策定された教員組織整備計画は、学長（委員長）、すべての副学長、学部長、言語教育センター長、教学部長より構成されている全学委員会である人事委員会において承認される。

各学部・センターはこの教員組織整備計画に基づき、 Semesterごとに教員任用方針を策定し、人事委員会における承認を得た上で実際の任用プロセスを進めることになっており、人事委員会が教員組織整備計画に基づき、各学部・センターにおける任用方針の適切性について点検・評価する仕組みとなっている。

○男女比及び年齢構成

全体の専任教員に占める女性比率は 32.1%となっており、中でも特に学部所属の女性専任教員比率が低くなっている。性別を含むあらゆる多様性を包含するインクルーシブなキャンパスづくりを目指す本学にとって、女性教員が働きやすい環境を整備し、女性比率を高めることは、全学として取り組むべき課題だと認識している。女性教員への既存の具体的な支援としては、産前・産後休暇、育児休業制度をはじめ、これらの休暇・休業期間中も研究活動を継続できるように、休業期間中の個人研究費の継続受給などの仕組みを整備している（根拠資料 6-7）。これに加え、大学の中長期計画 APU チャレンジ・デザインにおいては、全教職員に対する多面的な支援を実施し、組織としてのインクルーシブ性をさらに高めるために、Diversity&Inclusion (D&I) 推進室（仮称）の設置を決定している（根拠資料 1-16 p.10）。この推進室を中心として、多様な国・文化・宗教等を有する教職員が安心して過ごせるインクルーシブな環境の構築を目指し、現在可視化されていないバリアを解消し、組織としての前向きさや創造性を向上させることで、APU の教育・研究・学生生活のさらなる改善・高度化を推進することとしている。

専任教員の任用にあたって、教員組織の年齢構成を考慮している。現状では、アジア太平洋学部における 40 歳以下層の割合がやや低い水準にあるが、全体としては極端な偏り等は認められない（大学基礎データ表 5）。

表 8-1 所属別男女専任教員比率

所属名称	男性	女性	総計	女性比率
アジア太平洋学部	36	10	46	21.7%
国際経営学部	30	7	37	18.9%
言語教育センター (CLE)	40	31	71	43.7%
教育開発・学修支援センター (EDLSC)	6	4	10	40.0%
総計	112	52	164	31.7%

○主要な授業科目における専任教員（教授、准教授又は助教）の適正な配置

授業担当体制の編制に際し、専門教育の必修科目をはじめとする主要科目は専任教員が担当するよう考慮している。例えば、アジア太平洋学部においては、学部での学びの基盤となる 4 つの学修分野の必修の入門科目（7 科目、16 クラス）については専任比率が 2021 年度平均で 87.5%となっており、最も低い科目でも 66.7%という水準で維持している。ただし、学外研究員制度や各種の休業制度の適用を受けて一定期間日常の業務から離れる教員が生じる場合があるため、非常勤講師に主要科目の授業担当を委嘱するケースも生じている。

共通教育科目は専門教育科目に比して専任教員の担当比率が低い傾向にある。要因とし

では、共通教育科目として網羅する分野が広範囲にわたり、それらすべてに専任教員を配置することが困難であることがあげられる。また、言語教育科目においては、入学者数の増減によって開講クラス数が増減しやすく非常勤講師に授業担当を委嘱する割合が高い現状となっている。なお、非常勤講師の任用にあたっては、学部長、教学部長もしくは言語教育センター長の責任において候補者を選定し、教学委員会における審議を経て、大学評議会にて議決するプロセスとなっており、非常勤講師の教育研究実績を踏まえた上で適切に任用を行っている。

○研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

大学院科目担当の資格審査は、博士後期課程科目担当基準（D〇合、D合）、博士前期課程・修士課程科目担当基準（M〇合、M合）を設け、それぞれに職位、学歴、教育歴、研究業績に関する基準を定めており、5年毎の審査を原則としている。資格審査は、大学評議会のもとに置かれた大学院担当資格審査委員会が行い、その審議を経て大学評議会が決定する。大学院担当資格審査委員会は副学長（教学担当）を委員長とし、各研究科長、副研究科長、教学部長、国際協力・研究部長および委員長が研究科長と相談の上で任命する専門委員から構成される（根拠資料6-8）。2021年5月1日現在、有資格者の数は全研究科・課程・専攻において、大学院設置基準上の必要数を満たしている（大学基礎データ表1）。

○教員の授業担当負担への適切な配慮

教員が担当する授業の責任時間数に関しては「立命館アジア太平洋大学教員責任時間規程」において職位毎に定めている。同規程においては、役職にある教員の責任時間をあわせて定め、授業担当負担を減じているほか、授業や役職以外の特別の業務を命じる場合にも、大学評議会において責任時間を減じる措置をとることができるよう定めている（根拠資料6-9、6-10）。授業担当体制の編制に際しては、各教員が責任時間を満たし、且つ大きく上回ることはないよう留意しており、授業担当の平均時間数はおおむね責任時間と同程度の水準を維持している。

また、教学の発展充実と学術研究の振興を目的として、雇用期間の定めのない教員を対象に一定期間日常の業務を免除し、学外に滞在して研究・調査を行うことができる学外研究制度を設けている（根拠資料6-11）。期間は1セメスター期（6ヵ月以内）とし、2020年度については申請資格を有する11名から申請を受け付け、選考の結果10名を2022年度の適用者とした。約2年前の時点で学外研究員制度適用教員を確定することで、安定的な開講体制を担保している。加えて2021年度からはバイアウト制度を導入し、制度の利用を認められた教員については担当科目のうち1科目を非常勤講師等に委嘱することができることになっており、教員がより研究に取り組める環境を整備している（詳細は第8章点検・評価項目④にて記載）。

○日英2言語環境・グローバル化に対応した教学の充実を支える教員組織の整備

本学における日英2言語による教育を実施するにあたり必要な教員組織を適切に整備している。まず、教員採用においては、募集段階で日英両言語を用いて授業を担当することが望ましい旨を明記し（根拠資料6-1）、各科目は原則として少なくとも年に一回は日英それぞれの言語で開講することとしている。また、教員懇談会や教授会をはじめ、学内の機関会議等は日英2言語で運営され、資料等についても日英2両言語で作成しており、教員が教育・研究・行政の面において積極的かつ円滑に携われる環境を整備している。

<学士課程における教養教育の運営体制>

学位授与方針は授与する学位単位で定められており、学位の授与とその質保証は、各学部がその責任を担うが、その中で特に2学部の共通教育については、その運営及び質保証に責任を持つ主体を教学委員会（教学部）としており、そのもとに、両学部ならびに言語教育センター、教育開発・学修支援センターが実際の教育の実施に関わっている。まず、共通教育科目のうち、言語教育に関しては言語教育センターがその実施を担っており、センター所属の教員が、授業の運営に加えて、言語科目のカリキュラムの作成、入学時プレイスメントテストの実施、言語学習を軸とした海外プログラムの企画運営等を担っている。また、言語以外の共通教養科目のうち、おおむねすべての初年次学生が履修する APU リテラシー分野科目（「スタディスキル・アカデミックライティング」、「多文化協働ワークショップ」等）においては、教育開発・学修支援センターの主導のもとで幅広く学部所属の教員が授業運営を担う体制となっている。これは、全初年次学生に授業科目を提供するうえで多くの教員体制が必要なだけでなく、主に専門教育科目を担う各学部所属の教員が、入学直後の学生の学習に関わり、その状況を把握することで、専門分野へのスムーズな学びの展開を推進すると考えているためである。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

評価の視点1：教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、任用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
評価の視点2：規程に沿った教員の募集、任用、昇任等の実施

<募集、任用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備>

教員の任用・昇任に関しては、「立命館アジア太平洋大学教員任用および昇任規程」に定めており、さらに細かく基準や手続を定めた『「教員任用」に際しての選考基準』、『「教員昇任」に際しての選考基準』ならびに、言語教育センターと教育・開発学修支援センターにそれぞれ定めた任用・昇任基準に基づき、人事委員会が厳格に運用している。それらの基準には、教員の職位ごとに学歴・教育歴・研究業績等における選考基準ならびに、選考の方法や手続の詳細を定めている。人事委員会は、学長（委員長）、すべての副学長、学部長、言語教育センター長、教学部長から構成され、教員の任用および昇任の方針を策定するほか、非常勤講師を除く教員の任用・昇任の手続きを管轄している。非常勤講師の委嘱については、「立命館アジア太平洋大学教員任用および昇任規程」においてその審査に関する規定がなされ、「立命館非常勤講師規程」において任用や契約・諸条件に関する事項の規定がなされている。非常勤講師の委嘱を行う際の基本的な考え方、委嘱基準、手続き方法については「非常勤講師の委嘱に関する申し合わせ」を策定し申し合わせている（根拠資料 6-2、6-3、6-4、6-5、6-12、6-13）。

<規程に沿った適切な教員募集、任用、昇格等>

各学部・センターの教員任用に際しては、人事委員会のもとに「教員推薦委員会」がその都度編制され、書類審査・面接審査等を実施している。教員推薦委員会は、学部長または教

学部長を委員長とし、人事委員を含む3名以上の教員（任用分野に関連する教員を含む）から構成される。人事委員会は、教員推薦委員会による審査結果の報告を受け、審査・投票を経て任用候補者を決定する（根拠資料 6-2）。教員の昇任に際しては、各学部・センター長からの推薦を受けた学長が人事委員会に提議し、昇任審査対象者として決定した場合には人事委員会のもとに「昇任審査委員会」（構成は教員推薦委員会と同様）を編制し、書類審査・面接審査等を実施している。人事委員会は、昇任審査委員会による審査結果の報告を受け、審査・投票を経て昇任候補者を決定する。なお、人事委員会が決定した任用・昇任候補者については教授会での審議を経て、大学評議会において最終的に任用・昇任を決定している。

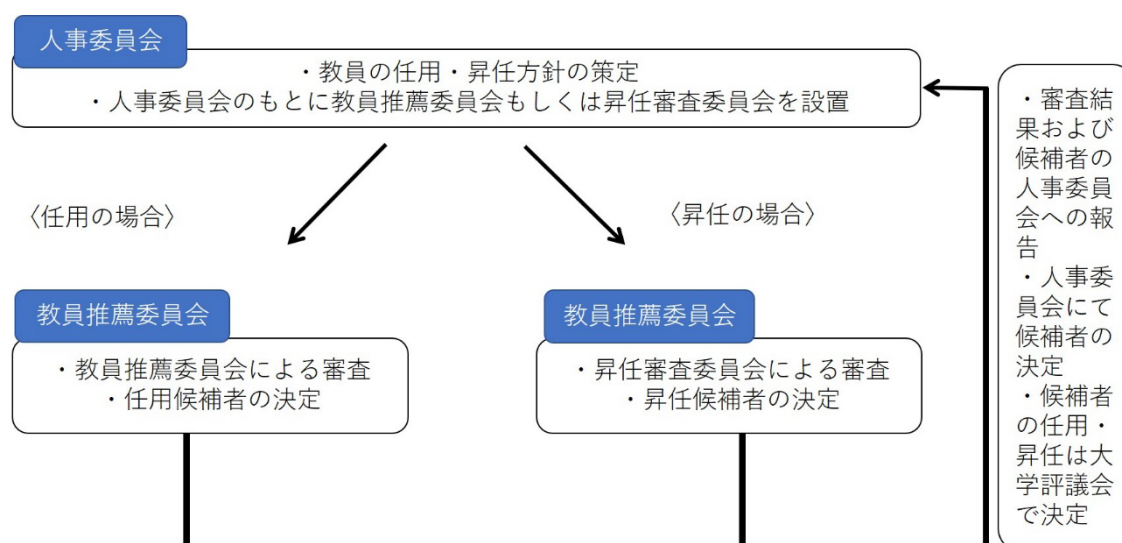


図 6-1 教員の任用・昇任プロセス概要

○テニユアトラック制度の運用

なお、本学では 2008 年度よりテニユアトラック制度を導入している。本制度は、任期制教員（任期 5 年）について、原則として任用から 3 年目もしくは 4 年目において、雇用期間の定めのないテニユア職への地位変更の可否を審査し、判断する制度である。本制度の運用にあたっては、『テニユアへの地位変更』に際しての審査基準において、本学の教育研究の質向上を目的に、任期制教員の任期を定めず定年まで雇用する職への地位の変更の際する審査基準（学歴・教育歴・研究業績・大学行政等）を明確にし、審査の透明性、客観性の向上を目的として審査基準を定めている（根拠資料 6-14）。

○コロナ禍における教員任用手続き

本学における教員任用プロセスにおいて、重要視されるプロセスの一つとして模擬授業を課している。コロナ禍以前の模擬授業は原則として本学キャンパスに候補者を招聘していたが、コロナ禍によって物理的な移動が困難となった。そのため、模擬授業及び役職者との面接等を含む採用プロセス全体をオンラインで実施している。コロナ禍により本学においても授業自体のオンライン化が進み、オンラインで質の高い授業を行うことは本学教員にとっての重要な資質となったため、オンラインでの模擬授業を行うことの意義は大きい（根拠資料 6-15）。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点1：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施 評価の視点2：教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用
--

本学がこれまでに取り組んできた様々な FD/SD 活動を包括的かつ体系的な実施と、「Global Learning」の実現に向けた教職員の連携強化と協働力の育成を目的として、2016 年度に「グローバル教職員開発インスティテュート」（IPG）を設置した。インスティテュート長は学長が兼任し、特に教育に関する FD/SD 活動を全学的に強く推進する体制を敷いている（根拠資料 2-14）。IPG は、本学における FD/SD の企画運営を担っており、本学として必要な FD/SD 活動について教員・職員がそれぞれの見地から必要な取組を検討・具体化できるように委員は教員・職員の両方から構成されている。なお、IPG の活動計画・活動内容については、IPG 運営委員会での審議を経て、大学評議会が全学的観点から確認し、決定している（根拠資料 6-16）。

学部・研究科・センターに関わる FD 活動については Division Initiative Program (DIP) として各組織から FD の取組を募集し、学部長等の意見を聴取した上で IPG において審議の後、大学評議会において採択するプロセスとなっている。採択された取組については、予算措置を行い、各組織が責任をもって必要な FD の取組を実施している。

また、DIP に加え、各教員が個人もしくはグループとして取り組みたいと感じている FD 活動を支援する制度として Faculty Initiative Program (FIP) を設けている。2020 年度に DIP7 件/FIP11 件、2019 年度に DIP8 件/FIP11 件の取組が採択されている（根拠資料 6-17、6-18）。なお、大学院については研究科ごとに必要となる FD 活動について研究科委員会において審議の上、各研究科における FD 活動を決定し、実施している（根拠資料 6-19、6-20）。

また、多文化環境におけるファカルティ・トレーニングの実践で実績のあるミネソタ大学と連携して実施する「ミネソタ FD プログラム」においては、学部・センターから推薦を受けた新任教員等に参加機会を提供している。当該プログラムにおいてはミネソタ大学より授業手法等についての専門家をキャンパスへ招聘し、授業見学を通して授業手法等についてのアドバイスを受け、その後ミネソタ大学においてアクティブ・ラーニングや双方向授業の活性化のための手法、授業構成等に関する先進的な考え方について学ぶ内容となっている（根拠資料 6-21）。

コロナ禍の状況下においては、IPG が企画するセミナーについてはオンラインで実施しており、2020 年度は 10 件のオンラインセミナー等を実施し、学内外合わせてのべ 651 名（APU 教職員参加人数のべ 531 名）が参加した。また、教員のさらなる FD セミナーへの参加を奨励するため、国内・海外他大学・機関が実施するオンラインセミナー情報を集約したサイトを立ち上げ、教育能力の向上を目的とした有料セミナーへの参加に対しては、参加費の一部を補助する支援を行った。「ミネソタ FD プログラム」についても、従来のような専門家の招聘やミネソタ大学への訪問が難しい状況となったが、プログラム内容を全てオンラインで実施できるものとして調整し、オンラインでの効果的な授業実施に関わる研修等も実施し

ている（根拠資料 6-21、6-22）。

さらに、教育の質向上に向けた情報提供の一環として、教員に対し授業改善や学生の学びを高めるために行っている工夫についてインタビューした記事を作成し、教職員が閲覧するウェブページ上で公開している（根拠資料 6-23、6-24）。

教員の研究力向上に関する FD 活動については、国際協力・研究部や研究センターが実施している。具体的には、主に科研費など競争的公的研究資金獲得を目的とした申請書作成支援セミナーがある。科研費申請予定教員が自身の作成した申請書を他の教員に査読してもらい、意見をもらうことによって内容をブラッシュアップするものである。併せて、申請書作成支援セミナーを開催し、全学的に競争的公的研究資金獲得のスキルアップを図っている（根拠資料 6-25）。

また、学内の研究センターでは、セミナーやカンファレンスを開催している。本学の特徴である国際性を利用し、国内外を問わずその分野で著名な研究者を招き、対面またはオンラインでその知見を学ぶことによって、教員自身の研究力を向上させる取り組みを実施している。特に私立大学研究ブランディング事業の採択を受けて設立された RCAPS の附属研究センターであるインクルーシブリーダーシップセンター（CIL）では、研究力のみならず、教育力にもつながるセミナー、イベントを開催し、文部科学省にも事業成果報告書を提出しており、評価を得ている（根拠資料 6-26）。

<教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用>

教育研究水準の向上と高度化を図るため、また教員レベルでの教育の質の継続的な改善を促すため、教員アセスメント制度を実施している（根拠資料 6-27）。本制度は、大学評議会のもとに設置された教員アセスメント委員会（委員長：学長、委員：副学長、学部長、部長、センター長等）が運営し、当該委員会は制度の設計及び教員評価の実施を行う。制度の概要は以下のとおりである。

・「教員表彰制度」

教育、研究の各分野に関する評価。各分野において、優れた実績を挙げた教員を表彰し、被表彰者に対しては評価報奨金を授与する。

・「教育の質向上促進報奨金制度」

教育の質向上を促進する観点で教員を奨励する制度。教員アセスメント委員会で、教員が達成すべき事項を「目標ライン」として設定し、達成した教員へ報奨金（10万円）を支給している。目標ラインとして、その年度に担当した科目の授業評価アンケートを参照し、成果や改善点について振り返る「授業の振り返りと今後の改善点フォーム」の提出を設けており、教員個人の教育活動の PDCA を促すと共に、結果は教員アセスメント委員会における教育活動実績評価の参考資料としている。現在、92.1%の教員が「目標ライン」をクリアしている（根拠資料 6-28）。

また、学部長および副学長（教学担当）は、教員アセスメント結果を参考にしながら、所属教員と個別面談を行っている。その中で、各教員のその年度の教育研究活動を振り返り、評価や今後の期待を伝える等、丁寧なアドバイジングを実施している。なお、研究科の教員は、学部所属教員が兼担しているため、研究科教員も教員アセスメント制度の対象となっている。

国際経営学部および経営管理研究科では、国際認証の取り組みの一環として、教員の Faculty Qualification（教員資格）を設定し、毎年度基準到達状況を確認している。具体的には、本学の Faculty Qualification Standard に基づき、保有学位および教育・研究等の実績により、各教員を Scholarly Academics (SA)、Practice Academics (PA)、Scholarly Practitioners (SP)、Instructional Practitioners (IP) の 4 つの資格に分類している。それぞれに求められる実績の基準に達していない教員に対して教員アセスメントの一環として実施している個別面談の場で、学部長・研究科長がアドバイスをを行い教員の質向上を図っている。また、Faculty Qualification Standard は随時見直しを行っており、教育研究の量的な評価だけでなく、質的な評価の方法も検討を行っている（根拠資料 6-29、6-30）。

なお、教員アセスメント制度については、教員アセスメント委員会において、継続的な制度の点検と改善を行っており、現時点では 2023 年度以降の制度についての審議を行っており、これについて 2022 年度中に決定予定である。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について、定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

＜教員組織の適切性の根拠（資料、情報）に基づく点検・評価＞

○人事委員会による点検・評価

前述のとおり、本学においては中長期の教員組織の在り方について「教員組織整備計画検討委員会」において検討を行い、教員組織整備計画を策定している。学長（委員長）、すべての副学長、学部長、言語教育センター長、教学部長より構成されている全学委員会である人事委員会は、この教員組織整備計画に基づき、各学部・センターが策定する教員任用方針の適切について審議し、承認するというプロセスとなっている。各学部・センターでは教員組織整備計画において定められた教員定数に基づき、 Semester ごとに任用方針を策定している。人事委員会は各学部・センターが作成した任用方針の適切性について点検・評価を行い、各学部・センターは任用方針について人事委員会の昇任を得た上で、任用プロセスを進めることとなっている（根拠資料 6-31、6-32）。

○大学院科目担当資格審査

大学評議会のもとに大学院科目担当資格審査委員会を設置し、大学院設置基準に沿った形で、教授・准教授を対象とした大学院科目担当資格審査を実施している。大学院科目担当資格審査委員会は、副学長（教学担当）を委員長とし、各研究科長、教学部長、国際協力・研究部長、副学部長（大学院担当）および委員長が任命する専門委員から構成され、「職位」「学歴」「教育歴」「研究業績」の各審査項目についてあらかじめ定めた基準に則り、厳格な審査を実施している（根拠資料 6-8）。なお、大学院科目担当資格審査は、専任教員の新規任用審査ならびに昇任審査、テニュア職への地位変更審査の際にあわせて行われるだけでなく、すべての専任教員について 5 年毎に再審査を実施することとしており、大学全体の研究指導の質を担保している。

<点検・評価結果に基づく改善・向上>

教員組織の適切性については、教員組織整備計画検討委員会において評価・点検を行い、評価・点検内容を踏まえて教員組織整備計画を策定している。本学では2020年度からの学費改訂と2023年度に予定している新学部設置を見据え、教員組織の適切性について教員組織整備計画検討委員会において評価・点検を行い、新たな教員組織整備計画を策定した。具体的には、各学部におけるST比の改善の必要性や言語教育センター（CLE）における有期雇用教員比率是正の必要性などについて、教員組織整備計画検討委員会において確認し、各学部におけるST比の改善と有期雇用教員比率の是正を反映した新たな教員組織整備計画を策定した（根拠資料3-12）。

その結果として各学部・センターにおける教員定数は以下の通り改善した。

	現行計画		新計画	
	ST比	教員定数	ST比	教員定数
APS	60.0	45.0	50.8	40.7
APM	67.7	39.0	57.4	42.5
新学部	—	—	50.8	27.6
CLE	—	32.0	—	44.6
EDLSC	—	5.0	—	11.6
合計	—	126.0	—	173.0

(2) 長所・特色

1点目として、全学組織としての人事委員会の設置がある。学長を委員長とする人事委員会を設置し、大学全体の教員組織の適切性を確認しつつ、教員の任用や昇任について決定している。これにより、各学部教授会の中での閉じた教員人事ではなく、大学全体としての教員の質保証および組織としての適切性に基づいた教員人事を行うことが可能であり、各学部・センター間での不公平を生まない厳正・公正な人事を可能としている。

2点目として、開学以来維持している50%の外国籍教員比率があげられる。教員の国際公募、保有学位や研究業績等の厳格なチェック、面接手法等が確立されており、さらにテニユアトラック制度を設けるなどの、優秀な若手研究者を国内外から任用するための制度を整備した結果、開学以来「3つの50」の一つとして設定された目標である「外国籍教員比率50%」を維持している。また、これらの多様な教員の受け入れや大学・地域での生活などへの支援をさらに強化し、インクルーシブな環境を整備するため、2021年度以降の大学の中期計画に、Diversity&Inclusion (D&I) 推進室（仮称）の設置を決定している（詳細は第10章に記載）。

3点目として、全学的に実施している教員アセスメント制度があげられる。本制度は2006年度から全学部・研究科・センターの教員を対象として毎年実施されており、年度単位での教育・研究・社会貢献等に関する実績の振り返りの場となっている。特に、その年度に担当した科目の授業評価アンケートを参照し、成果や改善点について振り返る「授業の振り返りと今後の改善点フォーム」の提出は、教員レベルでのPDCAを促すプロセスとして、特徴的である。

(3) 問題点

まず、求める教員像の明示についてである。本学では、教員公募を行う際の募集要項において、保有する学位や資格、職経験等の応募資格と共に、本学の基本理念等への賛同と本学での教育等に熱意を持っていることを応募条件として明記し、求める教員像を提示している。しかしながら、より具体的な教員像を明示するためには、各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等についても明示する必要がある。これについては、継続的に改善・見直しを行っている教員アセスメント制度の中において、求める教員像を明示することについて現在検討を行っており、それについては2022年度中に確定予定となっている。

次に、女性教員比率向上に向けた取組強化が課題としてある。本学では現在でも産前・産後休暇や育児休業制度等を整備しているが、女性教員比率については一層の改善が必要である。これまでに、教員募集の公募やホームページ等においてもこれらの制度を明示し、優秀な女性教員研究者の確保に取り組んでいく姿勢を示してきたが、今後は、Diversity & Inclusion (D&I) 推進室(仮称)を中心とし、女性教員が従来以上に教育研究活動に従事できる環境・制度を整えるとともに、それについて、公募等でより丁寧な情報発信を行うことを検討している。

最後に、グローバル教職員開発インスティテュートの位置付けの明確化の必要性である。本学におけるFD活動の計画・実施はグローバル教職員開発インスティテュート(IPG)が担っており、2016年度設置以降、継続的に教職員の教育力向上に資する取り組みを実施しており、学内でもその役割が定着している。IPGの学内における役割や位置付け等について、規程等の形では明示されていない。今後、本学におけるFD活動をより適切に計画、実施し、点検・改善のプロセスを行うために、IPGについての規程等の整備を通じ、IPGの役割や位置づけをより明確にしていく。

(4) 全体のまとめ

本学は、大学の基本理念に基づき教育研究を行うことを旨としており、教員公募に際し、学位や資格、職務経験等の要件と共に、基本理念等への賛同と本学での教育研究への熱意を持っていることを募集要項に明記し、求める教員像として提示している。

教員組織の編制に関しては、これまで教学改革等を節目として、適切な教員組織整備の計画策定と計画に基づく教員組織の編制を進めてきている。本学は2023年度に新学部を設置予定であり、新学部を含めた学部・センターの教員組織整備計画を「新教員組織整備計画検討委員会」において検討し、大学評議会において決定している。

現行の教員組織は、大学設置基準、大学院設置基準上の必要専任教員数を上回る数の教員で編制されている。本学の理念・目的を実現するために外国籍教員を半数とする方針を開学時から維持し、多様な国・地域からの教員組織の編制を実現していることが特徴である。主要な授業科目は専任教員が担当するよう考慮されているほか、大学院科目担当資格については教授・准教授、助教の職位にあるすべての専任教員を対象として5年毎の審査を義務化するなど、教育の質を維持・向上を図る上で相応しい教員組織が編制されている。

教員の募集、採用、昇任等に関する基準や手続は「立命館アジア太平洋大学教員任用および昇任規程」に定め、さらに細目を定めた任用・昇任基準を整備している。教員人事に関する

る方針策定や、具体の募集・選考、昇任審査等はすべて、学長を委員長とする人事委員会のもとで行われ、各学部・センターに固有の教員体制上の課題共有を図りつつ、大学全体としての整合性や公平性が担保される仕組みが構築されている。

教員組織の適切性に関しては、人事委員会が毎年度の任用計画を策定するのに合わせ、各学部・センターの状況进行评估している。また、大学院科目担当資格審査や教員アセスメントの取組は、個々の教員の教育研究に関わる実績・成果进行评估するプロセスを通じ、大学全体の教員組織の質向上に寄与しているものと考えられる。

教員の教育、研究等の業績評価およびその活用は、随時見直しを行い、年々改善してきている。AACSBについては、再認証の受審が2023年に控えており、認証維持のためにも Faculty Qualification は必達の目標となっている。認証維持に取り組むことは、すなわち教育研究の質の向上と国際通用性の向上につながるものであると認識しており、全学にその取り組みを波及させることも視野においている。

以上のことから、改善や強化が必要な面がありつつ、大学の理念・目的に基づき求める教員像や教員組織編制に関する方針が示され、そのもとで人事委員会による厳正な教員人事、組織的・多面的なFD活動および教員組織の適切性に関する評価が実施されており、教育研究活動の質向上につながっていると判断できる。

第7章 学生支援

(1) 現状説明

点検・評価項目①：学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、入学者の傾向等を踏まえた学生支援に関する大学としての方針の適切な明示と共有

本学の学生支援では、開学宣言の「自由・平和・ヒューマニティ」「国際相互理解」「アジア太平洋の未来創造」に基づき、国・地域、文化、宗教・思想などの多様性を理解し、衝突・許容しながら、協働して一つの目的に向かう実践・経験が、国際社会の未来創造に貢献する人材育成の出発点であるとの視点を重視している。この考えに基づき、さらに学生が安全に安定した学生生活を送ることができるよう、①生活支援、②活動支援、③キャリア支援、④修学支援に関わる方針を定めている（根拠資料 7-1）。また、これらの4つの方針に加え、法令や社会の動向に適切に対応し、多様性を特徴とするキャンパスの実態に即した学生支援を実施するため、「障がい学生支援方針」（2016年度策定）や「性の多様性に関する基本方針」（2017年度策定）等を策定し、本学における学生支援の指針としている（根拠資料 7-2、7-3）。これらの方針は、大学のホームページを通じ、広く共有されている（根拠資料 5-25【ウェブ】、7-4【ウェブ】、7-5【ウェブ】）。また、これらの方針の策定・変更については、それぞれの支援を行う組織において審議を行ったのち、大学評議会が決定する（根拠資料 1-1 第6条）。

点検・評価項目②：学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

評価の視点1：学生支援体制の適切な整備

評価の視点2：学生の修学に関する適切な支援の実施

- ・学生の能力に応じた補習教育、正課外教育
- ・国際学生等の多様な学生に対する修学支援
- ・障がいのある学生に対する修学支援
- ・成績不振の学生の状況把握と指導
- ・留年者及び休学者の状況把握と対応
- ・退学希望者の状況把握と対応
- ・奨学金その他の経済的支援の整備
- ・授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供
- ・多様な学生間の学び合いを推進するピア・ラーニングの取組実態

評価の視点3：学生の生活に関する適切な支援の実施

- ・学生の相談に応じる体制の整備
- ・ハラスメント（アカデミック、セクシュアル、モラル等）防止のための体制の整備

<ul style="list-style-type: none"> ・学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮 ・インクルーシブな学生支援の取り組み ・生活、教育の場としての寮の運営 <p>評価の視点4：学生の進路に関する適切な支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリア教育の実施 ・学生のキャリア支援を行うための体制（キャリアセンターの設置等）の整備 ・進路選択に関わる支援やガイダンスの実施 ・博士課程における、学識を教授するために必要な能力を培うための機会の設定又は当該機会に関する情報提供 <p>評価の視点5：学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施</p> <p>評価の視点6：その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施</p>
--

<学生支援体制の適切な整備>

上記の学生支援に関わる方針を具体化し、多様な学生支援を適切に実施するため、学生部（事務局としてスチューデント・オフィス）、教学部（事務局としてアカデミック・オフィス）、就職部（事務局としてキャリア・オフィス）を置いている（根拠資料3-1）。それぞれの組織（部）では、委員会を置き、管轄する案件に関する事項を審議している。また、障がいのある学生への支援のように、部をまたぐ連携や支援に関する事項については、複数の部門を主管とする委員会体制を置いている。

表 7-1 学生支援に関わる主な組織と委員会（根拠資料 2-14、3-1）

組織	委員会	構成
教学部	教学委員会	副学長（教学担当）、教学部長、教学部副部長、各学部・研究科長、各学部副学部長 事務局：アカデミック・オフィス
学生部	学生委員会	副学長（学生担当）、学生部長、学生部副部長、各学部・センターから選出された教員（学生主任） 事務局：スチューデント・オフィス
就職部	進路・就職委員会	副学長（就職担当）、就職部長、各学部・研究科長、各センター長、教学部長、学生部長、入学部長、事務局長 事務局：キャリア・オフィス
教学部、学生部、就職部等	障がい学生支援委員会	学生部長、教学部長、就職部長、教学部副部長、学生部副部長、入学部副部長、各学部・センターから選出された教員、カウンセラー、事務局次長、その他委員会が必要と認めた者 事務局：スチューデント・オフィス（主管）、アカデミック・オフィス、アドミッションズ・オフィス、アドミニストレーション・オフィス

<学生の修学支援の適切な実施>

本学の多文化環境についての理解、大学生活への円滑な移行、多様な学習歴をふまえた基礎学力の定着・向上など、学生のニーズに即して学生自身が学びの量・質を高めるための修学支援を行っている。学生の修学に関する支援は、各学部・研究科等の共通事項として、全学組織である教学部が主体となって、且つ多くの取り組みについては学生部及び就職部と共同で実施している。大学としての中長期計画（現時点では、APU チャレンジ・デザイン）に基づき、修学支援の重点課題を設定し、大学評議会にて議決している。

このような支援は、大きく分けて、支援を行うセンター等の設置によるものと、支援を行う学生や教職員のグループ等の組織化によるものとの2つがある。まずセンターとしては、主なものとして、学生の論理的思考とそれに基づくライティングのスキル向上を支援する「ライティング・センター」や数学や統計学に関する学習支援を行う「Analytics and Math Center (AMC)」、言語の自主学習を支援する「言語自主学習センター (SALC)」等がある。研修を受けた学生等の組織による支援プログラムには、海外学修や留学の支援をする「学生留学アドバイザー (SEA)」や、情報システムや図書館利用に関連する支援を行う「Academic & Learning Resource Core Staff (ALRCS)」等がある。また、教職員が個別に修学に関する相談に乗り、学問的・個人的な目的を見つけ、それを達成することをサポートする「アカデミック・アドバイジング」も実施している（根拠資料 7-6【ウェブ】、7-7）。これらの支援の制度は、学年や所属、国籍や言語基準等に関わらず、すべての学生が利用できる。学生が支援を必要とする際に利用できる体制を置いており、適切であるといえる（根拠資料 7-8）。

これらの支援の学生の利用実態に対するコロナ禍の影響は部分的であったといえる。入国できない国際学生やキャンパスに登校できない学生を支援するため、オンラインによる修学支援を実施した。ライティング・センターについては、オンラインの利便性や、多くの科目で試験に代わりレポート課題が増えたことなどから利用率が上がった。一方、Analytic and Math Center のように、オンラインになったことで減少したものもある。SALC においては、英語学習支援ニーズは高く維持された一方で、日本語学習支援は、国際学生が入国できない状況が続いたため、利用率は低かった。

○学生の学力に応じた補習教育・正課外教育の実施

日英2言語での教育環境下で、言語運用能力が、学位授与方針に明示された資質や知識を身につけるための重要な基礎的スキルであるという認識から、本学における補習プログラムは、英語または日本語の言語能力向上に関わるものが主となっている。日本語基準学生に対する英語力の強化支援について述べると、2019年度から、英語学習に支援が必要な学生、具体的には、出席状況や授業参加が良好であるにも関わらず、成績評価がF(不合格)となる可能性のある学生に対して、夏期・春期休暇前に集中的な補習教育を実施することとした（根拠資料 7-9、7-10）。これにより、初級・準中級の学生の英語力が向上した。2020年度は、コロナ禍のため、本取り組みは中止せざるを得なかったが、2021年度については、オンラインを活用する形で再開している（根拠資料 7-11）。

次に、英語基準学生に対しての補習は、入学する英語基準学生の多くを占める国際学生の多くが日本語初学者であるという実態に基づき、日本語の補習の機会を入国前から実施している。まず、入学前から入学直後の導入教育・事前学習、またその後の振り返り学習用の教材として、日本語学習サポートアプリ「TOBIRA」を独自に開発し、2020年度から提供を

開始した（根拠資料 7-12）。日本入国から授業開始までの間は、日本語担当教員が、生活に必要な最低限の言葉を学ぶ「ひらがなセッション」を開いている（根拠資料 7-13、7-14、7-15）。2020 年度は、ほとんどの国際学生が入国できず、オンラインでの学習となったため、学生の学習歴に加え時差等も考慮して、ひらがなセッションをオンラインで 4 月、9 月下旬～10 月初旬に分散させて実施した。

○国際学生等の多様な学生に対する支援

本学において、国際学生が全学生の約 50%を占めており、すべての学生支援の仕組みが、日英 2 言語を前提に整備されている。すべての窓口において日英 2 言語での対応をおこなっており、日本語能力のレベルを問わず、必要な支援がすべて受けられる体制となっている。さらにいうと、本学にとっての多様性は、国籍だけではなく、障がいの有無や性に対する認識に関する多様性等、広義にとらえており、これらの多様なニーズへの対応の詳細は、本章内のインクルーシブな学生支援の取り組みに関する箇所でも後述することとする。

○障がいのある学生に対する修学支援

障がい学生への包括的な支援を強化するために、2016 年に「立命館アジア太平洋大学障がい学生支援に関する指針（ガイドライン）」を定め、「障がい学生支援委員会」を設置した。

「立命館アジア太平洋大学障がい学生支援に関する指針（ガイドライン）」は、具体的な相談窓口の情報等とともにホームページにおいて公表されている（根拠資料 7-2、5-25【ウェブ】）。2021 年度委員会は、各セメスター1 回実施し、支援学生の状況共有、方針策定・総括を行った（根拠資料 7-16、7-17）。教職員を対象とした研修会は、年 1 回定期的に開催している（根拠資料 7-18、7-19）。

学生がアクセスしやすいよう常時 10 名から 15 名の相談員を関連オフィスに置き、支援ニーズの聞き取りやサポートを行っている。個別学生への合理的配慮については、学生からの支援要請に基づき、教育の本質変更不可の原則のもと、障がい学生支援委員会幹事会で審議を行っている。決定された配慮内容については、授業担当教員に対して学生部長名で「配慮要請文」を出し、障がい学生が履修するために必要となる事項（教材の事前提供や重要箇所の板書等）の配慮内容を明示している。振り返りとして、セメスター毎に支援を行った学生本人および授業担当教員にアンケートを実施し、支援内容の適切性、今後の改善課題、質問・要望事項を障がい学生支援委員会で確認、共有している（根拠資料 7-16、7-17）。さらに、専門的見地に基づく制度運営を行うため、障がい学生支援委員会に専門アドバイザーとして外部専門家を委嘱し、支援内容についてのアドバイス、学内研修会などの講師を依頼している。

2020 年度は、コロナ禍の中で、オンライン授業やハイブリット授業（オンラインと対面の併用）が行われたため、障がい特性に応じて、学生への支援ニーズの聴取を行い、支援内容を調整した。2020 年度の支援の延べ件数は、48 件（2019 年度は 46 件）となっている（根拠資料 7-20）。

○学習に困難を抱える学生への指導・支援

既述の修学支援の仕組みで学生の学力やニーズに合わせた支援を提供すると同時に、単位修得状況が芳しくない学生（単位僅少学生）のように、学習に困難を抱える学生を支援する仕組みも置いている。可能な限り早期での支援を行うために、入学後初年次には、共通教育や言語クラスの欠席過多学生を対象とした適応支援を行い、またその後、年次が上がるに

従い、単位修得状況に応じた呼びかけを学生本人や保護者宛てに行っている（根拠資料 7-21）。

学生に対して、在籍年次や修得単位数に応じて表 7-2 の内容で支援を行っている。これらの支援対象となる学生の規模は 2020 年度春semesterで 600 名、秋semesterで 533 名おり、在籍者の約 10%である（2019 年度秋semesterは対象 691 名、14%）。

コロナ禍以降、これらの学生への相談や支援はオンラインを中心に行っている。これにより、従来対応できなかった海外に在住する学生や保護者との面談が可能となった。オンラインでの面談では、電話と異なり、各種 WEB サイトの閲覧や資料共有が画面上で可能となり支援の質も向上したといえる（根拠資料 7-22）。

表 7-2 学修支援 対象学生区分

No.	分類	対象学生	内容
1	適応支援	1 semester学生	本人宛メール送付
		第 1 semesterに言語または初年次科目を複数回欠席	大学の学生生活や学修について困りごとがないか確認。アカデミック・オフィスによる履修相談制度や教員アドバイザーによるアドバイジング、SALC やライティングセンターなど学修サポート制度の紹介。
2	注意喚起	第 2～7 semester学生	本人宛メール・保護者宛て文書送付
		単位修得数が修得上限単位数の 75%以下ではあるが 4 年間での卒業が可能	単位修得についての注意喚起と履修相談先（学生個別の対応職員）の紹介、早期の履修相談を推奨。
3	警告	第 4～16 semester学生	本人宛メール・保護者宛て文書送付
		単位修得数が修得上限単位数の 75%以下で 4 年間または当該年度での卒業が不可能	単位修得状況から 4 年間または当該semesterでの卒業が困難であるため、今後の履修計画について学生本人との話し合いを促す旨。履修相談先（学生個別の対応職員）の紹介、早期の履修相談を推奨。

○休学・退学者の状況把握と対応

休学を希望する学生は、学則に基づき、休学願を学生部へ提出したうえで学長の許可を得なければならない。この際、理由書およびその根拠となる資料（診断書、留学・インターシップ等参加証明書等）の提出、父母の同意を求めている。病気や経済的事情など復学後に学修上の困難が想定される学生については、休学前、復学後に学生部および必要に応じて教学部と連携して面談を実施している。

退学しようとする学生は、同じく学則に基づき、学生部に届け出たうえで、学長の許可を得なければならない。退学理由として学修意思なしと申し出た学生に対しては、個別に学修・学生生活の状況を把握し、父母の同意確認、再入学制度についての案内を行っている。

退学の主な理由としては、①単位修得が基準を下回り、授業料減免が停止となったことにより、学費を支弁することが困難となったため、②単位修得が思わしくないまま学年進行してしまい、高学年になって卒業が見込めないため、③他大学へ進学するため、が挙げられる。①②の場合は、表 7-2 に示された、学修に困難をかかえる学生を対象とした支援を行っている。

コロナ禍により、2020 年度以降は、学生の休学の理由に変化が見られた。コロナ禍における休学理由として、入国ができない国際学生が「本来の学びが享受できないため休学して専門学校に通う」「オンライン環境が整わないため入国できるようになるのを待つ」というものや、海外留学に行きたかった日本人学生が、代替として「専門学校に通う」など、「その他」が増えた（根拠資料 7-23、7-24）。

○授業料・経済的支援

本学の奨学金制度は、開学宣言に明示された大学の理念を実現するために、教育の機会均等を保障し、金銭的・経済的理由により修学困難とされる学生に対して修学を支援すると同時に、学生の多面的な能力の伸長を支援することを目的として設けられている。奨学金・経済的支援として、授業料減免、優秀者に対する奨学金、家計急変によって学業を継続することが困難な学生への支援等、学内奨学金（給付型・減免型）、民間財団等奨学金、日本学生支援機構奨学金（給付型・貸与型）等が含まれる（根拠資料 7-25）。

国際学生授業料等減免制度については、入学時において入学試験の結果に基づき、その対象学生を決定するものである。学生は、入学試験の結果通知と同時に授業料減免の採否及び減免率の通知を受け取る仕組みとなっており、学生が入学後の見通しを持てるようにしている。国内学生に対しては、優秀者育英奨学金という制度名称で同様の制度を運用しており、入学試験の成績をもとに、50%の授業料減免を行っている。これらの授業料減免の対象となる学生は、全学生のおよそ 40%となっている（根拠資料 7-25、7-26）。

授業料減免制度以外の各種奨学金については、趣旨、対象、定員、金額、返還の有無などに相違があり、それぞれの制度の内容を学生が自らの実態に基づき理解し、適切な奨学金に申請を行うことができるよう、ホームページ、『学生生活ハンドブック』において詳細の案内を行っている。また、奨学金受給者を対象とした説明会を開催し、受給学生が奨学金の趣旨を理解し、学生の成長への意欲が高められるよう努めている（根拠資料 7-27【ウェブ】、7-28 p.37【ウェブ】）。

2020 年度に国の修学支援新制度が開始されたことに伴い、経済的に困難な状況にある学生を対象とした「国内学生授業料減免制度」（日本学生支援機構給付奨学金が授業料の半額に満たなかった場合、半額までの授業料を大学が負担する APU 独自制度）を 2020 年度より開始した（根拠資料 7-29）。2020 年度は、205 名（休学者を含む）が対象となった。コロナ禍においては、家計急変学生への授業料減免支援の枠を時限的に拡大し（上限 20 名から 100 名へ）、また授業料の納付期限の延長等も行った（根拠資料 7-25）。

○多様な学生間の学び合いを推進するピア・ラーニングの取組

点検・評価項目①で述べたとおり、国・地域、文化、宗教・思想などの多様性を理解し、協働して一つの目的に向かう実践・経験が、本学の学生支援において重要であるという認識から、学生同士が相互に支援し学び合う、ピア・ラーニングの仕組みを多くの場面で取り入れている。修学に関するピア・ラーニングの仕組みで特徴的なものの一つは、ピア・ラーニ

ングを促進するための正課科目「ピアリーダートレーニング（入門・Ⅰ・Ⅱ）」である。この科目では自己管理能力や多文化環境におけるリーダーシップスキルを身に着けることなどを目標としておいている。これらの科目は、本学の様々な場面で学生スタッフとして活動する学生やクラブ・サークル等で役職を担う学生などが積極的に受講している。2020年度は、のべ482名が受講した（根拠資料 7-30、7-31）。

授業科目におけるファシリテーターとしての Teaching Assistant (TA)制度も、本学の特徴的なピア・ラーニングの仕組みといえる。特に、初年次の学生が履修する共通教育科目においては、相互にコミュニケーションを通して協働する力を培うため、多文化協働学習のしくみを取り入れている。そのファシリテーター役を担うのが TA（学部学生）である。TA は単なる教員の支援という役割ではなく、協働学修を実施する主体として授業運営をささえている。また、TA 学生同士が、目的達成のために組織的に活動することで、TA 自身の成長の機会となっている（根拠資料 7-32）。

その他、既述の「ライティング・センター」、「AMC」「SALC」「ALRCS」もすべて、研修を受けた学生が支援スタッフとして参加するピア・ラーニングの仕組みに基づき運営されている。

<学生の生活支援の適切な実施>

○学生の相談に応じる体制の整備

学生生活に関する支援は、全学組織である学生部が主体となって、教学部や就職部と連携して実施している。大学としての中長期計画（現時点では、APU チャレンジ・デザイン）に基づき、学生部としての支援の重点課題を設定し、大学評議会にて議決している（根拠資料 7-33）。

学生の生活支援一般の相談に応じる窓口は、スチューデント・オフィスが設置しており、日英 2 言語での相談受付体制を置いている。特に配慮を必要とするような相談内容の対応については、カウンセリング・ルームや、ハラスメント相談員など、相談の内容に応じて、一般相談窓口とは異なる体制を持っている。これらの相談先については、学生・教職員に広くホームページ等で明示している（根拠資料 7-34【ウェブ】、7-35【ウェブ】）。

○ハラスメント防止のための体制の整備

本学は、「立命館アジア太平洋大学ハラスメント防止に関する規程」（厚生労働省のガイドラインに則し、且つハラスメントの定義の明確化を行うべく、2019 年度末規程改正）に基づき、「ハラスメント防止のためのガイドライン」を策定し、ホームページで明示している（根拠資料 7-36【ウェブ】）。「セクシュアル・ハラスメント」「アカデミック・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」等のハラスメントを防止するため、ハラスメント防止委員会を設置している。ハラスメント防止委員会のもとに、相談窓口を設け、各組織（事務組織を含む）に「相談員」を配置している。また、新任教職員を対象とした研修（年 2 回）、相談員を対象とした研修（年 1 回）を実施し、ハラスメントを生まないための環境づくり、相談や防止のための仕組みを整備している（根拠資料 7-37、7-38）

○学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮

学校保健安全法 第 27 条に基づき、学校法人立命館リスクマネジメント委員会規程において APU 安全管理委員会を置いている。この委員会において、学生・教職員の安全・健康

管理に関する方針「立命館アジア太平洋大学保健計画」を策定しており、この計画に基づき、学生の心身の健康や保健衛生に関わる取り組みを実施している（根拠資料 7-39）。

学生部のもとに、カウンセリング・ルームとヘルス・クリニックを置き、学生の心身の健康保持・増進のための施策を行っている。カウンセリング・ルームには、専任職員（カウンセラー）と非常勤カウンセラー最大 4 名を置き、日本語・英語・中国語によるカウンセリングを行っている。2020 年度は、新型コロナウイルス感染拡大により、学生の不安も高くなったことから、学生に対するメッセージを発信するとともに、対面・オンライン・電話によるカウンセリングを実施した。2020 年度の新規利用件数は 74 件（前年比 44.6%）、利用者実数は 100 名（前年比 45.5%）、延べ相談件数は 364 件（前年比 52.7%）となった（根拠資料 7-40 p.7）。

ヘルス・クリニックは、学校医の指導のもと、学生の定期健康診断の実施、学生の健康管理、病気・怪我などキャンパスにおける緊急対応、学生からの健康相談、卒煙指導、自治体（県・保健所）との連携・調整等を行っている。保健師 3 名が常駐し、常時日英 2 言語で学生の健康に関する相談窓口となっている。2020 年度は、新型コロナウイルス感染予防および感染者が発生した際のフローについて、感染症フローを見直した上で、策定した（根拠資料 7-41）。定期健康診断については、キャンパスへの登校、入国ができていない学生が多数発生したため、日程を増やして実施し、未受診学生に対しては入国後適切に行う予定としている。

また、自治体、医師会等が連携して学生の健康増進をはかるため、学校医が責任者となって年 1 回「学生健康管理支援ネットワーク会議」を開催している。2020 年度は新型コロナウイルス感染拡大防止策について、寮（AP ハウス）における感染対策等について情報共有および意見交換を行った（根拠資料 7-42、7-43）。

本学における学生の心身の健康、保健衛生、及び安全への配慮に関しては、本学の国際学生が約半数を占めるという特徴から、特にこれらの国際学生に対して大学として丁寧な対応を行っている。これには、学生の日本語能力レベルに加え、学生が持つ多様な文化的背景や価値観等への配慮への必要性が背景としてある。特にコロナ禍において、学生が感染した場面または隔離対象となった場合等では、大学が学生の文化的・宗教的な慣習等に配慮しながら心身の健康を観察し、また身の回りのサポートを行ってきている。

○インクルーシブな学生支援の取り組み

国籍による多様性だけでなく、広義の多様性を受容するインクルーシブな大学を目指し、学生部が中心となり、各種方針の策定を行っている。既述の「障がい学生支援に関する指針（ガイドライン）」に沿う障がい学生支援の他に、2017 年には「セクシャル・マイノリティー(LGBT)にかかわる学生対応方針について」（2017 年 12 月 12 日大学評議会）に基づき、「性の多様性に関する基本方針」を策定した。LGBT 学生への対応ガイドラインの策定、大学の諸制度の改正・環境改善、学生・教職員への教育、啓発活動、に取り組むこととした。大学が発行する証明書、各種書類からの性別情報の削除、施設改修、相談窓口の設置、新任教職員研修（年 2 回）等を行っている（根拠資料 7-3）。

インクルーシブ・リーダーシップの学術的研究及び実践を推進する学内組織「インクルーシブ・リーダーシップ・センター（CIL）」が行う学生支援も、特徴的な取り組みであるといえる。CIL は、APU 内外のインクルージョンに関する理解を促進し、インクルーシブ・リ

リーダー育成に繋げる目的で、インクルージョンに関する各種企画を開催する APU 学生への支援を行っている（根拠資料 7-44【ウェブ】）。こうした取り組みの優位性は、2021 年 3 月に公表された「QS Stars」のインクルーシブネス指標において、経済援助奨学金、様々な障がいを持つ学生への支援等とあわせ、最高ランク 5 を獲得していることにも表れている。（根拠資料 7-45 p.17）。

○寮（以下、AP ハウス）における教育的取り組み

AP ハウスは学生の住空間であるとともに教育寮としての機能を持ち、学生が自律的な学生生活を送るための教育的支援を行っている。原則として初年次の国際学生は全員入寮となっており、2 回生以降の地域社会での生活へのスムーズな移行を支援している。国内学生 1 回生の希望者についても入寮が可能となっており、2019 年度においては、国内・国際学生の全初年次の 82.6%が入寮している（根拠資料 1-3 p.2）。AP ハウスの運営は、学生部の主管であるが、実際の運営は学生で組織されるレジデント・アシスタント（RA）がリーダーシップをとって行われている。

AP ハウスの業務は学生部のもとで行われているが、AP ハウスが大学全体の多文化環境を活用した学生の成長機会の重要な要素であることに鑑み、その展開や新たな施策については、大学評議会のもとに AP ハウス新展開検討委員会を設置し（2016 年 6 月）、2017 年度の 2 学部における教学改革に合わせた寮政策の策定を行った。当委員会での審議を経て、大学評議会において、AP ハウスのミッションの策定、寮における学習プログラムの強化、施設・設備の改善等について決定している（根拠資料 7-46）。

寮という生活を共にするコミュニティをベースにした学生の成長を強化する観点から、AP ハウスでは、Honors Program for Global Citizenship（オナーズ・プログラム）を実施している。このプログラムは、アジア太平洋の未来創造に貢献するリーダーとなるべく、APU の多文化環境の中で様々な学生、教員、職員と協働し、APU コミュニティーや地域へ貢献をすることができる学生を育成することを目指しており、2019 年度 7 期生までがプログラムに参加している（根拠資料 7-47、7-48）。

2020 年度は、コロナ禍の中で、国内学生の入寮が 9 月、国際学生の入国が 11 月以降となった。2021 年度時点においても、感染拡大状況による入国制限の継続にともない、一時的に寮内における国際学生比率が低い状態が続いている。AP ハウスを含むキャンパスにおいて、学生相互の交流を促進するため、各種オンラインでの機会提供を継続している（根拠資料 4-49）。

<学生の進路に関する適切な支援の実施>

○キャリア支援を行う体制の整備

キャリア育成・進路に関する支援は、全学組織である就職部が主体となって実施している。大学としての中長期計画（現時点では、APU チャレンジ・デザイン）に基づき、就職部としての進路就職支援の重点課題を設定し、大学評議会にて議決している（根拠資料 7-33、7-50）。実際のキャリア支援の業務については、就職部が主管の進路就職委員会（事務局：キャリア・オフィス）を置いて運営している。学生のキャリア・進路に関する相談に応じる窓口は、キャリア・オフィスが設置しており、随時 10 名程度の相談スタッフが、日英 2 言語での相談に対応している。また、首都圏や大都市圏における就職活動を支援するため、立

命館東京キャンパス・立命館大阪梅田キャンパスでも支援体制を置いている（根拠資料 7-51【ウェブ】、7-52【ウェブ】）。

2020年度にキャリア・カウンセリングを行った人数は、延べ3,612名であり（2019年度は延べ3,001名）、コロナ禍においても学生に対し支援の機会を提供することができている。東京キャンパスには本学学生の状況を知るカウンセラーを配置し、2020年度のAPU学生の利用は延べ128名となっている（根拠資料7-53）。

また、コロナ禍においては、学生のニーズとして高い個別相談をオンラインにて対応ができるように整備し、WEBによる予約が可能なシステムの導入を行った（根拠資料7-54）。

○キャリア教育の実施

正課においては、キャリア・パス形成の視点をカリキュラムに反映させ、自己分析から業界研究までを網羅した「キャリア・デザインⅠ～Ⅳ」を置いている。および本学の協定締結企業・機関等における「インターンシップ」科目を配置し、低回生からのキャリア形成支援を実施している（根拠資料7-55、7-56、7-57）。協定を締結しているインターンシップの派遣先企業数は34となっており、参加者数としては、毎年120～130名程度である。なお、新型コロナ禍で2020年度、2021年度の実施は見送っている（根拠資料7-58）。また、国際学生の日本国内での就職を支援するため、通常の日本語科目の上位レベル科目として「キャリア日本語」を開講している（根拠資料7-56）。

○進路選択に関わる支援やガイダンスの実施

多国籍の学生で構成される本学においては、学生のキャリアに関するニーズも多様である。この多様なニーズに対応するために、国内企業就職以外の多様なキャリア構築につながる支援を強化している。具体的には、国内外大学院進学支援、国際機関や国際協力NGO・NPOを含む海外での就労支援、及び起業支援である。これらの支援を強化することは大学全体として急務であるとして、学長のリーダーシップのもと、「学生への多様な支援の在り方」に関する学長直下プロジェクトが置かれた（根拠資料7-59）。

その結果、多様なキャリア支援については、2018年度以降、順次拡大してきている。大学院進学支援としては、国内の大学院を招いての進学説明会や個別カウンセリングの実施を中心に支援している。今後は、早期の検討・準備を促すため低回生向けガイダンス等の充実を図ることとしている。国際機関への進路支援としては、国際機関等への進路を希望する学生のグループ Student Association of International Affairs (SAIA)を2018年に発足させ、国際機関で働く卒業生の協力も得てセミナー等を開催してきている。起業支援としては、2018年度にAPU起業部を発足し、在学中もしくは将来において起業を志す学生に起業ノウハウを教授すると共に、本学教職員メンターが個々の学生・グループを支援している。

その他の、国内企業就職に向けた支援についても、別府という地方都市にある大学として、都市圏を中心とする就職活動にかかる学生の経済的・時間的負担を軽減するため、企業を本学へ招致し学内で企業説明会や選考会を行うオンキャンパス・リクルーティングを継続して実施している。2018年度は延べ272社、2019年度は延べ204社の参加があった。2020年度以降はコロナ禍においてオンラインでの実施となったため、参加企業数は減少したものの、年間延べ172社（2021年7月分まで時点）の企業がオンラインにより参加し、幅広い進路実現につながっている（根拠資料7-60）。

学生の半数を占める国際学生への支援については、日英2言語でのカウンセリング体制

の整備、英語によるキャリアガイダンスやセミナーの実施、在籍学生数の多い 5 か国（中国、韓国、ベトナム、インドネシア、タイ）の学生向けの母国就職ガイダンスの実施、「オンキャンパス・リクルーティング」の説明会、選考会の実施を就職部において取り組んでいる。

○大学院生に対する支援

大学院生に対して、修了後のキャリアを見据えて、正課外での研究助成や研究支援を実施している。まず、研究助成として、「修士課程学生対象研究支援制度」、「博士後期課程学生対象研究支援制度」がある。前者は、修士課程の学生が研究活動を積極的に行うための費用支援を行うものであり、国際的に通用する学術論文の執筆等で顕著な研究成果を上げるため、学会発表、フィールドリサーチ、論文投稿料、データコレクションに関する費用を上限 7 万 5 千円で実費支給する制度である。年間 20 名を上限として募集を行っている。

また、後者は、博士課程の学生が研究活動を積極的に行うための費用支援を行うものである。博士学位の取得及び国際的に通用する著名な学術論文への投稿・採用などの研究成果を上げることが目的とした制度である。経費支援の対象となる活動は、修士課程学生と変わらないが、優れた研究計画には上限 20 万円、通常の助成上限 10 万円としている。博士後期課程に所属する学生全員が受給できる措置をしている。また、英語論文作成支援セミナーを実施し、より高度な研究成果発信ができるような取り組みを行っている（根拠資料 7-61【ウェブ】、7-62【ウェブ】）。

その他、博士後期課程では全ての学生を対象に、「学識を教授するために必要な能力を培う」ことを目的とした「Tutorial I」「Tutorial II」を卒業に必要な科目として開講しており、学生は自身の指導教員が担当する博士前期課程の演習指導の補助をおこなっている（根拠資料 7-63）。

<学生の課外活動を充実させるための支援の実施>

学生の課外活動に関する支援は、全学組織である学生部が主体となって実施している。大学としての中長期計画に基づき、学生部としての課外活動支援の重点課題を設定し、大学評議会にて議決している（根拠資料 7-33）。実際の課外活動支援の業務については、スチューデント・オフィスが窓口の設置を含め実施している。課外活動に関する制度を広く学生に発信する Student Activity Guide は、ウェブで学生に広く共有されている（根拠資料 7-64【ウェブ】）。

本学の課外活動は、学生自ら団体を組織し、大学への登録・継続の申請を行い、学生委員会による審査を経て大学の支援を受ける制度を取っており、①クラブ・サークル活動、②イベント・プロジェクト支援制度に基づく活動、③マルチカルチュラル・イベント、④地域交流に区分される。まず、①クラブ・サークル活動については、2020 年度時点で 104 団体が大学公認クラブ・サークルとして活動している。学生に明示されている学生団体登録の基本原則には、APU の理念である国際相互理解を貫く観点から、複数の国・地域出身の学生によって構成される団体が望ましいとしている。

次に、②イベント・プロジェクト支援制度に基づく活動は、学生グループが発案したイベントやプロジェクトの支援を行う制度で、学生の実行する力・企画運営力の向上を目的としている。企画の活動形態により、「自立イベント型（プロジェクト A）」「選抜プロジェクト

型（プロジェクト B）」「企業・団体共創型（プロジェクト C）」の3つのタイプに分けられる。もっとも学生の利用が多いプロジェクト B は、2017 年度 14 件申請があり、その後、一旦減少したが、2020 年度は 18 件の申請があった。SDGs で掲げられている国際社会共通の目標に通じる活動が多く実践されているのが特徴である（根拠資料 7-65、7-66）。

③マルチカルチュラル・イベントの中心は、キャンパス全体を巻き込んで開催されるマルチカルチュラル・ウィークであり、一週間を通してテーマとなる国・地域の文化をキャンパス全体で共有する学生主体の企画である。年間を通じて開催され、文化の体験、キャンパスでのパレード、カフェテリアでの料理の提供などが行われる。近年の特徴としては、国・地域以外にも、レインボー・ウィーク（セクシャルマイノリティに関するイベント）、国際協力ウィークなど、本学の理念やインクルーシブなキャンパス推進に関連する企画が学生主導で行われている。また、秋に 2 日間にわたって開催される「天空祭」は、マルチカルチュラル・イベントの中でも最も大規模であり、多くの市民が訪れる企画として開学以来毎年実施されている。

④の地域交流には、地域交流行事への参加やホームステイ/ホームビジットが含まれており、地域市民との交流を深める中で、学生自身が日本の文化について知識を深めつつ、学生自身の出身国・地域の文化を紹介する機会となっている。地域交流の取り組みは、2020 年度当初は、すべて中止としていたが、別府市教育委員会（小学生との国際交流）、福岡県筑前町教育委員会（小学生・中学生との国際交流）は、オンラインでの開催が実現し、今後の地域交流の可能性を広げる取り組みとして展開している。これらの課外活動に参加した学生数は、2019 年度で 2,407 名でおおよそ在学生の半数が 1 年間のうちになんらかの課外活動に参加していることになる。

2020 年度春semester以降のコロナ禍においては、これらの課外活動のほとんどが中止またはオンライン環境のみでの活動に限られた期間が多かった。そのような中であっても、オンラインでの活動を積極的に展開した結果、2019 年度と同規模の 2307 名の学生が課外活動に取り組むことができた（根拠資料 7-67）。オンラインで開催された「天空祭」にも 4,000 を超えるアクセスがあった。コロナ禍のオンライン環境下であっても積極的に交流に参加しようとする学生の姿勢があり、それに対する支援を行うことができた（根拠資料 7-49）。

<その他、学生の要望に応じた学生支援の適切な実施>

本学では、授業内容や教学プログラムの点検、施設改修や、学生支援の制度見直し等、それぞれの実務を担う各組織が、学生のニーズや要望に応じた取り組みや支援を実現するため、学生の意見聴取を行う機会をそれぞれに設定している。一方で、全学的なマネジメントの視点から、組織的に学生の意見を吸い上げる仕組みの整備が途上であった。この実態を踏まえ、学生委員会が「学生の声を聞くしくみの構築」を重点課題として置き、2020 年度・2021 年度と、学生の声をきくシステム構築のためのプロジェクトの試行的実施を行った（根拠資料 2-43）。プロジェクトに関わる学生募集、アンケートの実施、学生による提言書の作成、及びその提言書に対する大学執行部からの回答という手順を以下の図 7-1 の通り実施した。大学評議会においては、2022 年度においても、この仕組みを継続的に実施し、発展させていくことが重要であるという点について確認がされている。

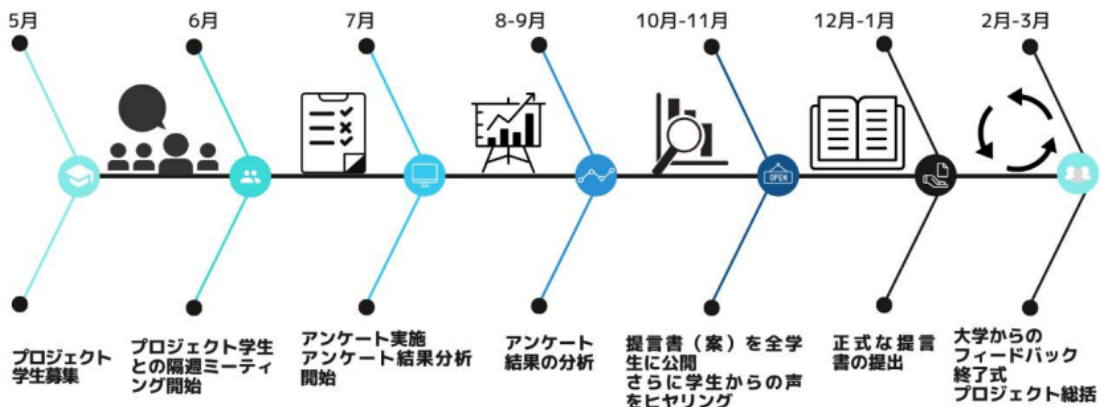


図 7-1 学生の声をきくシステム構築のためのプロジェクト概要図（根拠資料 2-43）

また、全学 IR で実施しているアンケート（第 2 章点検・評価項目③）や授業評価アンケート（第 4 章点検・評価項目③、⑦）等の仕組みによる学生のニーズ把握とは別に、特にコロナ禍におけるオンライン授業の状況や、学生生活の変化を把握するため、教学部・学生部でアンケートを実施した（根拠資料 4-29）。

実施時期	内容
2020 年 7 月	学生の困りごと関連（有効回答 1446）
2020 年 10 月	経済的状況・学生生活関連（有効回答 1082）
2021 年 3 月	学生の現状と 2021 年の学生生活の送り方（有効回答 904 人）

アンケートの特徴は、①家族および学生の収入減少による経済状況の悪化（国際学生の 80%以上が減少したと回答）、②国際学生の入国禁止措置等に伴う未入国による友人づくりへの影響（友人ができない）、③学びたかったことが実現できないことへの不満（国際交流、留学）、④就職活動・インターンシップについての不安、⑤オンライン授業に対するメリット・デメリットや様々な要望、があげられる。これらをふまえ、大学として、日本学生支援機構奨学金以外の独自の経済援助制度の実施、アドミッションズ・オフィスや課外活動団体と連携したオンラインイベント、就職相談や支援の強化、オンライン授業の改善や工夫などを行った。

学生の要望に応じた学生支援のもう一つの例として、コロナ禍における「学びの緊急支援パッケージ」の措置がある。2020 年 4 月に法人全体として 25 億円の予算措置を決定し、オンライン授業受講のための環境準備支援や、社会・経済活動の休止当による家計急変の学生に対する経済支援等を行った。その内、オンライン授業準備等支援（一律 3 万円）については、2020 年度 5 月 1 日在籍学生の約 97%の学生に支給を行うことができた（根拠資料 7-68、7-69）。

点検・評価項目③:学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1:適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価

評価の視点2:点検・評価結果に基づく改善・向上

<学生支援の適切性についての適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価>

学生支援については、教学委員会、学生委員会、進路就職委員会、障がい学生支援委員会および各部のものの会議を定期的に開催し、学生生活、奨学金、学生の健康・安全、修学支援、進路就職支援等について方針を策定、実施し、総括を行って到達点と課題を確認し、改善を行っている。点検にあたっては、全学IRのデータを随時活用し、学生からの意見聴取の内容と合わせ、適宜活用している。なお、各部の年度方針および総括は、大学評議会において審議、報告を行っている。

<点検・評価結果に基づく改善・向上>

これらの教学委員会、学生委員会、進路就職委員会、障がい学生支援委員会および各部のものの会議における点検・評価に基づく改善事例としては、次が挙げられる。

まず、特に国際学生に対する修学支援に関する改善として、入学前日本語学習サポート・アプリの開発がある。教学部(特に言語教育センター)と入学部が中心となり、国際学生の入学後の日本語学習に関する現状を踏まえ、入学前において、それまで教材(紙)を送付する形で実施していた入学前支援を、2020年度よりスマートフォンでの提供という形に改善した。これにより、学生にとっての利便性を高め、日本語への親しみを促し、入学後の日本語学習への適応度を高めることが期待されている。

次に、インクルーシブなキャンパスづくりにむけた改善事例として、2017年のセクシャル・マイノリティー(LGBT)にかかわる学生対応方針の策定がある。本方針策定に当たっては、学生委員会を中心として、学生・教職員へのアンケート・ヒアリング調査の実施、LGBTや人権に関する他大学の取組事例調査(特に性別や氏名の取り扱い等について)、LGBT学生・教職員の立場に立った学内施設の点検等を行った上で、LGBT学生への支援ガイドラインの策定、大学の諸制度の改正・環境改善、学生・教職員への教育、啓発活動、に取り組むこととした。具体的には、大学が発行する証明書、各種書類からの性別情報の削除、施設改修、相談窓口の設置、新任教職員研修(年2回)の新設等を行った。

また、2020年度からの学生の声を大学に反映させる仕組みの構築に関する取り組みも、学生支援に関する改善事例である。これまでも、教学や就職、施設環境とそれぞれの実務を担う各組織が、学生の意見聴取を行う機会を設定してきたが、組織的且つ定期的に学生の意見を吸い上げる仕組みの強化が必要であるという認識から、学生の声をきくシステム構築のためのプロジェクトを開始している。

就職支援に関しては、学生の学生生活やキャリア支援に関するニーズが多様化しているという認識に基づき、国内外大学院進学支援、国際機関やNGO・NPO、海外で働くキャリア支援、起業支援、卒業後のキャリアパスに関する情報収集の強化などについて支援方針を策定することとした。各学部・研究科、各部局からの委員によって構成されたプロジェクトの最終報告が2021年3月23日の大学評議会に上程、議決された。この内容をもとに今

後、これらの多様なキャリア・パスへの支援の具体化を行うこととしている。

2020年度以降のコロナ禍における改善事例で特徴的なものは、オンラインを活用した各種相談・学修支援の仕組みの構築である。対面での学修や学生生活が制限された中で、オンラインを活用した学修支援、カウンセリングの体制を整備した。対面で実施していた時と比較して、アクセス、資料共有などもしやすいことから、利用ニーズが高まった。アフター・コロナにおいても、対面とオンラインを組み合わせ、支援を充実させていく方向性が確認できた。

(2) 長所・特色

本学の多様な学生に対して、適切な修学・生活・就職に関する支援を実施するため、2言語による支援の実施や、国際学生・国内学生を区別することない支援窓口や制度の整備を開学より行っている。この数年においては、多国籍な学生への対応から更に一歩進み、より広義の多様性を許容するインクルーシブなキャンパスづくりと、それに向けた各種取り組みが行われている。2016年度の「障がい学生支援方針」や2017年度の「性の多様性に関する基本方針」等を策定したうえで、具体的な取り組みを行っている。これらの方針の策定以降、障がい学生支援の体制の強化や外部専門家を招聘した教職員対象とした学習会の実施、LGBT学生・教職員の立場にたった学内制度や施設の変更・改修等が進められている。

多様な学生間の学び合いを推進するための、ピア・ラーニングの実践も、本学の特徴である。互いの多様性・違いを理解し、それを踏まえ互いに協働し学び合う経験は、この多文化環境を実現している本学でこそ実現できる。ピア・ラーニングの仕組みは、授業科目における学部学生のTAとしての配置、「ライティング・センター」、「AMC」「SALC」「ALRCS」等のセンターにおける学生支援スタッフの配置、APハウスの運営を主体的に担うRAの組織化等の他、大学のあらゆる場面に存在している。

キャリア支援においては、多国籍の学生の多様なキャリアに関するニーズに対応するために、国内企業就職以外の多様なキャリア構築につながる支援を強化している点が特徴的である。具体的には、国内外大学院進学支援、国際機関やNGO・NPOを含む海外での就労支援、及び起業支援である。具体的な取り組みとして、国際機関等への進路を希望する学生のグループ化と情報提供(SAIA)、実際に国際機関で働く卒業生によるセミナー等の実施、起業志望学生を支援するAPU起業部の発足等がある。

これらの大学としての継続的な支援を行うと同時に、2019年度終盤からのコロナ禍においては、学生への多面的な支援の拡充が急務となり、特に学生の学びを止めないこと、学生の健康・安全を守り、安全・安心な生活・学修環境を提供することについて、大学の最重要課題として取り組んできている。特に、半数を占める国際学生や親元を離れて暮らす国内学生に対し、外出ができなくなった学生の健康観察や生活支援、国や自治体からの案内の周知に関する支援等、大学として丁寧な対応を行っている。また、オンライン授業受講のための環境準備支援や、社会・経済活動の休止等による家計急変の学生に対する経済支援等も法人全体として行った。コロナ禍という緊急事態下にあっても、大学としての最善策を模索し、本学の基本理念や学生支援方針に示された各種支援を、継続して実施することができた。

(3) 問題点

発展的な課題としては、学生の多様なニーズと言語能力の違い等の学生の実態に沿ったキャリア支援の更なる強化があげられる。様々なレベルの日本語能力の学部及び大学院の国際学生のために、英語での業務が可能な外資系企業との連携や、海外における就職を支援するような取り組みは、これまでににおいても実施しているが、今後オンライン環境等を活用する形で、連携企業数の拡充や海外における就職・進学の実態について、更に強化を行う。

(4) 全体のまとめ

大学の理念及び大学の中長期計画 APU チャレンジ・デザインに基づき、多様な学生を支える体制の強化、多様な学生の意見を大学運営に反映する仕組みの構築を学生支援の重点課題としている。生活支援、活動支援、キャリア支援、修学支援の方針を定め、ホームページ等を通じ公表している。

これらの方針に基づく学生支援を適切に行う体制を置き、また部間の連携が必要な支援を適切に実施するため、部をまたぐ委員会体制も適宜置いて対応している。本学の多様な学生に対して、適切な修学・生活・就職に関する支援を実施するため、2言語による支援の実施や、国際学生・国内学生を区別することない支援窓口や制度の整備を開学より行っている点が特徴的である。

学生支援を行うにあたっては、国内学生・国際学生、入学基準言語の別で、それぞれの学力やニーズに応じた、入学前教育や補習教育の機会を提供している。また、全学として、正課・正課外を問わずあらゆる場面でピア・ラーニングを推進しながら、学生間の協働を通じた成長を促している。学修や生活に困難を抱える学生への支援も、単位習得状況に応じた支援制度や経済的支援制度の整備、カウンセリング・ルームの設置等を通じ、適切に実施している。就職支援に関しては、学生の多様なニーズに対応するため、多様なキャリア・パスに関する支援を強化してきている。これらの支援は、コロナ禍においてはオンライン環境で実施しており、一部の支援制度においては、今後のアフター・コロナにおいても継続的にオンラインを併用した支援を実施することを検討している。

コロナ禍においては、学生の健康や生命を守ること、また学生の学びや大学生としての経験を積む機会を継続させることを最優先として、体や心の健康に関する支援や経済的支援等の実施を大学全体として取り組んできている。

これらの現状を踏まえ、学生の声を組織的に聴取する仕組みの定着化や、国際学生等へのさらなる就職支援の仕組みの強化などの発展的課題があるものの、大学として適切に学生支援を実施しているといえる。今後は、現在全学として進めているインクルーシブなキャンパスづくりを継続し、国籍にだけによらない本質的なインクルーシブネスを大学として強化していく。

第8章 教育研究等環境

(1) 現状説明

点検・評価項目①：学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた教育研究等環境に関する方針の適切な明示

＜大学の理念・目的、学部・研究科の目的等を踏まえた教育研究等環境整備方針の明示＞

開学前に確認されたキャンパスの基本的な考え方であるキャンパス・マスタープランでは、「本学の教育目標にふさわしい国際性、先進性をもった魅力的なキャンパスの創造を目指す」とし、その中で国際水準のキャンパス、市民に開かれたキャンパス、学生と教員の豊かなコミュニケーションの構築、郊外型・居住型キャンパス等の9つの基本的な視点を設定している(根拠資料8-1)。この基本的な考え方に基づき、さらに大学のビジョンAPU2030ビジョン及び大学の中長期計画を踏まえて、教育研究等環境に関する方針を確認している。具体的には、2015年のAPU2030ビジョン及びAPU2020後半期計画(2015-2020年度の中長期計画)の策定を受け、2016年度に施設設備に関する当面の方針について以下の通り大学評議会を確認している(根拠資料8-2)。

表8-1 キャンパス整備方針

キャンパス整備方針
(1) 多文化協働学習を支えるキャンパス(多様なコミュニティ形成を支える施設)
(2) 優れた学生・研究者を育成する国際水準の教育・研究環境
(3) 人間の尊重を重視したキャンパス(障がい・多様性への対応、健康・精神衛生への配慮)
(4) 自然との調和、エコロジー、防災に配慮したキャンパス
(5) 共にある地域に開放されたキャンパス

また、APU2020後半期計画に続く2021年度からの大学の中長期計画(APUチャレンジ・デザイン)においては、上記のキャンパス整備方針を踏まえつつ、2023年度からの新学部設置を含む新教学展開(APU将来構想)を踏まえ、新棟・新寮建設を含むキャンパス整備計画を議決している(根拠資料3-10)。教育研究環境に関する方針は、大学評議会のもとにおかれたキャンパス整備検討委員会において審議のうえ、大学評議会において議決している。なお、2023年度からの新学部設置を含む新教学展開を踏まえたキャンパス整備にあたっては、キャンパス整備検討委員会体制を強化し、より全学的な観点から検討が可能な体制とした(根拠資料8-3)。

点検・評価項目②：教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。

評価の視点1：施設、設備等の整備及び管理

- ・ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）等機器、備品等の整備
- ・施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保
- ・バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備
- ・学生の自主的な学習を促進するための環境整備

評価の視点2：教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

<施設、設備等の整備及び管理>

大学の校地面積・校舎面積ともに大学設置基準値を大きく上回っており、適切である。運動場等の施設も、体育館、テニスコート5面・メイングラウンド、多目的グラウンドを備え、必要となる施設・設備を備えている。施設保守を含む大学のキャンパス管理組織は、アドミニストレーション・オフィスが所管し維持保全に努めている。

情報機器関係の設備については、各教室に設置されている表示装置（プロジェクタ、フラットディスプレイ等）、マイク、教材提示装置等のオーディオビジュアル機器について、老朽化（導入から8年以上）対応、設置・使用条件の平準化を基本的な考え方として、順次、機器の置き換えを実施している。また、2016年度以降、学内の無線LAN環境の整備・拡充を進めてきた（根拠資料8-4）。具体的には、図書館内のアクセスポイント増設、ネットワーク接続に必要なIPアドレスの増強のほか、授業内での無線LANの利用ニーズの高まりを受けて一部計画を前倒し、一般教室内のエリアカバーや特定教室での大人数の無線LAN整備を進め、2018年9月までに完了した。

2018年度には学内に設置するパソコン約2,000台のリプレースを実施した。その際には、ノートパソコンやスマートフォン、タブレット端末等の携帯デバイスの普及状況や学生の利用実態等を踏まえ、BYOD（Bring Your Own Device）を一層促す観点から、携帯デバイスを利用しやすい環境整備を検討し、自主学習スペース内の電源タップの増設、印刷環境の整備（クラウドサービスの導入、プリンター設置場所の見直し等）を進めた。

コロナ禍においては、入国ができない国際学生を含むすべての学生に授業を提供するため、オンライン会議システムZoomを2020年度春にすべての学生・教職員を対象に導入した。そして、教室からオンラインで授業配信するための音響設備・教卓設備の改修によるICT環境の改善を2020年度の喫緊の課題として、教卓モニターのデュアルディスプレイ化、インターネット配信用のカメラの設置、インターネット空間と教室内に同時に教員音声を伝えるための音響工事を行った。さらに教室内で授業に参加する学生のために、教室の机の上にパソコン電源を確保するための配線工事を進め、学生の受講環境向上にも努めた（根拠資料8-5、8-6）。

<施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保>

学内の安全、防火防災、衛生等は、学内構成員の生命・身体の安全および学園財産の保全

を適切に行うために、「学校法人立命館リスクマネジメント規程」、「学校法人立命館防火防災管理規程」、「学校法人立命館教職員安全衛生管理規程」を定めている（根拠資料 8-7、8-8、8-9）。

施設・設備の安全・衛生の確保を図るため、施設設備の故障、事故の発生をいち早く感知するシステムである中央監視装置を設置し管理している。また、このシステムにより運転状況（照明、空調）、施設設備故障、入退室管理の監視・管理が可能となっている。中央監視装置に隣接するキャンパス管理室には、24 時間常駐警備体制を取り、迅速な状況把握を可能とするとともに、学内連絡網を整備し、連絡報告体制を確立している。

省エネ活動および省エネ対策は、エネルギーの使用の合理化に関する法律、地球温暖化対策の推進に関する法律に基づき実施している。具体的な対策としては、熱源設備の部分負荷対応、照明設備に人感センサーや明かりセンサーの採用、中央監視設備整備等である。照明の LED 化も順次進めており、2012 年度から改修を始め、2021 年度までのところで全 12 棟のうち 11 棟まで LED 化を完了している。さらに、既存設備の改修も進めており、EⅡ 棟・H 棟外壁工事、F 棟・D 棟換気工事、B 棟・F 棟・H 棟教員研究室他空調改修工事について 2019 年度から調査を行い、具体的な工事を 2020 年度から進めている。

2020 年度からは新型コロナウイルス対応として、教室や食堂などに飛沫防止のためのアクリル板を設置した。さらに、学生が利用するすべての施設に抗菌コートを実施し、ウイルスを低減させる措置を図った。また、除菌・消毒用の備品をすべての教室に設置し、学生の感染対策を進め、安心安全な教育研究活動を進めることのできる環境整備に引き続き努めている。

<バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備>

第 7 章で記載の通り、本学ではインクルーシブなキャンパスづくりを推進しており、その観点から施設整備を実施している。2015 年 8 月には、立命館生協が主体となり、日本の大学食堂としては 2 例目となる「ムスリムフレンドリー認証」を取得した。また、主としてムスリム学生から要望のあった、「The Quiet Space」（瞑想の場）を 2016 年 3 月に整備した。学生からのヒアリングを基に、バリアフリー化の一つとして、車いす利用者等の利便性向上のために、2017 年から 2018 年にかけて主要な教室棟等の各入口に自動扉を設置した。そして、LGBT 学生ならびに教職員の快適性に配慮し、2019 年度に F 棟、2020 年度に E 棟のトイレの改修を行った。他の利用者の視線を気にすることなく、単独で利用できる空間を拡大させた。また、オストメイトを設置するなど多様な学生が利用できる環境構築に努めた。また、バス利用者の利便性の向上のため、学生からの要望等を踏まえる形で、2020 年度にキャンパス内バスターミナル「時待場」の建設を行った（根拠資料 8-10【ウェブ】、8-11）。

<学生の自主的な学習を促進するための環境整備>

図書館 1 階フロアはその大半がラーニング・コモンズスペースとして設計されており、協働学修スペース、プレゼンテーションルーム、グループ学習室等が設置されている。さらに 2017 年度には、日本語／英語によるレポート作成等の個別指導サービスを提供する「ライティング・センター」、数学や統計学の個別指導が受けられる「Analytics and Math Center」

を設置し、学生の自主的な学習をサポートしている。

F棟(教室棟)1階には、言語の自主学習を促進するための施設としてSALC(Self-Access Learning Center)を設置している。SALCでは英語、日本語、AP言語を自習学習するために役立つ教材を各種取り揃えとともに、ピア・アドバイザー(PA)を配置し、1対1で学習の相談から会話練習までを行っている(根拠資料7-6【ウェブ】)。

<教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み>

教員に対しては、着任直後のオリエンテーションにおいて、個人情報に関する取扱いや情報倫理に関する研修を行っている。職員についても同様に、大学全体の情報システムについて説明するとともに、個人情報保護や情報倫理についての研修を一年目研修の冒頭に行っている。

学生に対しては、学生が日常的に利用する教務のホームページにおいて、各種ポリシーと利用ガイドを公表し、周知している。これらには、情報システム利用規程で禁止されている行為の例として、犯罪にあたる行為及び公序良俗に反する行為、他人のプライバシーを侵害する行為、他人の情報を破壊または盗用する行為及び著作権または知的財産権を侵害する行為等を明示しており、またその他、電子メールの利用時、ウェブページでの情報発信時等の具体的な場面におけるポリシーや利用ガイドも掲載している(根拠資料8-12【ウェブ】)。

点検・評価項目③：図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているか。また、それらは適切に機能しているか。

評価の視点1：図書資料の整備と図書利用環境の整備

- ・ 図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備
- ・ 国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備
- ・ 学術情報へのアクセスに関する対応
- ・ 学生の学習に配慮した図書館利用環境(座席数、開館時間等)の整備

評価の視点2：図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者の配置

<図書館、学術情報サービス提供の体制整備、適切な機能>

本学では学生・教職員への図書館、学術情報サービスの提供等に責任を負う組織として総合情報センター(MRC)を設置している。総合情報センターにはセンター長と職員を配置し、総合情報センター運営委員会がその運営を担っている(根拠資料3-1)。総合情報センターの運営については、「立命館アジア太平洋大学総合情報センター規程」に定められており、主に学術情報と情報システムに関する取り組みを行っている。具体的には、学術情報の収集に関する方針の策定、学術情報にかかる予算の策定や執行の計画などを行っている(根拠資料8-13)。これらの事業の実施にあたっては、各学部・センターの代表が委員として参加する総合情報センター運営委員会で審議がおこなわれ、最終的には大学評議会が議決を行っている。予算案など教員全体に報告が必要な事案については、教員懇談会を通じて周知

を図っている（根拠資料 8-14）。

本学にはキャンパス内に 1 つ図書館が設置されており、2021 年 5 月現在の大学全体の蔵書数は図書 236,758 冊、雑誌 1,571 タイトル、電子ブックは 3,649 タイトルとなっている（大学基礎データ表 1）。蔵書構築に当たっては、各学部・センターと意見交換を行っており、本学の教育および研究分野にふさわしいバランスや特色を踏まえた蔵書数と蔵書構成となっている。

雑誌の 1,571 タイトルの内訳は、和雑誌が 1,169 タイトル、洋雑誌は 402 タイトルとなっており、本学の多様な学生・教職員の構成や日・英二言語教育を考慮し、特に洋雑誌の充実を図っている。閲覧可能なデータベース・電子ジャーナルはすべて、学内ネットワークからはもちろん、VPN 接続により自宅や外出先等からインターネットを使い安全に学内ネットワーク（RAINBOW）に接続することで、場所や時間を問わずデータベースやジャーナルを閲覧することが可能となっている。その他に文献複写、図書館間相互貸借（ILL）申し込み、予約・取り寄せについてもインターネットを通じて行うことができ、利便性の高い学術情報の提供を行っている。

これらの図書・雑誌・電子情報については、立命館学術情報システム（RUNNERS）により、本学の図書館ならびに同一法人の立命館大学の図書館（計 7 館）との間で、所蔵資料の情報検索、電子資料の横断検索、予約・取り寄せといった相互利用が可能となっている。また、国立国会図書館や国立情報学研究所をはじめ、国内外の大学と ILL による相互協力により、広く学術情報や目録情報を共有し図書館間相互協力を推進している。

利用者教育に関しては、新入生全員が履修する共通教養科目「スタディスキル・アカデミックライティング」の中では、実際に図書館に行き、蔵書や情報の検索を行うなど図書館リテラシーを高める教育を行っている（根拠資料 8-15）。

図書館には一般図書の他に当該科目開講期間中にシラバスで指定されたテキストや参考文献を一箇所にまとめて配架するリザーブ・コーナー、雑誌などを配架するコーナー、視聴覚コーナー、情報検索コーナー、グループ学習室、マルチメディアルーム等を設置している。館内の閲覧用座席数は 1,037 席である。開館時間は、授業開講期の月～金曜は 8 時 30 分～24 時 00 分、土日祝日および長期休暇期間は 10 時 00 分～18 時 00 分としており、2020 年度の開館日数は 337 日であった（根拠資料 8-16、大学基礎データ表 1）。

<専門スタッフによる利用者支援>

図書館利用者への支援は、司書資格を持った委託職員等が窓口およびレファレンスカウンターに配置され、サービスを行っている。また、学生スタッフが配架業務やクイックレファレンス、広報活動等に従事しており、図書館運営に参画している。オリエンテーションや随時開催をおこなっている図書館ガイダンスや共通教養科目「スタディスキル・アカデミックライティング」におけるリテラシー教育の一部、さらには個別教員からの要請に応じたレファレンス・ガイダンスなどにも携わっている（根拠資料 8-17【ウェブ】、8-18）。

<コロナ禍における対応>

コロナ禍により本学では授業の大部分がオンラインとなったため、キャンパスに通学する学生が少なくなり、図書館の利用者も減少することとなった。一方で、コロナ禍において

も教育・研究活動を継続する上で図書館の利用は不可欠であるため、適切な感染防止策を講じた上で図書館を開館し、必要なサービスの提供は継続した。具体的には図書館内に滞在できる時間の上限を設定し（一回につき 100 分まで）、入館者を入れ替えるインターバルを設け、入れ替えの時間に館内の消毒を行うといった感染防止策を講じた。また、キャンパスに通学することができない学生が紙の図書資料を閲覧できるよう郵送での図書資料の貸し出しを開始した。

なお、図書館については本学の事業継続計画（BCP）レベル（第 10 章点検・評価項目②に詳細の記載あり）に応じて運用を変更することにしており、感染状況を踏まえて感染予防の取組を適切に講じながらコロナ禍においても利用者が図書館を利用できるように配慮している（根拠資料 8-19）。

点検・評価項目④：教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

評価の視点 1：研究活動を促進させるための条件の整備

- ・ 大学としての研究に対する基本的な考えの明示
- ・ 研究費の適切な支給
- ・ 外部資金獲得のための支援
- ・ 研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等
- ・ ティーチング・アシスタント (TA)、リサーチ・アシスタント (RA) 等の教育研究活動を支援する体制

< 研究活動を促進させるための取組 >

本学では、世界から集う研究者の多様性を活かし、社会・地域に貢献する国際通用性のある研究の推進をすることを基本的な方向性として定めている（根拠資料 1-15）。そのもとで、競争的研究費等の外部研究費と学内資金により研究者に対する研究支援を行うことで、国内外の共同研究機会の創出や、研究成果発信の強化に取り組んでいる。毎年度、本学の研究支援に関する計画・方針、報告に関しては、国際協力・研究部会議や立命館アジア太平洋研究センター（RCAPS）運営会議で審議され、最高意思決定機関である大学評議会で議決されている（根拠資料 7-33、8-20）。

学内研究費においては、雇用期間の定めのない教員、任期制教員および特別招聘教員に対し、前年度の研究進捗報告書と当該年度の研究計画書に基づき、個人研究資料費として年 20 万円、研究旅費として年 10 万円を支給している。また、研究成果発信促進の目的で、学会発表サポート（上限 20 万円）、投稿サポート（上限 20 万円）、書籍出版サポート（上限 30 万円）、論文掲載者奨励費（上限 20 万円）を作っている。さらに、競争的研究費（科研費）に採択された研究者には、その採択された研究をさらに充実させるため、特別研究奨励金を支給しており、科研費で「不採択 A」の結果だった研究者に対しては、次年度の科研費申請まで、当該研究の継続的な支援として、上限 50 万円までの学内助成の支給をしている（根拠資料 6-25）。なお、この学内助成制度に関しては、国際協力・研究部会議で年度末における総括を行った上で、次年度の計画に反映させている。

研究費支給に伴う適正執行に関しては、学校法人立命館の諸規程に基づいて作成した「立

命館アジア太平洋大学研究費執行ガイドブック」を用い、競争的研究費受給者、学内助成受給者等を対象にした研究費執行説明会を実施し、周知に取り組んでいる（根拠資料 8-21）。法人の業務監査室による内部監査、アドミニストレーション・オフィスのモニタリングも年 1 回受検している。さらに 2019 年度には、独立行政法人日本学術振興会による科研費の実地検査、2020 年度は文部科学省の履行状況調査を受け、本学の競争的研究費の研究費支給・執行管理など問題がない旨、確認されている（根拠資料 8-22）。

外部資金獲得のための支援については、競争的研究費や外部資金情報を掲載しているリサーチ通信を授業期間中に 2 週間に 1 度、教員向けに配信し、外部資金申請を促している。また、科研費の申請促進のため科研費獲得セミナーを開催している。さらにリサーチ・オフィスや科研費採択実績のある教員による申請書の作成支援などを、日英二言語で実施している（根拠資料 6-25、8-23）。

○研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等

雇用期間の定めのない専任教員に対して、個人研究室を整備しており、研究活動に集中できる環境を整備している。また客員研究員に対しては、個別ブースの提供をしており、パソコン、机、イスなどを提供し、学内の教員との共同研究を促進できる環境整備を行っている。

また、研究時間を確保する制度として、「競争的研究費の直接経費から研究以外の業務の代行に係る経費を支出可能とする見直し（バイアウト制度の導入）について」（2020 年 5 月 22 日文部科学省）に基づき、本学でも同制度を導入し、大型競争的研究費の研究代表者を対象として同制度の整備を行った（根拠資料 8-24）。具体的には、当該教員が担っている業務のうち研究以外の業務の代行に係る経費の支出を可能とする制度である。同制度の導入により、研究者が研究プロジェクトに専念できる時間が拡充され、当該研究プロジェクトが一層進展することが期待される。

さらに、研究専念期間を保障するため、「立命館アジア太平洋大学学外研究員制度（ADL）」を規程で定め、各学部・センターで研究専念の枠数を設定し、1 セメスターの研究活動専念制度として運用しており、学部長経験者には別枠で ADL を取得できるようになっている。また、科研費採択者が優先的に ADL を取得するための制度を新設し、研究資金、研究時間確保の流れを生み出すようにしている（根拠資料 8-25）。

現在進捗途中にある点として、2021 年度時点において、2030 年度に向けた大学全体としての教育高度化に向けた方針の策定が途上であるという実態がある。今後、研究活動の強化に向けた具体的な政策を十分に示すため、研究高度化に関する方針を速やかに策定し、本学の中期計画である APU チャレンジ・デザインに沿う形で、より組織的に教員の研究支援に取り組んでいく計画である。

○ティーチング・アシスタント（TA）、リサーチ・アシスタント（RA）等の教育研究活動を支援する体制

ティーチング・アシスタント（TA）については、授業における教育・学修支援体制とし教員の需要に応じて幅広く配置し、授業の質向上に努めている。学部の講義科目においては、受講者規模が 150 名以上となった場合、教員の希望に応じて TA1 名を配置することができる。また、両学部の必修科目・コア科目や、学生間の協働学修などを必須とする科目等については、受講者規模が 150 名未満の場合でも TA を配置し、学生の主体的な参画を促す授業形態を実現している。言語教育科目や初年次生向け科目などの多くにも TA が配置されて

おり、単なる教員の補助的役割にとどまらず、学生間の協働学修や双方向型の授業運営に貢献している。

コロナ禍により多くの授業がオンライン型、もしくはオンラインと対面を併用する授業実施形態となった。オンラインと対面を併用する授業については授業準備や授業運営において教員の負担が大きくなるだけでなく、本学の教育の特徴である多文化協働学修をオンラインと対面で受講している学生同士でも実現するために柔軟に TA を配置することとした。また、コロナ禍以前から TA に対しては事前に研修を実施していたが、コロナ禍においてもオンラインで研修を実施し、オンラインでの授業でも TA が円滑な授業運営の補助に貢献できるようにしている。

リサーチ・アシスタント (RA) においては、教員が研究活動において、研究補助アルバイトの雇用が必要な場合、本学の学生を「学校法人立命館時間雇用職員就業規則」及び「立命館アジア太平洋大学研究および公的資金活動に係る謝金等に関する規程」に基づき、研究活動補助として雇用を認め、リサーチ・アシスタントの役割を担い、研究活動に貢献している (根拠資料 8-26)。これらの研究補助アルバイト学生による研究活動の補助は、コロナ禍においてもオンラインで実施している。

点検・評価項目⑤：研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。

評価の視点 1：研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み

- ・ 規程の整備
- ・ 教員及び学生における研究倫理確立のための機会等の提供 (コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施等)
- ・ 研究倫理に関する学内審査機関の整備

<研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み>

専任教員全員、非常勤教員、学内資金の研究助成を受給者および研究費に関わる業務に従事する事務職員に対して、コンプライアンス教育と研究倫理研修を実施している (根拠資料 8-27)。また、研究費執行の不正使用防止に関する取り組みにおいても、研究費執行の妥当性と管理に関しては、事務局内で規程に照らした適切性を確認したうえで、厳正な執行を徹底している。

○規程の整備

研究倫理・コンプライアンス、研究活動の不正防止、公的研究費の管理に関わる規程等について次のとおり定めており、体制の整備を図っている。

- ・ 立命館アジア太平洋大学研究倫理指針 (根拠資料 8-28)
- ・ 立命館アジア太平洋大学研究倫理委員会規程 (根拠資料 8-29)
- ・ 立命館アジア太平洋大学研究活動不正行為防止規程 (根拠資料 8-30)
- ・ 立命館アジア太平洋大学における人を対象とする研究ガイドライン (根拠資料 8-31)
- ・ 立命館アジア太平洋大学における公的研究費の管理に関する規程 (根拠資料 8-32)
- ・ 立命館アジア太平洋大学研究および公的資金活動に係る謝金等に関する規程 (根拠資料 8-33)

○教員及び学生における研究倫理確立のための機会等の提供

教員及び学生における研究倫理確立のための機会等の提供を適切に行うため、国際協力・研究部は、3年に1度コンプライアンス教育全体研修を開催している。2019年度に教員懇談会（全専任教員が参加）では、外部講師を招いて実施している（根拠資料 8-27）。未受講者及び研修会実施以降に着任した新任教職員、競争的研究費や学内助成の受給を受けている学生に対しては、着任時研修や随時、講義ビデオ視聴と確認テストを実施している。概ね100%の受講率となっており、コンプライアンスの意識醸成に取り組んでいる。

また、研究倫理に関しては、コンプライアンス教育全体研修と併せて実施しており、さらに、未受講者に対しては、(独)日本学術振興会が提供している研究倫理eラーニングコース(e-Learning Course on Research Ethics)[eL CoRE]の受講及び修了証明の提出を求めており、大学全体に研究倫理の意識醸成に取り組んでいる。

学生が研究倫理を学習する機会としては、博士課程前後期と修士課程の全ての新生を対象に Academic Writing Session を実施しており、全ての大学院生に対してオリエンテーション期間中に研究倫理の基礎を学習する課外プログラムを設けている（根拠資料 8-34）。

○研究倫理に関する学内審査機関の整備

「立命館アジア太平洋大学研究倫理指針」の下、「立命館アジア太平洋大学研究倫理委員会」を設置し、指針に定める研究倫理に反する研究者の行為に関する相談・苦情、および研究者により不当または不公正な扱いを受けた者からの相談・苦情等のほか、論文等の捏造・改ざん・盗用等の不正行為の通報があった場合の対応を行っている。さらに、研究者が人を対象とした研究調査を行う場合、研究者の申請により、「立命館アジア太平洋大学研究コンプライアンス倫理審査委員会」を開催し、人を対象とする研究ガイドラインへの適合性の審査や研究コンプライアンスおよび研究倫理に関することを審議している（根拠資料 8-35）。

点検・評価項目⑥：教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

<教育研究等環境の適切性の定期的な点検・評価>

施設の施設建物を適切な状態で管理するために、キャンパス整備検討委員会において改修更新状況を報告するとともに、2014年度よりその進捗管理を行っている。施設の改修にあたっては、法規定による定めを満たす必要のあるものや一定の性能評価を行ったうえで改修を行うものなどがある。改修状況については、キャンパス整備検討委員会で確認を行っている。開学から20年を経て、大学内の施設設備の一部に経年劣化が進んでいることが認められる。これまで内部の人的資源を活用して改修を計画・実施してきたが、内部の知見だけでは不十分な面もあるため、高度な技術力をもった外部企業との連携を図り、あらためて中長期の修繕計画を立案し、施設設備の維持管理を図っていくこととしている。

また、教育環境の適切性の点検・評価を行い、キャンパスの整備計画等に利用者である学

生・教職員のニーズを反映させるため、計画策定にあたり学生・教職員が参画するワーキングの開催や意見聴取の場を設けている。近年では、2019年度からの性の多様性への対応としてのユニバーサル・トイレの設置、2020年度におけるバス待ちコモンズ「時待場」の建設や、2023年度からの新学部設置を含む新教学展開をふまえた新棟・新寮建設に関わる計画を策定するに際し、それぞれヒアリングの場を設定している（根拠資料 8-11、8-36）。

研究環境の適切性の点検・評価は毎年国際協力・研究部が、期中・期末において主要な計画の取組状況について自己点検の結果を自己点検・評価委員会に報告するとともに、年度総括を大学評議会に報告している。その報告・評価から生まれた意見を基に、次年度以降の改善に活用している。年度総括及び大学評議会での審議においては、研究成果発信や共同研究の取り組みを従来よりも積極的に促す必要性が認識されている。また、その研究を行うための基盤として、競争的研究費をはじめとする外部研究費の獲得強化や研究拠点形成の必要性について審議を行っており、これらへの対応を含む研究高度化政策を2022年に策定予定である。

<点検・評価結果に基づく改善・向上>

APU2030 ビジョンに沿って2016年度に示されたキャンパス整備方針やその後の社会的要望等を踏まえ、教育研究施設の適切性について、キャンパス整備検討委員会を中心に点検・評価を行い、改善を行ってきた。この数年の施設に関する改善例で特徴的なものは、障がい・多様性への配慮を含むインクルーシブなキャンパスづくりに関するものが多い。バリアフリー化の一つとして、主要な教室棟等の各入り口に自動扉を設置した。そして、LGBT学生ならびに教職員の快適性に配慮し、2019年度にF棟、2020年度にE棟のトイレの改修を行った。また、オストメイトを設置するなど多様な学生が利用できる環境構築に努めた。更に、バス利用者の利便性の向上のため、学生からの要望等を踏まえる形で、2020年度にキャンパス内バスターミナル「時待場」の建設を行った

研究環境の適切性の点検・評価に基づく改善・向上事例として、バイアウト制度の導入があげられる。教員からは、研究時間確保のための制度の導入に関する要望があがっていた。2020年度より、大型の競争的研究費の採択者を対象とした、バイアウト制度の導入がされたことにより、研究時間の確保を整えることができた。

また、客員研究員制度の拡充などにより、学外の優秀な研究者との共同研究を促進する環境も整えてきている。さらに、その研究成果を国内外へ発信するための学内研究助成制度の見直しも併せて整備できた。

(2) 長所・特色

本学の2015年度以降の教育研究に関する環境整備の特徴は、開学時からの多国籍・多文化が混ざりあう環境整備からさらに一歩進み、より広義での多様性を許容するインクルーシブなキャンパスづくりを重要視してきた点にある。その中で、宗教的多様性、性の多様性に対応した施設整備、また障がいのある学生・教職員に対応したユニバーサルな施設へのアクセス環境を整備してきた。また、施設改修の際には、実際の利用者である学生の声をヒアリングする機会を設け、計画に反映してきている。

ライブラリにおけるラーニング・コモンズの整備も、本学が全学的に実践する多文化協働

学修を推進するうえで重要な役割を果たしており、特徴的な教育環境の一つである。ライブラリーの1階フロアの大部分を学生間の協働学修のためのスペースとして置き、プレゼンテーション・ルームや、グループ・ワーク用スペース等、学生の協働学修のスタイルに対応する施設となっている。

研究活動を推進させる仕組みの整備としては、学内研究助成制度の拡充が進んできている点あげられる。多様な国・地域からの教員がもつ国際的ネットワークにより、国際共同研究や国際共著論文発信が活発であるが、それに寄与しているのが学内研究助成制度の充実と、その結果としての競争的科研費の獲得増である。2021年春には開学以来初となる「基盤研究(A)」に採択された。本学の競争的科研費の多くの研究内容は、海外の研究者との共同研究が中心となっているが、さらに、若手研究者の国際的な共同研究を促進する科研費の研究種目、「国際共同研究加速基金(国際共同研究強化A・B)」についても、ほぼ例年採択されている(根拠資料8-37)。さらに、科研費に採択された研究者には、その採択された研究をさらに充実させるため、特別研究奨励金を支給しており、科研費に「不採択A」の結果だった研究者に対しては、次年度の科研費申請まで、当該研究の継続的な支援として、上限50万円とした学内助成の支給をしている。

競争的科研費の申請・採択や、研究活動に基づく研究成果発信を国内外に発信できる基盤となっているものが、本学の学内研究助成制度である。学内研究助成制度の一例として、学会発表サポート(上限20万円)、投稿サポート(上限20万円)、書籍出版サポート(上限30万円)、論文掲載者奨励費(上限20万円)がある。

(3) 問題点

2021年度時点において、2030年度に向けた大学全体としての教育高度化に向けた方針の策定が途上であるという実態がある。今後、研究活動の強化に向けた具体的な政策を十分に示すため、研究高度化に関する方針を速やかに策定し、本学の中期計画であるAPUチャレンジ・デザインに沿う形で、より組織的に教員の研究支援に取り組んでいく計画である。

(4) 全体のまとめ

大学の理念や開学時キャンパス・マスタープランに基づきながら、大学の中長期計画の中で、本学の教育目標にふさわしい国際性をもったキャンパスの創造に向けて、施設整備・改修を行ってきた。多様なコミュニティの学生が集いその人間性を尊重したインクルーシブなキャンパスを整備するために、LGBT学生・教職員へ向けた支援としてトイレの改修を行い、バリアフリー対応をすすめるべく自動ドアへの改修等を進めてきた。また、コロナ禍においては国際水準の教育・研究環境となるべくオンライン授業を実現するネットワーク環境や教室内に学生パソコン用の電源設備を増設するなど教室環境を整備するとともに、感染症対策にも配慮したキャンパスづくりを進めてきた。ライブラリーにおいても海外からでも利用可能なデータベース・電子ジャーナル等の拡充や新たな図書の郵送サービスの開始など、海外にいる学生を含め来館することができない学生や教職員が、いつでも必要なサービスを楽しむよう、学習や研究の環境整備を進めている。2020年度には学生の声を反映した形でのバスシェルター「時待場」の新設を行うなど、学生のニーズに沿ったキャンパスづくりをすすめている。2021年度からの大学の中長期計画においては、2023年度

からの新学部設置を含む新教学展開（APU 将来構想）を踏まえ、新棟及び新寮の建設を議決している。このように、常に社会の要請や大学の計画に沿った形での施設整備を行っている。

研究を促進する制度等の整備については、学内の制度である個人研究費及び学内助成制度に基づく研究費の支給と、科研費等の競争的研究費の獲得に向けたセミナー等の実施を中心に行っている。また、2019年度以降は、研究成果発信の促進を目的とする研究助成制度を整備し、国際的な査読付きジャーナルへの投稿や採用数を増やす取り組みを行っている。さらに、研究活動や論文作成にあてる時間を確保するため、学外研究制度（ADL）やバイアウトなどの研究時間確保の制度を研究者に提供している。

研究倫理の観点からは、競争的研究費や研究助成等を受給している教員・学生、研究費に関わる業務に従事する事務職員に対して、コンプライアンス教育研修及び研究倫理研修を徹底している。また、「立命館アジア太平洋大学研究倫理指針」に定める研究倫理に反する研究者の行為に関する相談・苦情や、論文等の捏造・改ざん・盗用等の不正行為の通報があった場合の対応を研究倫理審査委員会で行っている。さらに、研究倫理上の問題の発生を未然に防止する取り組みの一環として、研究者が人を対象とした研究調査を行う場合、「立命館アジア太平洋大学研究コンプライアンス倫理審査委員会」を開催し、研究ガイドラインへの適合性の審査を行っている。

これらの現状から、本学の基本理念や学問的動向、社会的要請を踏まえながら、おおむね適切に教育研究等の環境を整備しているといえる。引き続き、2023年度からの新教学展開にむけて、新棟を含むキャンパスの整備を進めていく。また特に研究促進の観点から、研究高度化政策を2022年度中を目処に策定し、研究力向上に寄与する制度の整備を行う。

第9章 社会連携・社会貢献

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた社会連携・社会貢献に関する方針の適切な明示

<大学の理念・目的、学部・研究科の目的等を踏まえた社会連携・社会貢献に関する方針の適切な明示>

開学宣言にある理念「国際相互理解」「アジア太平洋の未来創造」や「APU2030 ビジョン」の中に示されている「APUの財産である世界中の卒業生や地域社会のステークホルダーとのつながりを深化させ、教育活動や大学運営で協働する」という目的を達成するために、社会連携に関する方針「APU社会連携・地域連携に関する理念と方針」（2021年3月16日大学評議会）を置いており、ホームページを通じて広く周知・公表している（根拠資料9-1）。

本学は、多様性にあふれる学生や教職員が関わる形で、地元別府・大分・九州地域の国際化の推進に寄与すべく、社会連携活動を実施している。また、同時に、世界中からの学生が集まる本学にとっての地域・社会を大学所在地のみとせず、APUと関わったすべての人々が活動している世界のさまざまな「地域」を指すものとして、国際規模での社会連携の展開を目指している。

点検・評価項目②：社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

評価の視点1：学外組織との適切な連携体制
評価の視点2：社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進
評価の視点3：地域交流、国際交流事業への参加

<学外組織との適切な連携体制>

社会連携に関する活動を大学全体の観点から統括する社会連携担当副学長及び社会連携部長を置いている。また学長室が、地域社会との連携の窓口及び各種取り組みの実現に向けた調整等を含む運営の事務局を担っている。社会連携部長及び社会連携担当副学長と学長室職制をメンバーとする学長室会議を開き（毎週実施）、学外との連携に関する事案の調整等を行う場としてきた（根拠資料9-2）。この学長室会議については、2021年度において、より適切に社会連携の全学的な実態を適切に把握しその効果や影響を分析するた

め、全学組織としての社会連携会議として再編成した（根拠資料 9-3）。社会連携会議は社会連携部長が主宰し、各学部・センターの教員を含むメンバーで構成されている。

実際の連携に関わる実務については、学長室が全学的な窓口としての調整を行いつつ、具体的な連携や取り組みの実施は、企業との連携事業については事業課、共同研究や受託研究などに関わるものはリサーチ・オフィス、教学に関わるものはアカデミックオフィスが行っている。また立命館東京キャンパス内に学長室の分室において課長を配置し首都圏における教育機関、メディアなどとの連携を担当している（根拠資料 3-1）。

<社会連携・社会貢献活動による教育研究活動の推進と、地域の国際交流事業への貢献>

社会連携に関わる方針は、社会連携に関する方針及び大学としての中長期計画（現時点では、APUチャレンジ・デザイン）に基づき、学長室会議において社会連携に関わる重点課題を設定し、大学評議会にて議決している（根拠資料 1-15、7-33）。また重点課題にそって、年間計画を策定している（根拠資料 9-4）。

本学の社会連携活動は、大きく①市民への講座の提供、②自治体・地域の国際化事業への貢献、③企業との連携（人材育成・研究）、④国際貢献・国際連携に分けられる。まず、市民に学ぶ場を提供する各種講座については、大学独自の企画として東京において本学教員が講師となる連続講座の実施や、地元紙である大分合同新聞社と共催で本学学長による「5000年史」講座（11回シリーズ）を開催している（根拠資料 9-5）。これらの講座はすべて無料で提供しており、地域社会などへの知的貢献を目的としている。

次に、自治体・地域の国際化事業への貢献について述べると、開学以降、様々な交流事業を通じ地域との交流を深めるため、大分県内外の市や町と友好交流協定を締結している。特に大分県内については19の市町村全てと協定を締結している。大学が立地する別府市の教育委員会とは2019年に「別府市グローバル人材育成推進事業に関する覚書」を締結し、本学にて中学生が3日間キャンパスを体験する「中学生大学キャンパス体験留学」や、本学学生を市内各校へ派遣し交流する事業なども行い、地域の人材育成に貢献している（根拠資料 9-6）。2020年度はコロナ禍の中、各種の交流企画が大きな制約を受け、別府市教育委員会と協議し、従来は対面で実施してきた小学生のキャンパス訪問・交流を、別府市の全市立小学校14校とオンラインによる交流会を実施した（根拠資料 9-7）。また2019年10月に佐賀県有田町と「友好交流に関する協定」を締結し、協定に基づいて4名の国際学生が有田町の観光促進や有田焼の海外流通についての提言をするなどのインターンシッププログラムを行った（根拠資料 9-8）。また、自治体との協定に基づくものだけでなく、学校や市民団体の要望に応じて、例年1万人以上のキャンパス見学を受け入れている（コロナ禍前）。要望に基づき、見学だけでなく、地元の小中学生が国際学生と交流をする場を設け、地域の子供たちの国際理解や英語学習の推進への貢献を進めている。

企業との連携については、企業における人材育成や企業の国際化への貢献と同時に、相互に連携することで本学の教育や研究の高度化にもつながる取組として積極的に実施している。まず、企業のグローバル人材育成を目的としたプログラムとして2010年より

「Global Competency Enhancement Program (GCEP)」を実施している。GCEPは、本学の教員による講義の受講とあわせて、多国籍のTA学生による英語のトレーニング、国際学生が多数入居する国際教育寮での生活等を通して、言語運用能力や多文化理解・適応・交渉力を養うものである。企業側のニーズに柔軟に対応する形で、正課の授業を受講する2か月のプログラムに加えて、2019年度からは2泊3日の短期プログラム、2021年度からは4週間のプログラムも開発し提供している。コロナ禍においては、これらのプログラムをすべてオンラインで提供するなど、企業の多様な人材育成ニーズに応じて拡充している。結果として、2021年度までの10年間で約60社・400名の研修生受入に到達している（根拠資料9-9, 9-10）。

企業との連携の事例の一つとしては、九州経済連合会(九経連)との連携がある。九経連とは2019年4月に連携協定を締結し、会員企業の海外展開、人材育成、学生の起業支援等幅広い連携を目指して6つのプロジェクト(九経連海外ミッションにおけるAPUの協力、コラボ商品の開発、九州企業のグローバル対応力の強化、学生のインターンシップ、大学発ベンチャーの育成、観光産業の人材育成)を立ち上げている。その中で福岡の会員企業でのインターンシップや、インバウンド集客に関する提言などを実施した(根拠資料9-11)。また、大分県内の醤油・味噌メーカーであるフンドーキン醤油(株)と資金提供者の(株)インスパイアと本学が、ハラル醤油の共同開発事業に取り組み、2019年度に商品化した事例もある(根拠資料9-12)。

国際貢献・国際連携は、世界中から学生があつまり、世界中が「地域社会」にあたりと考える本学にとっては、重要な取り組みであり、特徴である。例としては、独立行政法人国際連携機構(JICA)との連携に基づく発展途上国からの学生受け入れがある。将来指導者層となることが期待される優秀な若手行政官等を大学院に受け入れる人材育成奨学計画(JDS)を通じ、これまで2003年より12ヶ国331名を受け入れてきた(2003年から2021年度まで)。同じくJICAを通じた他の奨学金プログラム(アフガニスタンPEACEプログラムやアフリカを対象としたABE Initiative等)に参加し、これまでに43ヶ国から110名以上の研修生を大学院生として受け入れている(根拠資料5-32, 9-13)。また、国際交流基金が2014年から行っているASEANに日本語教師を派遣する「日本語パートナーズ事業」の事前研修を2018年度より本学で実施している。本学のASEAN出身の学生との交流プログラムもあり、本学ならではの研修環境を提供している。また、同プログラムには本学の学生も参加しており、参加する学生に対しては単位認定も行っている(根拠資料9-14)。

正課での授業を通じた国際貢献・国際連携も活発に行われている。Student Exchange Nippon Discovery (SEND)は、大学が実施する短期海外派遣プログラムの一つで、日本人

学生が海外の教育機関において、日本語教育支援や日本文化紹介等によって派遣国・地域の教育や国際化に寄与することを目的とした教育インターンシップとして実施されている。派遣学生は、現地の学校・教育機関で日本語・日本文化の授業のアシスタントとしてのインターンシップに従事しながら、草の根レベルでの交流を行うプログラムであり、主な派遣先はアジア地域となっている（根拠資料 9-15【ウェブ】）。

また、学生の個人やグループが、別府・大分、また世界各地において、その地域に関連する課題を解決することを目的に活動している実績も数多ある。これらの学生が主体となる活動においても、国内学生・国際学生がともに混ざり合いながら、地域に貢献しようとする本学の特徴的な社会貢献の形であるといえる（根拠資料 9-16）。また、教員を通じた地域貢献の一例として、2019年1月に大学としては初めて環境省の国立公園オフィシャルパートナーとなり、教員による阿蘇くじゅう国立公園の外国人訪問者の実態調査の結果を九州地方環境事務所と共有してインバウンド推進に貢献している（根拠資料 9-17）。その他、開学以来数多くの社会連携の取り組みを実施してきている（根拠資料 9-18）。

点検・評価項目③：社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

<社会連携・社会貢献の適切性の定期的な点検・評価>

社会連携・社会貢献に関する取り組みについては、2020年度までにおいては、学長室会議において、年度計画及び個々の連携の実施計画に基づき、その実施状況や課題等をする流れをとっていた。各種講座やイベント等の実施の際は、参加者アンケートの実施及び集計を行い、各種計画の実施状況については、年度の期中・期末において自己点検・評価委員会に報告している。ただし、この学長室会議を中心としたフローにおいて、適切な根拠（各種データや活動によるインパクト等）に基づく点検・評価とその結果に基づく改善のプロセスについては、改善の余地がある。大学における社会連携活動が、その時の社会情勢や地域・企業等からの要請に基づき、時には年度計画に対して追加的に実施される性質を持つことを鑑みたとしても、行った活動については、データ等に基づく検証を行い、それに基づく改善活動を推進していく必要がある。このような課題に対する改善策として、既述の社会連携会議を設置することとした。この会議がより広範囲の学内の社会連携活動についてその実施状況を集約し、成果等について検証を行う主体となる構造とした（根拠資料 9-3）。

また、地域社会の要望を適切に計画等に反映させるために、2018年度より外部評価委員会として発足したGABの委員として大分県、別府市、企業関係者を委員として委嘱し、大学全体の運営、教育・研究とともに地域連携・社会連携に関する第三者による点検・評価

を適切に行っている（根拠資料 2-2）。

<点検・評価結果に基づく改善・向上>

大学の中長期計画 APU チャレンジ・デザインにおいては、全学的且つ長期的な観点から本学の社会連携に関する評価を行ったうえで、2021 年度からの大学としての重点課題として、世界各地で展開する地域社会の成長への貢献（大学を中核とした民官学の新たな地域発展モデルの創出）を掲げた。個々人の取り組みだけではなく、社会連携活動を組織的に展開していく必要性や、社会連携・学外連携に対する戦略性の不足等の課題を大学として認識したうえで、学外（社会・地域等）との連携を支援・統括する「地域連携センター（仮称）」を設置することを決定している（根拠資料 1-15 p. 29-30）。これにより、キャンパス外での経験を通じて、学生・教員のみならず校友や職員も含め、APU を中核として、APU に関わる様々なステークホルダーが地元のみならず世界の地域・社会の課題に挑戦していく、その過程で成長につながる、新たな民官学モデルの構築を目指していくこととしている。

また、既述の社会連携会議の設置についても、2020 年度までの学長室会議を中心とした体制についての点検・評価を行った結果としての改善事例の一つといえる。

（2）長所・特色

開学時から地域社会・国際社会、産業界等とのネットワークを重視し、大分県をはじめとする県内すべての自治体、県外の自治体、企業、団体と連携協定を結び、幅広い社会連携・社会貢献事業を展開している。なによりの特徴は、世界中から集まる多様なバックグラウンドを持つ国際学生・教職員が半数を占めるという大学の特徴を活かし、地域の国際化という点から、地域のニーズに貢献することを目的に各種取り組みを積極的に実施している点がある。多様な国籍の学生が地域コミュニティと混ざり合い、本質的な国際交流の実現に寄与している。

本学の特色を活かした企業向けプログラムも、本学だからこそ提供できるコンテンツに富んでいる。GCEP では、他大学にはない、日英二言語教育システム、多文化共生キャンパス、国際学生寮での経験等本学の特色を生かした企業向けプログラムであり、英語運用能力、異文化理解と異文化コミュニケーション力を備えた「グローバルな人材の育成」という日本企業の大きな課題に対応している（根拠資料 9-9）。

（3）問題点

長所にあるように、本学の社会連携・貢献活動の強みは、多様な国籍の学生が地域コミュニティと混ざり合い、本質的な国際交流の実現に寄与している点であるといえる、一方で、これらの活動の実績（インパクト）についての、組織的な集約・分析については、改善の余地がある。これについては、すでに 2021 年度よりこれを主体的に行う体制として

社会連携会議を置くことを決定しているが、2022年度以降、当該会議を中心として組織的且つ計画的にデータ収集を行い、それに基づく社会連携活動の実績（インパクト）の分析、そして具体的な改善活動の実行が行われる必要がある。また、地域の課題解決に寄与する活動・連携を包括的に実施することを目的に設置が決定されている「地域連携センター（仮称）」の具体化が今後進む中で、当該センターと社会連携会議の役割の整理も行っていく予定である。

（４）全体のまとめ

本学の開学前からの「基本理念」、「APU2030ビジョン」、「社会連携・地域連携に関する理念と方針」を軸として、民・官・学・卒業生とのネットワークを活かし、国内外の様々なステークホルダーとの連携を深めて、それらを教育研究や大学運営に活かしてきた。本学は、多様性にあふれる学生や教職員が関わる形で、地元別府・大分・九州地域の国際化の推進、また国際規模での社会連携の展開を行っている。主に市民への講座の提供、自治体・地域の国際化事業への貢献、企業との連携（人材育成・研究）、国際貢献・国際連携という形で、各種取組を実施している。開学以降、様々な交流事業を通じ地域との交流を深めるため、大分県内すべての市町村と、また大分県外でも福岡市や佐賀県有田町を始めとする自治体と協定を締結している。企業との連携についても、企業のグローバル人材育成を目的としたGCEPプログラムは、2021年度までに10年間にわたりプログラムを実施・拡大し、その結果約60社からの受け入れを行うことができた。これらの地域・自治体との交流やGCEPプログラム等の取組は、コロナ禍の中で大きな制約を受け、中止した取組も多かったが、その一方で、別府市の全小学校との交流会をオンラインで実施する、また企業へのGCEPプログラムをオンラインで提供するなどの対応を行い、可能な限り、社会連携・貢献を継続するよう取り組んだ。

連携の窓口としては、社会連携部長及び社会連携担当副学長を中心とした体制を維持しつつ、2021年度まで開催してきた学長室会議の運営について見直しを行い、2022年度より新たに社会連携会議を置き、学内各組織の実態をより適切に把握・分析する体制を整えた。教育・学生活動・研究など様々な場面で学内のそれぞれの組織により、行われている社会連携・貢献活動を包括的に把握し、データに基づく実績（インパクト）の分析とそれに基づく組織的な改善活動の強化等の課題が残されているものの、多様性にあふれる学生や教職員が関わる形で、地元別府・大分・九州地域の国際化の推進に寄与すべく、社会連携活動を適切に実施している。今後は、地域連携センター（仮称）の設置等を通じて、APUと関わったすべての人々が活動している世界のさまざまな「地域」を、社会連携活動を展開する場所として、地域における課題解決に寄与する社会連携・貢献活動を強化して行く。

第10章 大学運営・財務

第1節 大学運営

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する方針の明示

評価の視点2：学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

＜中長期の大学運営のあり方の明確化とそれを踏まえた大学運営方針の策定・共有＞

大学の基本理念や教育研究上の目的を達成するため、本学は、開学時より5年及び10年を単位とする中長期計画を軸にした大学運営を行っている。2015年以降について述べると、2015年度から2020年度にわたる計画をAPU2020計画後半期計画と位置づけ、その中で2017年度の2学部の教学改革の実施や、「4つの100」施策の策定などを行った（根拠資料1-4）。APU2020後半期計画については、自己点検・評価委員会及び大学評議会においてその到達状況を検証しており、概ね目標を達成できていると評価している。

2020年度には、2021年度から2030年度までの中長期計画にあたるAPUチャレンジ・デザインを策定した。策定にあたっては、各部門での検討や大学評議会での意見交換を行い、個々人からの意見集約にも取り組むなど教職員の参加を経て策定されている。現在その前半期計画（2021-2025年度）を推進している（根拠資料1-15）。

なお、APU2020後半期計画、ならびにAPUチャレンジ・デザインは、学内の機関会議での決定を経て、各組織における会議報告をはじめ、ホームページを通して学内構成員に広く周知されている（根拠資料10-1-1【ウェブ】）。

点検・評価項目②：方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示しているか。また、それに基づいた適切な大学運営を行っているか。

評価の視点1：適切な大学運営のための組織の整備

- ・学長の選任方法と権限の明示
- ・役職者の選任方法と権限の明示
- ・学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備
- ・教授会の役割の明確化
- ・学長による意識決定と教授会の役割との関係の明確化
- ・教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化
- ・学生、教職員からの意見への対応

評価の視点2：適切な危機管理対策の実施

<適切な大学運営のための組織の整備>

立命館アジア太平洋大学学則において学長、大学評議会、教授会、専門委員会等のそれぞれの目的や役割等について明示している（根拠資料 1-1）。本学では、学長のリーダーシップの下、重要な意思決定プロセスを大学評議会へ集中させるというコンパクトなガバナンスを採用しており、大学評議会のもとに委員会・部会議等を設置し、一部の権限を委譲することにより、日常的な執行を円滑に行っているが、校務等に関する最終的な決裁権は学長が有している。

法人全体の管理運営は、私立学校法に基づく「学校法人立命館寄附行為」および「学校法人立命館寄附行為施行細則」ならびに「学校法人立命館館則」（以下「館則」という。）の定めに従い行われている（根拠資料 10-1-2、10-1-3、10-1-4）。また、教学の管理運営は、学校教育法および関連法令に基づく立命館アジア太平洋大学学則に従い行われている。寄附行為には役員構成およびその選任方法、理事会・評議員会の構成および議事等について定め、学則では、教学事項の決裁基準や教授会をはじめとする機関会議における審議事項等を定め、これらを基本として大学の管理運営が行われている。

また、事業計画、予算、規程等の必要な事項に限り、法人の機関会議（常任理事会、理事会、評議員会）において、経営判断を含めた審議・議決を求めている。

○学長・学部長・研究科長の選任方法と権限

学長、学部長・研究科長の選任方法と権限については、各規程の定めに従い適切に行われている。学長の職務は「本大学の校務をつかさどり、所属教職員を統督すること」として学則において規定されている。まず、学校法人の副総長・理事を兼任する本学の学長の選任については、「学校法人立命館寄附行為」において「副総長は、総長が理事長と協議したうえで推薦し理事会で選任する。」と定められている（根拠資料 10-1-2 第 6 条 4 項）。その上で、総長と理事長の協議にあたり、本学の学長として相応しい見識を有する人材を選出するため、国内の大学としては珍しい国際公募による学長候補者選出のプロセスを理事会で定め、2018 年 1 月任期開始の学長選任の際に試行的に行った。そうして選出された候補者について総長が理事長と協議して理事会に諮り、副総長・理事を兼ねる本学学長が選任された。その後 2019 年度に、立命館アジア太平洋大学学長候補者選考規程を定め、本プロセスを規定化した（根拠資料 10-1-5）。また、その次の 2021 年 1 月任期開始の副総長・理事を兼ねる学長の選考にあたっては、同規定に基づき実施されている。この国際公募による学長候補者選出は、2015-2020 年度における大学の中長期計画の骨子の一つであり、本学が取り組む文部科学省のスーパーグローバル大学創成支援事業の一部でもある、ガバナンス改革・国際化の取り組みのひとつとして具体化されたもので、教員・職員・卒業生で構成される学長候補者選考委員会（第 1 回目は 10 名中外国籍 4 名）が、学内外、国内外から自薦・他薦で寄せられた候補者の中から学長候補者の選出を行ったという、本学の特徴的な取り組みである（根拠資料 10-1-6 【ウェブ】）。

次に、本学の学部長・研究科長は、本学学則の定めにより、本学の学長が任命を行う任命制となっている。また、本学学則において学部長は、学部に関する校務をつかさどり、研究科長は大学院研究科に関する校務をつかさどると定められている（根拠資料 1-1 第 4 条）。また、学部長は学校法人立命館の理事となることが寄附行為において規定されている（根拠資料 10-1-2 第 7 条）。理事である学部長は、学部・研究科と学校法人全体の政策審議と日常

的な管理運営および執行に責任をもつ。学校法人の最終意思決定機関である理事会を支え、教学優先の視点に立つ公正性と合理性を担保するものである。学部長理事制は、学校法人全体の方針に対して学部の意思を反映させる権限と役割を有するとともに、当該学部所属教員に対して理事会等で決定された学校法人全体の運営方針について、理事として徹底を図り執行する責任と権限も有している。

○学長・教授会の役割

本学学則において学長は、「本大学の校務をつかさどり、所属教職員を統督する」と定められており、教授会については「学長が決定すべき事項について決定を行うにあたり意見を述べるものとする。」と定められている。校務に関わる決裁については専門委員会等の審議を経た上で、学長の決裁を受けることとなっている（根拠資料 1-1 第7条）。

○学生、教職員からの意見への対応

全学的な内部質保証システムの中における学生の参画については、強化の余地がある。一部、学生の声学部・研究科の教育改善に役立てている実態はあるもの、大学全体として学生声を大学運営に役立てる明確な方針や恒常的な手続きを確認するには至っていない。学生声を大学運営に役立てるための学生の組織化については、過去に検討されてきた経緯もあるが、多文化・多国籍な学生がもつ多様な価値観やニーズを聴取する手段として、一部の学生のみが参画する学生の組織化という形が適さないという実態がある。その点を考慮し、本学では学生声の聴取は、意見を持つ学生が公平に参画できるプロセスを検討してきた。本学環境に合致した仕組みの構築を目指し、2021年度において、試行的に学生声を聞くプロジェクトを行っており（根拠資料 2-43）（詳細は、第7章点検・評価項目②に記載）、今後この取り組みを発展的に制度として整理していく予定である。

他には、定期的に副学長・学部長が実施している学生との懇談会（Talk with Dean）がある。学生の所属や年次などの属性にもとづき、参加学生をつのり、学生声を直接ヒアリングする場としているが、実施後の学生への改善結果のフィードバックのプロセスの徹底など、課題も残る（根拠資料 4-53）。教員については8月と2月を除いて毎月全専任教員が参加する教員懇談会、教授・准教授・特任講師・助教が参加する教授会を開催し、本学における教育・研究活動についての意見交換等を行っている。職員については毎週各課において開催される業務会議に加え、臨時に開催される職員全体ミーティングにおいて大学全体の課題等について議論を行っている。また、職員の全部次長・課長で行う事務局会議を週に一度開催し、法人・大学・各課の課題等について共有・議論する場を設けている。

<適切な危機管理対策の実施>

適切な危機管理対策の実施として、2012年度に自衛消防隊が編成され、本部隊、各地区隊及び通報連絡班、初期消火班、避難誘導班、安全防護班、応急救護班が決定し、2013年度以降は自衛消防訓練の実施、2014年度からは初めて一部の学生・教員も参加して、全学総合防災訓練を実施して来た（根拠資料 10-1-7）。

2016年4月16日に発生した熊本地震では、それまでの蓄積が活かされた面もあるが、想定したとおりにはならず、マニュアルの不備、施設設備やシステムの不十分な点もあった。2016年4月16日の熊本地震発生後、2016年5月19日APU事務局会議において総括がなされ改善を検討した。その結果、2016年11月にYahoo安否確認システムを導入した。

その後、2021年11月に法人として新たな安否確認システムを導入し、切り替えを行った（根拠資料 10-1-8）。

大学としての危機管理対策の適切な実施という点からいうと、2019年度末からのコロナ禍への対策があげられる。2019年3月に、法人の危機管理対策本部の設置と同時に、本学にコロナ禍における諸課題に関して大学全体としての方針を審議する組織として APU 新型コロナウイルス問題対策本部を設置した。同時に、本学としての事業継続計画（BCP）を策定したうえで、政府の要請や地域における感染状況等を踏まえ、コロナ禍における授業形態や学生活動の方針、寮における感染防止の策等の対策を審議してきた。特に重要な事項（BCP レベルの変更や授業実施の全学的方針等）については、大学評議会で議決する手続きをとってきている。APU 新型コロナウイルス問題対策本部の設置により、日々の感染状況にともなう課題について迅速に対応することが可能となっている（根拠資料 10-1-9、10-1-10）。

点検・評価項目③：予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

評価の視点1：予算執行プロセスの明確性及び透明性

- ・内部統制等
- ・予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

<予算執行プロセスの明確性及び透明性>

予算編成に関しては、法人全体として実施している。学校法人の財政構造は、収入の大部分が学生生徒等納付金や補助金で構成されるため、資金源泉の公共性は高く、また支出の増加に対応して収入の増加を図ることが難しい非弾力的な財政的特色を有している。安定的・持続的に教育研究活動機能を発揮しつつ、財政の健全性を維持していくという目標に関し、学園・教学創造計画を裏付ける中長期的な財政計画と、その適正な運営を着実に実現していく会計上の予算・決算制度が重要な役割を有している。

法人として、常任理事会のもとに設置した事業計画委員会において、中期計画の進捗管理等、法人全体の重点課題の設定、各組織（学校、研究科、付属校、事務組織）における諸計画の進捗状況等の総括、それらに連動した予算編成方針、予算原案の作成を並行して行っている。単年度予算は、「①基本的な考え方の提示、②各部における次年度事業計画についてのヒアリング（APU においては APU 事務局を一つの部としている）、③ヒアリングを踏まえた「部予算枠」の提示、④各部要求を反映した予算編成方針の決定、⑤収入予算の精緻化や要求査定の上で予算原案の策定、⑥理事会・評議員会での予算確定という手続きを経て編成している（根拠資料 10-1-11、10-1-12）。

2021年度からの支出予算区分では、R2030 チャレンジ・デザイン（APU においては APU チャレンジ・デザイン）を推進する「特別（推進）予算」の設定と、各設置校・各部における恒常的・基盤的な予算の統合（従来の人件費予算、政策予算、部予算を「一般（基盤）予算」に再編・統合）を行っている。これにより、法人全体の観点から中期計画の推進・実現を図りつつ、各設置校・各部単位でより俯瞰的に事業・予算の編成・効果検証を行うことで、業務および予算の有効性・効率性を向上することを企図している。

APU としての予算編成について述べると、上記の「部予算枠」について、各オフィスの業務遂行状況を踏まえつつ、アドミニストレーション・オフィスが中心となって、財務部や

各オフィスとの間で意見交換を行い予算編成を実施している。

日常的な予算管理や予算執行は、法人共通の会計システムによって一元管理している。そうした業務環境のもとで、学校法人立命館経理業務専決規程等の諸規程に則った予算執行の承認・決裁、配付予算を超える執行や入力ミスの防止、予算残高や執行明細等の各種照会検索等、予算管理を厳格かつ効率的に行っている（根拠資料 10-1-13）。

点検・評価項目④：法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。

評価の視点1：大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置

- ・ 職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況
- ・ 業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備
- ・ 教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働）
- ・ 人事考課に基づく、職員の適切な業務評価と処遇改善

<大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置>

事務組織は、本学の事務組織として編成することを基本としつつ、総務、財務、施設管理等、学校法人立命館の法人部門、および立命館大学と共有できるシステムの運営等は、学校法人立命館の法人事務組織が兼ねて行っている。これは、教育・研究を優先し、同時に法人と大学の事務の重複を避ける等組織の効率化にも貢献している。また、社会の要請や大学を取り巻く情勢、また大学の重点課題等をふまえた全学的課題に柔軟に対応できる事務組織とするため、原則として毎年、事務体制文書を作成し、事務組織についての適切性の点検とその結果に基づく組織改編や人員の再配置等を行っている（根拠資料 10-1-14）。

2021 年度時点において、10 オフィスを配置し、業務の内容や専門性等に応じ専任職員、特定職員、契約職員（専門職、事務職）、事務補助職員を置いている。なお、学生数に対する専任職員の比率（S/S 比率）は 56.4 名（5,695÷101）、特定職員・契約職員まで含めると 28.19 名（5,695÷202）となっている。外国籍職員や英語運用能力を有する日本人職員をすべてのオフィスに配置し、教育研究活動、学生支援、学生募集、機関会議運営等のさまざまな業務を日英 2 言語で円滑に実施している。

表 10-1-1 2021 年 5 月 1 日現在の職員組織体制（単位：人）

オフィス名	部長	次長	専任職員	特定職員	契約職員	総計
事務局		5			7	12
スチューデント・オフィス			10	5	20	35
キャリア・オフィス			6	1	5	12
アカデミック・オフィス			30	7	29	66
リサーチ・オフィス			5		9	14
アドミッションズ・オフィス(国際)			8	2	18	28
アドミッションズ・オフィス(国内)			8		8	16
アドミニストレーション・オフィス			7		5	12
学長室	1		9	2	8	20
事業課			2		3	5
企画課			3		1	4
総計	1	5	88	17	113	224

○職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況

専任職員の採用は、学校法人立命館として一本化している。新設した特定職員、雇用期限のある契約職員については、本学独自で採用を行っている。専任職員の昇格についても、学校法人立命館として一本化しており、後述するキャリアシート、APU 職員評価制度に基づき、適切に行っている。諸規程の整備・運用についても、学校法人立命館として一本化することを原則としている。法律改正や制度変更に伴う規程変更については、法人人事部が中心となり、適切に対応している。

○業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備

世界中から学生を募集する本学にとって、世界的視点での競合激化を踏まえ、不断の改革・改善と、合理化・効率化に取り組む必要がある。本学では、日英 2 言語業務や国際学生募集業務等への対応として、雇用期限のある契約職員（専門職）を配置し、その対応を行ってきたが、業務の高度化への対応と大分県における人材確保の困難性を踏まえ、2010 年度に雇用期限のない特定職員制度を創設した。これにより、日英 2 言語だけでなく、一定の専門性が必要となる業務へのさらなる対応や一層の高度化が進んだ。

また、2011 年度から事務局全体で業務の見直しに取り組み、それを受けて後方支援事務の標準化、仕様化、集約化とアウトソーシングに取り組むこととした。具体的には、従来からアウトソーシングしていたキャンパス清掃業務、キャンパス管理業務、ライブラリー業務、情報システム管理業務等に加え、標準化できる定型業務について、アウトソーシングの範囲を拡大した（教務事務の一部、入試業務の一部、経理業務の一部等）。さらなる委託範囲拡大等により、全体的なコスト削減に加え、業務プロセスの可視化と合理化、長期的な安定化を進め、事務職員がより質の高い業務に集中できる体制づくりを目指している。

○教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働）

教職協働については、立命館の伝統として開学以来、あらゆる分野において実施してきた

いる。最近の具体例としては、学長公募における学長候補者選考委員会の教職協働実施やグローバル教職員開発インスティテュート（IPG）における教職員の共同研修の実施があげられる。IPGは、本学におけるFD/SDの企画運営を担っており、本学として必要なFD/SD活動について教員・職員がそれぞれの見地から必要な取組を検討・具体化できるように委員は教員・職員の両方から構成されている（根拠資料 3-9、6-21）。

○人事考課に基づく、職員の適切な業務評価と処遇改善

本学では2000年の開学時より、職員評価制度を試行し、2004年度より処遇に反映する形で実施してきた。2006年度に職員制度が学校法人立命館の職員制度へ一本化されたが、2015年度に制度変更を行いつつ大学独自の職員評価制度は継続している（根拠資料 10-1-15）。目標管理制度をベースとした業務評価については、課長補佐および課員はオフィスの業務計画・業務目標を踏まえて、年度初めに1年間の業務について目標設定および具体的手段・方策を設定し、その上で担当課長と目標面接を行う。期中には中間面接を行い、進捗と方向性や進め方について確認を行う。年度末には最終面接を行った上で、課長評価、次長評価を行い、最終結果を本人へフィードバックしている。また、学校法人立命館として人事部を主管に、各専任職員でキャリアシートを作成し、これまでの培ってきたキャリアや、今後の研修希望や異動希望を記載できるようにしている。

点検・評価項目⑤：大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。

評価の視点1：大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント（SD）の組織的な実施

<大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント（SD）の組織的な実施>

本学の事務職員には、日本の高等教育機関の職員として必要な業務遂行能力・知識を備えるだけでなく、世界各国の高等教育情勢や最先端の教育内容・教育手法、大学運営方法等の情報を収集・分析することが求められる。また、業務の改革・改善、高度化、効率化等を事務職員に意識させる観点から、表10-1-2のような各種SDを実施している。毎年研修方針を策定し、国際的通用性を身につけられるよう、国際会議への派遣や海外大学への派遣を積極的に行っていることが特徴である（根拠資料 10-1-16）。これについては、コロナ禍の影響で、2020年度以降は派遣に至っていないが、多くの国際会議等がオンラインで実施されていることもあり、業務内容に応じて適宜参加を行っている。

また、全学で日英2言語での教育や学生支援を行って背景もあり、職員にとっては、日英2言語の運用能力が必要不可欠となっている。2015年からの大学の中長期計画（APU2020後半期計画）においては、職員の国際化に関連する下記の目標を定め、職員の資質・能力向上に取り組んでいる。到達度としては以下の通りとなっており、特にTOEIC800点以上を持つ職員の割合は目標を前倒しして達成している（根拠資料 1-3 p.5）。

職員に占める外国人及び外国の大学で学位を取得した専任職員等の割合：

目標 2013年度：34%→2024年度：42.5%

実績（2021年5月1日現在）：36.3%

事務職員の高度化への取組、TOEIC800点以上を持つ職員の割合：

目標 2013年度：35.8%→2024年度：44.8%

実績（2021年5月1日現在）：52.9% *2017年度に目標達成済み

その他、2020年度の実施状況概要は以下のとおりである。

表 10-1-2 2020年度に実施した主な職員研修(根拠資料 1-10-16)

	研修名	実施時期	参加者概要
1. APU 独自研修			
APU 指定 研修	私大連「課題発見・解決法実習 入門」 ※オンライン研修	10月	1名
	私大連「With/After コロナ時代の大学職員の あり方を考える」※オンライン研修	10月	1名
	私大連「With コロナ時代の大学を考える」 ※オンライン研修	11月	1名
	G5 人事担当者研修	10月	4名
提案型 研修	出口学長による「働き方改革」職員対象講演会 APU 所属の職員に関わらず、関連会社など APU で勤務をするすべての職員を対象に実施	7月2日	106名
	職員対象 Zoom 研修会	7月 (全3回)	延べ66名
選択 研修	個人情報保護研修、ハラスメント防止研修	年2回	新任教職員約20名
	ハラスメント相談員研修	2月	8名
	APU1年目研修	春、秋	春：14名 秋：15名
	通信教育講座受講奨励金	通年	4名
	外国語検定受験料補助	通年	1名
2. 人事部研修			
	フォローアップ研修4名、2年目研修5名、3年目研修1名		

点検・評価項目⑥：大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：監査プロセスの適切性

評価の視点3：点検・評価結果に基づく改善・向上

<大学運営の適切性の適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価>

立命館アジア太平洋大学内部質保証方針及び自己点検・評価の実施方針（詳細は、第2章点検・評価項目①に記載あり）に基づき、2年に一度自己点検評価報告書を作成し、当

該報告書に基づき、教育関係者だけでなく自治体・企業関係者・卒業生など多様な背景をもつ学外の有識者より構成する GAB（詳細は、第 2 章点検・評価項目①に記載あり）による大学評価を実施している。当該報告書は大学の理念・目的、教育研究組織、教育課程・学習成果、学生の受入、教員・教員組織、学生支援、教育研究環境、社会連携・貢献、大学運営・財務など、本学における活動を包括的に網羅しており、評価委員は事前に報告書に目を通した上で、委員会において課題や改善点の指摘を行う。課題や改善が必要な事項等、提言として付された事項については、大学全体・各組織の重点課題に含める等、適切に対応する形で大学運営に反映している（根拠資料 1-17）。GAB による提言に基づき改善された事例をあげると、2020 年度 GAB では、役職者に占める女性比率の低さが指摘された。これを受け、大学では、2021 年度以降の大学の重点課題に、女性の働きやすさの推進を含むインクルーシブな環境を整備すべく Diversity&Inclusion (D&I) 推進室（仮称）の設置を決定している（根拠資料 1-16 p. 10）。この推進室を中心として、現在可視化されていないバリアを解消することで、女性の教職員比率の向上につながると考えている。

事務組織の点検と改善は、大学の課題に対応するための事務組織構造と人員体制の適切性の観点から、毎年の事務体制文書の作成を通じ行っている。2018 年春には、大学の社会連携の一つである企業との連携強化という重点課題に対応するため、事業課を新たに設置した。また大学の中長期計画 APU チャレンジ・デザインの策定、またその中の新学部設置を含む新教学展開を具体化するため、同年秋に企画課を設置している。オフィスの設置だけでなく、各課における人員の適切性についても、大学の課題等に照らし合わせて半期毎に点検を行い、オフィス間の人事異動を行っている。

<監査プロセスの適切性>

急激な少子化といった人口動態の社会変化等に伴い全般的に私学経営の厳しさが増す中、財政状況及び経営の健全性を担保するための財務監査の重要性は一層高まっている。本学では、私立学校法 37 条第 3 項及び学校法人立命館寄附行為第 16 条に基づく監事による監査、私立学校振興助成法第 14 条第 3 項に基づく監査法人による会計監査及び学内規程に基づく内部監査（いわゆる三様監査）を実施している（根拠資料 10-1-17）。

監事の監査機能を充実させるため、2008 年 11 月に 3 名の監事のうち 1 名を常勤監事として選任した。常勤監事は、学内の主要な会議（理事会、評議員会、常任理事会等）へ出席するほか、内部監査を所管する部署との連携により、日常的に必要な情報の把握を行い、監査計画書に基づいて、法人業務全般への計画的な監査を実施している。本学においても、オブザーバーとして大学評議会に出席するほか、リスクアプローチの考え方に依拠した監査を実施している。

監事は、中間期及び決算期に、理事長、常務理事の出席のもと、監査法人所属の公認会計士から会計監査の結果報告を受けるとともに、財産の状況等についての監査を実施している。また、監事が意見を交換する監事会、監事と公認会計士との懇談会の開催や監事会における内部監査に関する実施状況の報告等、監査の連携強化を図っている。2020 年度の監査結果についても適正意見を得られており、大学ホームページで対外公表をしている（根拠資料 10-1-18、10-1-19【ウェブ】）。

監査法人による会計監査は、年度当初に定めた監査計画に基づく期中監査、有形固定資産実査、現金・預金実査、決算期末監査等を行っている。2020年度の監査結果は適正となっている（根拠資料 10-1-20）。

内部監査は、理事長直属の組織である業務監査室が統括し、内部監査計画に基づき業務監査及び会計監査を実施している。2019年度執行分を対象とした実施分では、証憑モニタリング内容に関し改善事項の指摘があったため、2020年度に改善を図った。引き続き研究費不正防止計画部署や研究部局などの関係部署間で密に連携していく計画である。

（２）長所・特色

APUにとって、多様性あふれる構成員の大学運営への参画を促し、それが大学の基本理念やビジョンを具体化することにつながるという視点から、大学運営・ガバナンスの国際通用性の推進は、2015年度から2020年度における中長期計画計画であるAPU2020計画後半期計画において、重点課題として置かれていた。具体的には、ガバナンス改革と国際通用性ある大学執行部制度の整備を置き、それに基づき学長候補者の国際公募を制度化してきた。2018年度に初めて教員・職員・卒業生で構成される学長候補者選考委員会（10名中外国籍4名）を組織し、学内外、国内外から自薦・他薦で寄せられた候補者の中から学長候補者の選出を行った。これは、学長の公募は、海外大学では事例として多くあるが、国内の大学で稀なケースであり、本学の大学運営の特徴であるといえる。

また、多様性あふれる構成員の大学運営への参画を促すという点から、大学運営に関わる会議運営及び日常の業務の遂行のあらゆる場面での日英2言語環境の整備も、本学の特徴である。日英対応外国籍職員や英語での業務遂行能力を有する日本人職員をすべてのオフィスに配置することによって、日英2言語の教育システム、大学運営システムを円滑に進めることができている。この2言語環境を支えるため、SDプログラム等を通じた職員の英語力向上にも努めており、50%を超える職員がTOEIC800点以上を有している。

（３）問題点

大学の中長期計画APUチャレンジ・デザインにおいて、2021年度以降の大学の重点課題として、インクルーシブな環境を整備すべくDiversity&Inclusion (D&I) 推進室（仮称）の設置を決定している。設置にむけて、教職員のニーズを把握するためのアンケートの実施等が行われたが、具体的な業務の範囲や体制等については、2021年度末時点において、具体化には至っていない。この推進室の設置は、国籍・文化や性別等の多様性に関連する各種支援を整備しバリアを解消することで、インクルーシブな教職員組織づくりを推進する具体策の一つであることから、2022年度以降におけるの早期での具体化に向け検討を行っている。

（４）全体のまとめ

本学は、5年及び10年を単位とする中長期計画を軸にした大学運営を行っており、2021年度時点においては、2021年から2030年までの中長期計画APUチャレンジ・デザインの前半期計画（2021-2025）に基づき、大学の重点課題等を設定している。多様性あふれる構成員が広く参画する環境を整備するため、すべての大学運営に関する会議や手続き等は日

英 2 言語で行われている。

法人全体としての管理運営は、私立学校法に基づく「学校法人立命館寄附行為」および「学校法人立命館寄附行為施行細則」ならびに「学校法人立命館館則」の定めに従い、また、教学の管理運営は、学校教育法および関連法令に基づく立命館アジア太平洋大学学則に従い、適切に行われている。学則においては、学長・役職者、また教授会等の役割・権限を明確化し、それにもとづき、諸規定を適切に整備している。学長の選任にあたっては、国内で稀な学長候補者の国際公募を実施し、ガバナンスの国際化にむけた取り組みが一步進んだ。

大学業務を遂行する事務組織については、大学の課題を実現するための柔軟な組織の整備を行うため、短期間のサイクルで点検し、改善を行っている。また、職員組織において、不断の改革・改善、世界的視点での大学運営に寄与する力量形成のため、多様な研修プログラムを実施している。

学生の声を組織的に大学運営に反映させる仕組みの構築に関する課題は残っているが、大学の基本理念やビジョンを実現するための、大学の中長期計画にそった大学運営について、適切に行っているといえる。

第2節 財務

(1) 現状説明

点検・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か。

評価の視点1：中長期的な財政運営方針および財政計画の策定
評価の視点2：当該大学の財務関係比率に関する指標又は目標の設定

<法人全体における中長期財政運営方針および財政計画の策定>

本学では、中期計画に対応して策定される法人全体の財政運営基本方針のもとで財務運営を行っている。R2020 後半期（2016～2020 年度）および R2030 前半期（2021～2025 年度）の財政運営基本方針では、中期計画等に基づく事業の遂行を支えつつ、財務の健全性・持続性を確保するための基本方針と、フロー（収支）およびストック（資産）に関する指標を定めている。また、将来的な財務見通しを把握するために基本収支試算を作成し、毎年度の予算・決算や事業進捗等を反映しながら適宜更新を行っている。

R2020 後半期における実績では、いずれの指標も目標水準を確保できており、適切に運営がされている。

表 10-2-1 R2020 後半期財政指標に対する実績の状況

指標	目標水準	実績（法人全体）				
		2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
<フローに関する指標>						
経常収支差額比率	プラスの維持	+4.0%	+5.5%	+5.2%	+3.8%	+0.02%
（＝経常収支差額÷（教育活動収入＋教育活動外収入））						
<ストックに関する指標>						
引当特定資産Ⅰ保有率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
（＝引当特定資産Ⅰ÷（第2号～第4号基本金＋退職給与引当金））						
引当特定資産Ⅱ保有率	50%～100%	73.8%	66.0%	82.3%	81.5%	81.0%
（＝引当特定資産Ⅱ÷減価償却額累計額）						
流動比率	100%以上	117.5%	110.2%	114.8%	119.4%	111.5%
（＝流動資産÷流動負債）						
純資産構成比率	85%以上	87.6%	87.8%	87.7%	87.6%	86.9%
（＝純資産÷総資産）						

※ 引当特定資産Ⅰは、第2号基本金、第3号基本金、第4号基本金および退職給与引当金に対応する引当特定資産。引当特定資産Ⅱは、Ⅰ以外の引当特定資産としている。

<APU 部門における財政計画の設定>

法人全体の財政運営基本方針において、設置校を単位とする内部管理会計上の資金収支をベースに中長期的な固定資産の更新計画等を反映させながら、支出を収入の範囲内とすることを財政運営規律の指標としており、その状況については、毎年度の予算および決算の参考資料として常任理事会での確認を行っている。

APU 部門の財政計画としては、APU の将来構想（新学部設置、既存学部改革、これらに伴う教員・職員体制整備及び施設整備と、その財源確保のための学費改定（2020 年度実施）等）を織り込んだ収支見通しを作成している（根拠資料 10-2-1、10-2-2、10-2-3）。今後、事業計画及び予算の編成・執行においては、将来構想を確実に具体化・実行しながら、この収支見通しに基づくモニタリングを行い、財政運営規律に沿った財務の健全性・安定性の維持を図る。

点検・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務基盤を確立しているか。

評価の視点 1：大学の理念・目的及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現するために必要な財務基盤（又は予算配分）
評価の視点 2：教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み
評価の視点 3：外部資金（文部科学省科学研究費補助金、寄附金、受託研究費、共同研究費等）の獲得状況、資産運用等

<大学の理念・目的及び将来を見据えた計画等を実現するために必要な財務基盤>

法人全体の経営状況は「事業活動収支計算書関係比率」（大学基礎データ表 9）、財務状況は「貸借対照表関係比率」（大学基礎データ表 11）の通りとなっている。直近 2020 年度では、新型コロナウイルス禍に対する立命館学園独自の支援策として「学生生徒等への緊急支援・緊急対応」、「感染防止対策に関わる環境整備」等を実施したことで教育研究経費等の支出が大きくなったが、事業活動収支差額あるいは経常収支差額はプラスを確保できている。

貸借対照表における資産構成では、固定資産の割合が大きくなっているが、これは施設設備等の整備事業を行いつつ、安定的・永続的な教育研究環境の維持のために必要となる資金（引当特定資産（固定資産））の形成が進んでいることによる。この結果、流動資産構成比率は低くなっているが、流動比率や前受金保有率にある通り、負債に対する資産の流動性は十分に保たれている。また、総負債比率は低い水準にあり、純資産構成比率が高い水準にあることから健全な財務基盤を有しているといえる。

<教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み>

APU 部門の経営状況は「事業活動収支計算書関係比率」（大学基礎データ表 10）の通りである。全国平均（「令和 2 年度版 今日私学財政」（日本私立学校振興・共済事業団）、文他複数学部を設置する大学部門の 2019 年度数値）と比較すると、本学（2020 年度数値）は、人件費比率（本学 40.8%、全国平均 50.5%）が低く、教育研究経費比率（本学 44.1%、全国平均 33.3%）および管理経費比率（本学 15.6%、全国平均 8.6%）が高くなっている。

これは国際学生への充実した学費減免制度を有していること、大規模な国際教育寮を有していることによるもので、本学の教学上の特色を反映している。

事業計画との関係では、前述の通り、APU 将来構想として、新学部設置や教員・職員体制整備、施設整備等を織り込んだ収支見通しの下で財政運営規律の維持を図るとともに、R2030 チャレンジ・デザインの実現にむけて、法人全体として「特別（推進）予算」が設定され、APU を含む各設置校の課題遂行を促進する予算配分が行なわれている。

<学納金以外の受け入れ状況とその強化>

私立大学等経常費補助金については毎年度約 7～8 億円程度が交付され、文部科学省が実施する国公立大学を通じた大学教育改革支援制度（大学改革補助金）を活用して、積極的な大学改革を進めている。特定事業に対する補助金では、この間、2011 年度に「大学の世界展開力強化事業」、2012 年度に「グローバル人材育成推進事業」に採択され、総額で毎年度 2 億円以上の資金を受け入れた。さらに 2014 年度には本学の実力や今後の潜在力が広く認められた「スーパーグローバル大学創成支援事業（SGU）」（私大の選定は本校を含め全国 14 校のみ）にも選定され、続けて 2018 年度に私立大学ブランディング事業に採択され、継続的な大学改革を可能にする補助金の採択を実現している。

外部資金としての受託事業、外部人材育成研修事業の推移については、2016-2021 年度平均 2,700 万円で推移している状況にある（受託案件の規模や件数に左右される）。特に多文化共生キャンパスという大学の特色を活かし、企業人材のグローバル化研修（GCEP）を積極的に展開し、現役の企業人を研修生（科目等履修生）として受け入れている（根拠資料 9-9）。このプログラムを通じ、社会の要請が高まっている学び直し、生涯学習への貢献を進めている。

上述の通り、「学納金以外の収入強化」は持続的な大学運営の観点から重要な財政課題と位置づけられ、大学として積極的な収入増強に取り組んでいる。

（２）長所・特色

○学生生徒等納付金以外の収入強化

本学は、教育改革を進め、大学改革補助金を積極的に受け入れている。2011 年度「大学の世界展開力強化事業」、2012 年度「グローバル人材育成推進事業」、2014 年度「スーパーグローバル大学創成支援事業」、2018 年度「私立大学研究ブランディング事業」に採択される等、学納金以外の収入を強化している。特に、企業人材のグローバル化研修等を積極的に展開している。直近ではクラウドファンディングを活用した起業支援資金の獲得、キャンパス整備の寄付金獲得や、グローバル人材育成奨学基金を立ち上げ、新たな奨学金制度を設置するなど収入の多様化に一定の成果が出始めている。全世界に存在する校友会、父母会ネットワーク等とも接点を持つことで、本学理念に共感、賛同する寄付を呼び掛けていくものである。

○業務合理化・経費節減

業務の見直し（一部業務の廃止や縮小）に積極的に取り組むとともに、後方支援事務の標準化、仕様化、集約化とアウトソーシングの課題を掲げ、徹底した業務合理化・経費節減に

取り組んでいる。

また、IT 活用による業務見直しの一環として、例えば RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）を一部の定型業務へ導入するなど、事務の高度化、省人化等を念頭にした先進的な事務体制構築へも歩を進めている。今後、法人部門と共に問い合わせ対応の迅速化、24 時間化につながるチャットボットを試験導入することも決めている。

（３）問題点

なし

（４）全体のまとめ

コロナ禍を経て今後の大学のあり方について大学内で議論を重ねてきた。その中では、これからの社会のあり方やその中で APU が教学分野として注力をするべき分野の検討を重ねて R2030 チャレンジ・デザイン、APU 将来構想を練り上げてきている。財務運営としては、これらの事業計画を過不足なく達成するために、財政的規律を保ちつつ実行・実現することように業務を進めることが必要である。

恒常的な取り組みとして、寄付などの収入多様化や事務システムの更新に取り組み、業務の業務効率化等についてももう一段の展開を図りたい。

終章

2021 年度自己点検・評価の実施において、最も特徴的だったのは、コロナ禍における教育・研究・学生支援のあらゆる面での継続性の維持と質の担保に関する課題であった。特に、入国制限の影響でキャンパスに来ることができない世界中の国際学生を含むすべての学生に対し、質の担保された教育や各種支援を提供し続けること、また学生・教職員の健康・安全を守ることが、2020 年度以降の本学の最重要課題であり、全学を挙げて取り組んできている。まず、2020 年度春 semester 開始時点で全学的なオンライン授業の実施を決定した。オンライン授業は、大幅な時差がある場合を除き、リアルタイムでの双方向対話型を追求した。これは、本学の基本理念や APU2030 ビジョン、学部・研究科の学位授与方針等に共通的に示されている学生の相互理解や多文化共修を、オンライン環境でも追求すべき、という認識からである。キャンパスに来ることができない状況での学生の状況を把握するため、学生アンケートを追加的に実施するなどの取り組みも行った。コロナ禍の結果として緊急的に実施した大学の様々な場面でのオンライン化やその他制度・手続きの変更であったが、これにより、ポストコロナにおける新たな教育・研究・学生支援における DX 化のメリットや必要性を、大学として強く認識する契機となった。

このようにコロナ禍における緊急的対応を大学全体として行う一方で、2021 年度は、大学の中長期計画 APU チャレンジ・デザインの 1 年目にあたり、2030 年に向けての各種取り組みを開始している。この中長期計画に基づく計画の特徴的なものとして、まず、2023 年からの新学部設置を含む新教学展開がある。開学以降初めてとなる新学部の設置計画は、高校生・在学生・企業等のニーズを含む社会的要請を踏まえた上で、本学の国際的な環境を活かして地域社会の課題解決に貢献するために具体化された。今後は、新学部を含む 3 学部・2 研究科という教育組織のもとに、国際水準を意識した教育・研究を展開していく。また、APU チャレンジ・デザインにおいては、この数年において取り組んできたインクルーシブなキャンパスづくりも、継続して強化する課題として置いている。国際学生の数や出身国・地域数による多文化・多国籍環境からさらに進み、教育・研究・学生支援・学生活動・大学運営等の様々な場面でさらに広義の多様性が公平に混ざり合う環境を整備する計画である。

このような中長期計画に基づく 2030 年に向けた新たな取り組みを展開しつつ、大学の本質的な営みである教育の質保障に関して、この数年において整備した内部質保証に関する方針やポリシーに示された手続の定着化を継続して図るとともに、大学レベル・学部/研究科レベル・科目レベルにおける改善の実績を着実に積み上げていくことが重要である。学生の成長や授業の実態に関する、適切なデータや外部の視点等に基づく客観的且つ継続的な点検活動を、これらのそれぞれのレベルで徹底して行うことで、問題点や課題の改善につなげるだけでなく、大学としての強みを一層伸ばし、2023 年度以降の 3 学部・2 研究科による教学・研究を、世界水準で実施することが可能となり、それが世界から選ばれる大学であり続けることにつながると考える。

以上