
2017 年度自己点検・評価報告書

立命館アジア太平洋大学

2017 年度自己点検・評価報告書

目次

序章	3
第1章 理念・目的	4
第2章 内部質保証	10
第3章 教育研究組織	19
第4章 教育課程・学習成果	24
第5章 学生の受け入れ	41
第6章 教員・教員組織	51
第7章 学生支援	62
第8章 教育研究等環境	76
第9章 社会連携・社会貢献	86
第10章 大学運営・財務	
第1節 大学運営	92
第2節 財務	104
終章	109

序章

本学は、2015年度に大学基準協会の認証評価（第2期認証）を受審し、2016年3月に「適合」の評価を取得した。

第2期認証までにおいて、本学の自己点検・評価の実施時期と方法については、「大学基準協会の認証評価基準（大学基準および点検・評価項目、以下「大学基準」という）に準拠した自己点検・評価報告書を基に、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（大学基準協会の大学評価）を一連の検証サイクルとして統合的に機能させる」ことを基本方針として実施してきた。

2015年度の評価取得後、上記の検証サイクルは維持しつつ、第3期認証では内部質保証がより重視される評価となること、また、前回認証評価取得時の講評で「大学の諸活動全般における検証体制については、規程や権限は定められているものの、系統的に整理し、体系的な内部質保証システムの確立に向けて今後さらなる努力に期待したい」と提言を受けたことに鑑み、自己点検・評価委員会は「2016年度以降の内部質保証の取り組みについて」（2016年4月12日大学評議会）に基づき、全学的な内部質保証の取り組みを進めてきた。また、これまで本学においては、「自己点検・評価」に関する体制や実施サイクルが中心であったため、点検・評価を改善・向上につなげる仕組みの強化が重要であると認識し、自己点検・評価委員会を中心とした内部質保証システムを実質化し、質の向上に関する大学の活動を継続的に行うために、1) 内部質保証方針の策定、2) 自己点検・評価委員会で取り扱う事項の見直し、3) IR データを活用した自己点検の追及、を行うこととした（「大学基準協会2018年度からの大学認証評価基準(第3期基準)への対応について」（2018年3月6日自己点検・評価委員会））。内部質保証に関する具体的な取り組み内容等については、本報告書の第2章に記載する。

前回の認証評価結果において委員会から指摘を受けた、努力課題2点（シラバスの精粗、編入学定員未充足）、その他指摘事項14点や、2014年度自己点検・評価報告書に記載した「改善すべき事項」等、個別課題への対応・改善については、管理シートを作成し、年2回開催する自己点検・評価委員会で進捗状況を管理している。管理シートには、課題・到達目標、課題への対応・改善計画（年度単位）、施行状況（期中・期末）、評定（4段階評価：4計画以上に進捗、3計画通り進捗、2計画通りには進捗せず、1ほとんど着手できず）を記載するようになっており、各課題の進捗状況を明確にしている。特に評定が「2計画通りには進捗せず」、「1ほとんど着手できず」であるものについては、自己点検・評価委員会にて集中的に状況確認と対応策の議論を行っている。個別課題への対応・改善状況については、本報告書の関連する章に記載する。

以上のように、本学では前回の大学評価取得以降、改善・向上に向けた取り組みに大学全体として継続的に取り組んでいる。

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

- 学部においては、学部、学科又は課程ごとに、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
- 大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性

<大学全体>

本学は、大分県、別府市、学校法人立命館の三者の公私協力によって、2000年4月に開学した。開学にあたって定めた「立命館アジア太平洋大学 開学宣言」で、本学の基本理念を「自由・平和・ヒューマニズム」「国際相互理解」「アジア太平洋の未来創造」に置くと明言している（資料1-1）。

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ズムの実現を求め、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・ヒューマニズム」、「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、別府市十文字原に誕生した。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

また、大学としての教育研究上の目的を、以下のとおり学則に定めている（資料1-2 第1条）。

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受けるとともに、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な人材の養成」を目指し、開学時に、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多文化共生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、その達成に向けて取り組んできた。この「3つの50」の目標はすでに達成・維持しており（資料1-3）、一層進化した「グローバル・コミュニティ」の実現と、単なる「多文化交流」を超えた教育の質向上を目指し、2014年度新たに「4つの100」の目標を設定した。「4つの100」とは、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・地域であり、文部科学省のスーパーグローバル大学創成支援事業（以下、SGU）における目標として全学で推進し、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（資料1-4）。

また、これらの理念や目的を実現するために必要な大学運営システムとして、かつ、教育・研究・大学運営のすべての面で国際的通用性を重視する観点から、以下のような取組を進めている。

- a) 年2回（春・秋）入学、日本語もしくは英語での入学選考（大学院は英語のみ）
- b) 日英二言語による教育（授業）（学部のみ）、国際通用性のある教育システム（シラバス、科目ナンバリング、厳格な成績評価、国際基準の単位互換制度等）の導入
- c) 教員の国際公募の原則
- d) 配布資料、掲示物、ホームページ等は、原則すべて日英二言語（大学院は英語のみ）
- e) 教授会、大学評議会をはじめとした機関会議の日英二言語運営
- f) 学長、副学長、学部長等の役職者への外国人登用（2017/4 時点：19人中5人が外国籍）
（資料1-5）

<アジア太平洋学部>

アジア太平洋学部は、本学の開学にあわせて2000年4月に開設された。本学部の教育研究上の目的（人材育成目的）は、以下のとおり学則に明記されている（資料1-2 第2条3項）。

アジア太平洋学部は、アジア太平洋地域の多様な政治、経済、社会、文化等に関する総合的な理解にたち、国際社会、環境と開発、観光等に関する基礎的および専門的知識を修得し、言語能力、コミュニケーション能力、問題解決能力を涵養し、アジア太平洋地域が直面する多様な諸課題を理解することにより、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を育成することを目的とする。

<国際経営学部>

国際経営学部（旧：アジア太平洋マネジメント学部）は、本学の開学にあわせて2000年4月に開設、2009年4月に現在の学部名称へと変更した。本学部の教育研究上の目的（人材育成目的）は、以下のとおり学則に明記されている（資料1-2 第2条3項）。

国際経営学部は、マネジメントに関する基礎的な知識を伝授し、異文化コミュニケーション能力を強化し、文化の多様性を維持することを通じて、グローバル化する企業やその他組織における経営上の諸問題の解決のために活躍する、職業倫理を備えた人材を育成することを目的とする。

<アジア太平洋研究科>

アジア太平洋研究科は、2003年4月に開設された。博士前期課程および同後期課程を設置し、前期課程には「アジア太平洋学専攻」と「国際協力政策専攻」の専攻分野を設置している。本研究科の教育研究上の目的（人材育成目的）は、以下のとおり学則に明記されている（資料1-2 第2条の2、3項）。

前期課程・アジア太平洋学専攻

アジア太平洋研究科博士前期課程アジア太平洋学専攻は、アジア太平洋地域が発展する上で必要となる国際関係、社会・文化等に関する専門領域の研究において高い水準の関心を持ち、高度な専門的技能と知識を有すると共に、課題を実践的に解決し、アジア太平洋地域の持続的発展と共生に貢献する人材を育成することを目的とする。

前期課程・国際協力政策専攻

アジア太平洋研究科博士前期課程国際協力政策専攻は、アジア太平洋地域が発展する上で必要となる行政、環境、開発、健康、観光等に関する専門領域の研究において高い水準の関心を持ち、高度な専門的技能と知識を有すると共に、課題を実践的に解決し、アジア太平洋地域の持続的発展と共生に貢献する人材を育成することを目的とする。

後期課程・アジア太平洋学専攻

アジア太平洋研究科博士後期課程アジア太平洋学専攻は、アジア太平洋地域が発展する上で必要となる新たな学問(領域)を切り拓く高度な能力を養成すると共に、アジア太平洋地域の持続的発展と共生に貢献する研究者や博士学位を有する高度専門職業人を育成することを目的とする。

<経営管理研究科>

経営管理研究科は、2003年4月に開設された。現在、本研究科では、修士課程のみを設置している。本研究科の教育研究上の目的（人材育成目的）について、以下のとおり学則に定めている（資料1-2 第2条の2、3項）。

経営管理研究科修士課程経営管理専攻は、マネジメントに関する深い理解、職業倫理

の深い認識、ビジネスグローバル化に対する深い洞察力をもって、グローバル化する企業やその他組織における経営上の諸問題の解決のために中心的な役割を担う創造的な総合的マネジメント人材またはリーダーを育成することを目的とする。

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、社会に対して公表しているか。

評価の視点

- 学部においては、学部、学科又は課程ごとに、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適切な明示
- 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

本学の理念である「立命館アジア太平洋大学開学宣言」および「教育研究上の目的（人材育成目的）」は、本学のホームページ（資料 1-1、資料 1-6 <http://www.apu.ac.jp/home/about/content36/>）、学部履修ハンドブック（学部生用、日英二言語）（資料 1-7）、Graduate Academic Handbook（大学院生用、英語のみ）（資料 1-8）等に掲載し、教職員、学生、社会に対して広く公表している。また、「立命館アジア太平洋大学開学宣言」を刻したモニュメントを、本学の理念の象徴として、行き交う学生や来学者の目に留まるよう、キャンパスの中央に設置している。

学部履修ハンドブックは全学部新入生に配布し、かつ大学の公式ホームページでも公開している。Graduate Academic Handbook は大学の公式ホームページで公開し、大学院生にその旨を周知している。

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

- 将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定

本学は、2015年に「2030年のAPUのあるべき姿、望ましい姿」としてAPU2030ビジョンを策定、これを基本方針として2015年度から2020年度までの具体の行動計画として「APU2020後半期計画」を策定し（資料 1-9）、APU2030ビジョンを記載したクリアフォルダーの作成等を通して学内外に対して積極的に発信している。

<APU2030ビジョン>

この多文化が共生する国際社会には多様な価値観が存在し、対立や摩擦が否応なく生じる。異なる文化と価値観の違いを認めて理解し合い、自由で平和な世界を築く「世界市民」を育成する。これが、APUの目指す「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」という理念の核心である。

APU で学んだ一人一人が、自由と平和を追求する人間として、人間の尊厳に対する畏敬の念を抱き、世界で、日本で、それぞれの住む地域や立場で、他者のために、社会のために行動することにより、世界が変わる。

APU で育つ「世界を変える」人とは

- ・他者と協働し、対話を軸に対立を乗り越え、社会に影響を与えることができる。
- ・異なる文化との衝突や遭遇したことの無い困難への耐性がある。
- ・多様な視点やアイデアから、新しい価値を創造することができる。
- ・自分自身のゴールを描き、生涯学び成長し続けることができる。

「世界を変える」人を育てるために 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。

・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する。

・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。

この「APU2020 後半期計画」において掲げている目標を達成するために各部・学部・研究科等における各年度の取組内容を策定し、期中点検を経て期末に取り組み状況を踏まえ、次年度の取組項目を策定している。また、これらの取組項目には本学が採択されているスーパーグローバル大学創成支援事業における取組目標（資料 1-10）も反映しており、各部・学部・研究科等だけでなく、大学全体として取り組むべき目的・目標が網羅されている。

加えて、各部・学部・研究科等の責任者が年度初めに「事業方針」を策定し、各年度の取組について大学評議会において具体的に共有・議論を行っている。

(2) 長所・特色

開学以来、本学の基本理念と教育研究活動の意義を、日英二言語で世界に発信し続けてきた。その結果、本学に共感した意欲ある若者が世界中から集まり、学生も教員もその約半分が外国籍で構成されるという、類まれな多文化共生キャンパスが形成されている。

経済・社会のグローバル化に伴い、高い異文化理解力と言語運用能力を兼ね備えた本学の学生に、国内外から高い関心が寄せられている。発展著しく、また、複雑化するアジア太平洋地域に焦点を当て、「自由・平和・ヒューマニズム」「国際相互理解」「アジア太平洋の未来創造」を担う人材の輩出を目指す本学の理念・目的は、現代社会のニーズを的確に捉えたものであり、適切であると評価している。

特に国際経営学部・経営管理研究科については、ビジネススクールとしての教育研究上の目的に基づき、ラーニングゴールやラーニングオブジェクティブを策定している。各科目はこれらのラーニングゴールやラーニングオブジェクティブを反映した授業設計や授業運営を行っている。

(3) 問題点

開学宣言を初めとした理念の浸透に比し、学部・研究科の教育研究上の目的（人材育成目的）の周知がまだ十分ではない。また、本学はその特性もあり、ホームページによる情報の伝達・周知にこれまで努めてきており、パンフレット・冊子等による広報に弱い面がある。

(4) 全体のまとめ

基本理念や教育研究上の目的について、大学関係者のみならず第三者にとって、より「分かりやすく」「印象に残り」「共感できる」ものとして受け止められるよう、効果的な情報発信のあり方を検討し、さらなる浸透を図る。

学部・研究科の教育研究上の目的については引き続き、ホームページやパンフレット・冊子等による発信・周知に取り組むとともに、入学者に対してはオリエンテーション等の機会において共有・浸透させる機会を設けていく。

本学は2020年に開学20周年を迎える予定であり、2019年4月より開始する20周年事業において大学の理念・目的や社会的意義の発信等に積極的に取り組むための準備を進める。

第2章 内部質保証

(1) 現状説明

点検・評価項目①：内部保証のための全学的な方針及び手続きを明示しているか。

評価の視点

○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きの設定とその明示

- ・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）

本学は、内部質保証のための全学的な方針及び手続きについて、「立命館アジア太平洋大学 内部質保証方針」（2018年6月12日大学評議会）にて定めている（資料2-1）。内部質保証に関する基本的な考え方は、下記の2点である。

- 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 自己点検・評価を行った内容について、社会に公表する。

内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織等とその役割は、下記のように定めている。

- ① 大学評議会が、大学全体の内部質保証の推進に責任を負う。大学評議会は、自己点検・評価のもととなる、各部・学部・研究科(以下、各組織)の行動計画や到達目標を、各組織からの提案を踏まえて決定する。
- ② 自己点検・評価委員会は、大学全体及び各組織の活動にかかわる事項の点検・評価と、改善活動の進捗確認を行う。
- ③ 自己点検・評価委員会は、点検・評価の結果を、大学評議会及び学長に報告する。大学評議会及び学長は、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。
- ④ 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、適切に実施する。各組織の長は、改善計画の履行状況について、自己点検・評価委員会へ報告する。
- ⑤ 自己点検・評価活動の検証を行うため、大学評価委員会を置く。大学評価委員会は、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。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。

なお、全体像が分かるように「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」で内部質保証システムの全体像を図式化している（資料 2-2）。

内部質保証については、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としている（資料 2-3）。

- ① 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（大学基準）に準拠した形で自己点検・評価報告書を作成することを基本とする。
- ② 上記自己点検・評価報告書作成の翌年度（原則として 2 年に一度）、当該自己点検・評価報告書を基に、大学評価委員会を開催し、外部評価を受審する。
- ③ 大学基準協会の認証評価を受審（7 年に一度）する翌年度は、自己点検・評価報告書の作成を行わず、1 年繰り延べることとする。また、大学基準協会の認証評価を受審（7 年に一度）する当該年度については、大学評価委員会を開催しない。
- ④ 大学評価委員会や大学基準協会認証評価を受審しない年度についても、過去に指摘を受けた事項等を中心に、自己点検・評価委員会において、フォローアップを行うことにより、検証サイクルを実質的に機能させる。

教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の指針については、教学改革実施要綱に取りまとめて記載している（資料 2-4）。PDCA サイクルの運用プロセスは、①教学部における調査・分析、②教授会・教員懇談会（研究科は研究科委員会）における意見交換、③大学評議会での確定、という流れで行っている（詳細は第 4 章にて後述）。

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

- 内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の整備
- 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

<内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の整備>

上述の通り、「立命館アジア太平洋大学 内部質保証方針」（資料 2-1）において大学評議会が大学全体の内部質保証の推進に責任を負うこと、また自己点検・評価委員会が、大学全体及び各組織の活動にかかわる事項の点検・評価と、改善活動の進捗確認を行うこととして、体制を整備している。

大学評議会は、学長が決定を行うにあたり、①教育、研究、学生支援および大学運営の基本方針に関する事項、②本大学の機構、組織および制度に関する事項、③教員の人事に関する事項、④その他、教育、研究、学生支援および大学運営の重要な事項、について審議を行う機関であり、大学全体の運営を担う機関である（立命館アジア太平洋大学学則）（資料 1-2）。また、自己点検・評価委員会は「立命館アジア太平洋大学自己点検・評価委員会規程」

において、「本大学における教育および研究、組織および運営ならびに施設および設備（以下「教育研究等」という）について、自己点検・評価を実施する」機関として整備している（資料 2-5）。

<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>

大学全体の内部質保証の推進に責任を負う大学評議会および、点検・評価と、改善活動の進捗確認を行う自己点検・評価委員会のメンバー構成は下記の通りである（資料 2-6）。両委員会のメンバーは大多数が重複しており、密接に連携している。なお、自己点検・評価委員会には、下記役職者のみならず事務局（次長および各オフィス課長）も出席しており、各課題を実際の業務・政策立案とつなげる役割を担っている。

【大学評議会】

委員長：学長

委員：副学長、学部長、研究科長、言語教育センター長、教育開発・学修支援センター長、総合情報センター長、立命館アジア太平洋研究センター長、教学部長、学生部長、入学部長、就職部長、国際協力・研究部長、社会連携部長、事務局長

オブザーバー：監事、理事補佐

【自己点検・評価委員会】

委員長：理事補佐

副委員長：副学長・教学部長

委員：理事補佐、学部長、研究科長、学生部長、入学部長、就職部長、国際協力・研究部長、社会連携部長、事務局長

オブザーバー：学長、言語教育センター長、教育開発・学修支援センター長

点検・評価項目③：方針および手続き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

- 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
- 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
- 行政機関、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
- 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の策定のための全学としての基本的な考え方の設定>

大学全体として学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針は策定

されているが、そのための全学としての基本的な考え方については設定に至っていない。

<教育の PDCA サイクルを機能させる取り組み>

学部・研究科等の教学関連組織において教育の PDCA を機能させる取り組みは、本章の点検・評価項目①で述べている、全学的な内部質保証のサイクルに組み込まれており、適切に機能している。具体的には、教学委員会を中心に、自己点検・評価や外部評価結果、さらに本学が APU2020 後半期計画において設定した中期計画、教学改革実施要綱等の内容を踏まえ、学部・研究科等の年間の行動目標（計画）の策定し（資料 2-7）、全学組織である大学評議会で報告・議論することとしている。計画進捗状況の確認および、次年度改善計画への反映についても、教学委員会で検討したうえで、自己点検・評価委員会および大学評議会にて報告・議論している（資料 2-8）。

これに加え、国際経営学部および経営管理研究科では、2016 年度に取得した AACSB (Association to Advance Collegiate Schools of Business) 認証に関連し、教育、研究をはじめとした分野において、国際的な質保証、継続的な改善サイクルの推進に取り組んでいる。具体的には、学部・研究科が掲げる教学上のミッション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「学びの質保証」(Assurance of Learning; AOL) の取り組みが挙げられる（詳細は第 4 章にて後述）。

教員個人レベルにおいては、教員アセスメント制度（教育の質向上促進報奨金制度）と関連させながら、すべての教員に共通する責務である「授業」にかかわる改善の取り組みを促進している。具体的には下記の PDCA サイクルをまわすことで、全教員が教育の質向上に取り組むことを推進している。

- ①Plan（科目目標と授業計画）⇒シラバスの作成
- ②Do（授業の実施）⇒授業評価アンケートで検証
- ③Check（成績評価）⇒成績講評実施
- ④Act（教育内容・方法の改善）⇒前年度授業の振り返りと今後の改善点を作成し、次年度のシラバス・授業・成績評価を改善

また、年 1 回上長である学部長やセンター長と各教員との個別面談の機会を設け、個々の教員の PDCA の内容を組織の長と確認する機会としている。

<外部評価等における指摘事項への対応>

本学は 2015 年度に財団法人大学基準協会による認証評価を受け、その際、努力課題 2 点（シラバスの精粗、編入学定員未充足）、その他指摘事項 14 点の指摘を受けている。この指摘事項については、管理シート（資料 2-8）を作成し、年 2 回開催する自己点検・評価委員会で進捗状況を管理している。管理シートには、課題・到達目標、課題への対応・改善計画（年度単位）、施行状況（期中・期末）、評定（4 段階評価：4 計画以上に進捗、3 計画通り進捗、2 計画通りには進捗せず、1 ほとんど着手できず）を記載するようになっており、各

課題の進捗状況を明確にしている。特に評定が「2 計画通りには進捗せず」、「1 ほとんど着手できず」であるものについては、自己点検・評価委員会にて集中的に状況確認と対応策の議論を行っている。

また、本学は 2017 年度に収容定員増加に係る学則変更を行っているが、文部科学省からの留意事項は該当なしとなっている。2017 年度には文部科学省からの要請に基づき「収容定員に係る学則の変更を行った大学の入学状況報告」を提出している（資料 2-9）。

国際経営学部、経営管理研究科が 2016 年度に取得した AACSB 認証に関しては、認証取得時の指摘事項の改善・向上に取り組み、認証評価を維持していく。

<点検・評価における客観性、妥当性の確保>

自己点検・評価活動における客観性、妥当性は、外部委員により構成する大学評価委員会を設置、開催することで担保している。大学評価委員会は学長の諮問機関として、おおよそ 2 年に 1 回外部評価を実施している。大学評価委員会は、本学の自己点検・評価結果の客観性および妥当性等について評価を行い、学長は、この評価結果を学園および大学の諸計画に反映させると規程に定めている（資料 2-10 第 2 条 1 項及び 2 項）。

直近では、2013 年度に、同委員会による外部評価を実施し、その結果が委員長総括として、学長、および自己点検・評価委員会に報告された。課題指摘事項については、各部局において改善に向けた取り組みを進めつつ、管理シートでその進捗状況を管理し、年 2 回自己点検・評価委員会に報告している（資料 2-8）。

また本学では、客観的データをもって学生実態等を把握し、目標・計画の進捗評価や新たな政策立案等へ活用するために、IR（Institutional Research）を推進している。全学に存在する様々な情報（学生の入試、学修、正課外活動、進路、満足度、成長実感等のデータ）を一元的に蓄積するデータベース（Data Warehouse）を 2013 年度に整備し、定期的に収集したデータを分析し、エビデンスに基づく目標等の進捗評価、政策立案等に活用している（資料 2-11）。今後卒業生アンケートの新規実施も検討しており、卒業後の情報も点検・評価活動に活用していく予定である。

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

- 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
- 公表する情報の正確性、信頼性
- 公表する情報の適切な更新

本学の設置者である学校法人立命館では、2010 年に「学校法人立命館情報公開規程」を制定し、そのなかで、本法人が設置する学校を含め、保有する情報の公開および開示に関し、

「本法人の運営や教育研究等の諸事業の社会的説明責任を果たし、公正かつ透明性の高い運営を実現し、構成員による自立的な運営と教育研究の質向上に資することを目的とする」と明示している（資料 2-12 第 1 条）。また、同規程第 4 条第 1 項では、学校教育法施行規則第 172 条の 2 第 1 項に定める「教育研究活動等の状況について」の情報を網羅した、社会一般への情報公開内容を規定している。これに従い、本学でも、学校法人立命館のホームページ内にある「立命館アジア太平洋大学 情報公開ページ」において、教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の情報公開を行っている（資料 2-13 <http://www.ritsumeikan-trust.jp/publicinfo/disclosure/apu/>）。また、情報公開請求への対応についても、同規程第 3 条 2 項「本規程に定める開示請求手続きに基づき、情報を示すこと」の定め通り対応することとしている。本規程の趣旨は、広く情報を公開する範囲と、請求に基づき条件を満たす者にのみ開示する範囲とを区別し、個人情報や機密情報等を不開示とするものである。

本学の学則において、自己点検・評価に関して「本大学は、その教育研究水準の向上を図り、本大学の目的および社会的使命を達成するため、本大学における教育研究活動等の状況について自己点検および評価を行ない、その結果を公表する。」と定めており（資料 1-2 第 1 条の 2）、内部質保証への取り組み、認証評価に対する本学の考え方、自己点検・評価報告書、大学評価委員会開催概要及び委員長総括、大学基準協会による大学評価結果および認証評価結果を、大学ホームページ上で公開している（資料 2-14）。自己点検・評価については、自己点検・評価委員会での最終的な精査を行っており、公表内容の正確性・信頼性を確保している。また、大学基準協会の指定様式に基づき作成している大学基礎データ、大学データ集の各データ（一部を除く）についても、毎年定期的に本学ホームページ上で公開している（資料 2-14）。なお、これら公表を行っているデータについては、各関連オフィスで作成した後、根拠となる資料とともに学長室で集約し、ダブルチェックを行ったうえで公開しており、その正確性・信頼性を担保している。さらに、本学が公開する情報は全て日英両言語を原則としており、国内のみならず、国際学生および校友、父母等をはじめとした海外のステークホルダーに対する説明責任も果たしている。

専任教員の教育、研究、社会貢献活動については、本学独自の「研究者データベース」を構築・運用し、教員アセスメント制度と連動して情報入力を促進することで、その成果を国内外に広く発信している（資料 2-15 <http://researcher.apu.ac.jp/scripts/WebSearch/index.htm?lang=ja>）。あわせて、「研究者データベース」に入力された一部データを、教員の同意のもとに、国立研究開発法人科学技術振興機構知識基盤情報部が提供する「Researchmap」に提供しており、幅広い対象への情報発信にも取り組んでいる。

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

- 全学的な PDCA サイクルの適切性、有効性
- 適切な根拠（資料、情報）に基づく内部質保証システムの点検・評価
- 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>

本学は、2015年に「2030年のAPUのあるべき姿、望ましい姿」としてAPU2030ビジョンを策定し、これを基本方針として2015年度から2020年度までの具体的な行動計画として「APU2020後半期計画」を策定した（資料1-9）。このAPU2020後半期計画は数値的な目標も含んでおり、これを柱としてPDCAサイクルを全学で運用している。具体的には毎年度、APU2020後半期計画に則して各部・学部における諸活動の実施項目を設定し、全学的にその実施状況の点検を年二回実施、年度末には次年度の改善計画に反映している。さらに、隔年で自己点検・評価報告書を作成することで、本学の諸活動を包括的に点検・評価し、その翌年度に外部委員で構成される大学評価委員会にて客観的な意見を得ている。これら一連の内容は、全学組織である自己点検・評価委員会および大学評議会にて報告し、方針や進捗の確認をしており、全学的なPDCAサイクルを適切かつ有効に展開している。また、目標・計画に対して進捗が芳しくない重要項目については、学長直轄の検討ワーキングを設置し、重点的に課題分析と対策立案を行う体制をとっている。

<適切な根拠（資料、情報）に基づく内部質保証システムの点検・評価>

内部質保証システムそのものの点検・評価については、主に自己点検・評価報告書作成を通じての内部的な検証（2年に1回）、それに対する大学評価委員会での外部の評価（2年に1回）により検証している。自己点検・評価報告書は、適切な根拠（資料・情報）に基づき作成しており、これを学外の有識者によって構成される大学評価委員会が評価することにより、検証の客観性を担保している（資料2-10）。さらに、大学評価委員会による検証結果に基づく指摘事項への取り組み状況を、管理シートで進捗管理し、年2回自己点検・評価委員会に報告することで、内部質保証システムに関わる点検・評価のPDCAサイクルをまわしている（資料2-8）。

<点検・評価結果に基づく改善・向上>

大学評価を受審時にもAPUの検証プロセスについては「大学の諸活動全般における検証体制については、規程や権限は定められているものの、系統的に整理し、体系的な内部質保証システムの確立に向けて今後さらなる努力に期待したい」との指摘があったとおり、これまで本学における内部質保障は、「点検・評価」に重きが置かれており、点検・評価結果

を実際の改善・向上につなげ、さらにその結果を検証する恒常的なサイクルの構築が不十分であった(資料 2-16)。この点を踏まえ、自己点検・評価委員会を中心とした内部質保証システムを実質化し、質の向上に関する大学の活動を継続的に行うために、①内部質保証方針の策定(体系図含む)、②自己点検・評価委員会で取り扱う事項の見直し、③IR データを活用した自己点検の追及、の3点を行うことを確認し 2018 年度より取り組みを始めることとした(資料 2-17)。

(2) 長所・特色

国際標準に適う大学づくりを目指す観点から、本学は 2008 年度よりビジネススクールの国際的な認証機関である AACSB による認証取得に取り組み、2016 年度に国際経営学部および経営管理研究科が同認証を取得した(資料 2-14)。さらに、2017 年度にはアジア太平洋学部においても、UNWTO(世界観光機関)による観光教育の認証評価 TedQual を取得した(資料 2-14)。これら国際的な認証取得のプロセスを通じて、教育、研究、ガバナンス等において国際水準の内部質保証の構築を進めている点は、本学の内部質保証の長所・特色と言える。

AACSB においては、ミッションを重視した取り組み、教員資格(Faculty Qualification)、学びの質保証(Assurance of Learning = AOL)が特に重視されており、AACSB 取得を契機として、取得した国際経営学部・経営管理研究科での取り組みが進んでいる(各取り組みの詳細は関連の章に記載)。さらに同様の取り組みが他学部・研究科にも広がりつつある点は、特筆すべき点である。AACSB は取得後 5 年毎の再認証プロセスがあるため、認証維持に向けた継続的な取り組みを行っている。

また、2018 年度開催予定の大学評価委員会の機能を兼ねる Governing Advisory Board は、メンバーとして国内だけでなく国外からも有識者を招聘予定であり、国際的な視点での評価、提言が期待できる。

(3) 問題点

本章上述の通り、本学における内部質保証システムの改善に取り組みつつあるものの、体系的な内部質保証システムの確立に向けては今後も運用状況の点検を行いながら高度化する必要がある。

また、本学においては大学の運営や教育の質向上のために、アンケートや学部長との直接懇談等を通じて学生のニーズや意見を聞く取り組みを行っているが、その声を質向上のための PDCA サイクルに恒常的に組み込む仕組みが十分整備されていない(資料 2-11)。今後卒業生調査の実施も予定しているが、卒業後の状況分析や卒業生からの声もあわせて、質向上の取り組み活用していく仕組みを整備する必要がある。

(4) 全体のまとめ

本学における諸活動の検証は、自己点検・評価委員会による自己点検・評価に、学外有識者から構成される大学評価委員会による外部評価、大学基準協会による大学評価を内部質保証の一連の流れに組み込んでいる。また、自己点検・評価、外部評価によって明らかになった改善すべき事項については、各組織で「管理シート」に対応・改善計画を策定、実行するとともに、自己点検・評価委員会がその進捗状況を確認し、改善を促している。

また、近年は AACSB 等国際認証や、IR 強化によるデータを活用した内部質保証の取り組みなど、国際性、客観的なエビデンスを意識した検証も進んでいる。2017 年度にはこれまでの課題を踏まえて教学改革を実施しており、今後その検証も必要となる。自己点検・評価委員会を中心に、これら個々の取り組みを機能させ、さらに大学全体として体系的な内部質保証となるよう推進していく。

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

- 大学の理念・目的と学部（学科または課程）構成及び研究科（研究科または専攻）構成との適合性
- 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
- 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

本学は、その理念・目的を踏まえ、また国内外の教育情勢や社会情勢の変化等に対応して、適宜、組織のあり方を見直している。

本学の理念・目的は、開学宣言に述べているとおり、「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」との認識のもと、「アジア太平洋の未来創造に貢献する有為の人材の養成」にある（資料 1-1）。この理念・目的は、現在においても、なお重要であると確認されており、本学の教育組織はこの理念・目的に沿って構築されている。

研究に関する理念・目的は、開学宣言のもと、「アジア太平洋の未来創造に貢献する新たな学問の創造」と定められている（資料 1-1）。大学の機関として国際協力・研究部が置かれている他に、この目的のため、多様な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（RCAPS）が設置されている。

1) 教育研究組織

本学は、社会科学分野に特化した教育研究機関として、現在、2 学部 2 学科、2 研究科、1 研究所（研究センター）、および大学全体の教育を支える組織として、学部・研究科以外に3つの教育組織を擁している。

学士課程	アジア太平洋学部 ————— アジア太平洋学科 国際経営学部 ————— 国際経営学科
修士・博士課程	アジア太平洋研究科 ————— アジア太平洋学専攻（博士前期課程） ————— 国際協力政策専攻（博士前期課程） ————— アジア太平洋学専攻（博士後期課程） 経営管理研究科 ————— 経営管理専攻（修士課程）

附置 研究 所等	立命館アジア太平洋研究センター 総合情報センター 教育開発・学修支援センター 言語教育センター
----------------	--

① 学部

大学の理念、および、日本国内のみならず世界的な視野に基づいた人材育成ニーズを踏まえた教育研究組織を志向している。社会科学分野に特化し、リベラルアーツ教育と学部専門教育を基本とした、全学教育組織を敷いている。社会情勢や人材育成ニーズの動向に対し教育内容と質の高度化をもって対応する方針を採っており、学部・学科の頻繁な組織改編は想定していない。しかしながら、2000年の開学以来、学部名称の変更、収容定員の増加に伴う教員定数増等、適宜必要な対応を行っている。

② 研究科

主にアジア太平洋地域の国や地域における個別・具体的な人材ニーズに対応している。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する学問の展開を目指し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、本学の教育研究の基盤にするとともに、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」、および修士課程「経営管理研究科」を配している。

③ 全学教育組織

本学では、総合情報センター、言語教育センター、および教育開発・学修支援センターを全学教育組織として配置している。総合情報センターは、教育研究の基本インフラであるライブラリーおよび情報基盤の管理運営を行っている。言語教育センターは、日英どちらの入試基準言語で入学しても、卒業時に反対言語*の運用能力が習得できる二言語教育を支える重要な教育組織となっている。教育開発・学修支援センターは、多様な教育背景を持つ世界中から集まった学生が、円滑に本学の教育へ適応、移行できるように支援することを目的として設置されている。

*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」にのつ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」にのつての反対言語は日本語となる。

④ 研究組織

本学におけるアジア太平洋に関する研究の推進と研究成果の発信を国際協力・研究部と連携して担っているのが立命館アジア太平洋研究センター（RCAPS）である。このセンターは2000年の本学開学に先駆け、1996年に設立された。主な活動は以下のとおりである。

- ・ 国際学術会議「Asia Pacific Conference」の開催（1回／年）
- ・ 学術誌「Ritsumeikan Journal of Asia Pacific Studies」（1回／年）、「APU 言語研究論叢」（1回／年）＜「Polygrossia」を2016年度から改編＞の発行
- ・ 研究会「RCAPS Onigiri セミナー」「RCAPS カレント・リサーチ・セミナー」の開催
- ・ ワーキングペーパーの Web 掲載
- ・ 特定の研究を目的とした以下のセンターの運営

APU 次世代事業構想センター／民主化支援研究所／ムスリム研究センター

また、2010年には、開学宣言に謳われている「新たな学問の創造」を具現化するため、本学が中心となってアジア太平洋国際学会を設立し、毎年カンファレンスを開催するとともに、「Asia Pacific World」という名称の学会誌を年2回発行してきた。しかしながらRCAPSの活動内容が充実し、APカンファレンスも国際化したことにともない、2015年度にRCAPS内に包摂するかたちで独立した学会としての活動を休止した。

2) 開学以来の歩み

本学は2000年開学の歴史の浅い大学であるが、極めて特徴的な理念・目的を有する大学であり、卒業生の社会（国内・国際）における活躍等を丁寧に分析しながら、日本国内だけではなく世界的な動向も踏まえつつ、教育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。

具体的には、教学内容をより明確にすることを目的とした学部名称変更（アジア太平洋マネジメント学部→国際経営学部：2009年度）や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）、国内外の教育動向への対応やFD強化等を目的とした「教育開発・学修支援センター」の設置（2008年度）等である。

また、アジア太平洋地域の高等教育進学状況の変化への対応（国際学生入試定員の国・地域別対応）、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、その時々での国内外の社会の要請に応じた対応を行っている。

また、大学全体の研究組織としては立命館アジア太平洋研究センターという包括的な組織により、「アジア太平洋」に関する研究を総合的・統合的に展開することを志向している。社会的要請への対応は、立命館アジア太平洋研究センターのもとで展開している外部資金により運営される有期限の各種センターを柔軟に構築すること、また国際協力・研究部としてリエゾン活動を展開することにより行っている。

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

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

2000年の開学以降、2004年度、2006年度、2011年度の教学改革を節目として、教育研究組織の検証を行っている。

教育組織が、理念・目的や社会の要請に合致しているかという検証は、教育目標、学位授与方針、教育課程（編成・実施）、教育内容・方法等と合わせて、教学部における調査・分析、教授会・教員懇談会における意見交換、大学評議会での確定、というプロセスと検証体制で行っており、前回の見直しは2017年度教学改革に反映されている（資料3-1、資料3-2、資料3-3）。この教学改革は2020年度が完成年度で、次回はこの総括を踏まえた検証を行い、併せて2021年度以降の次期教学改革を計画していく。

研究組織に関しては、国際協力・研究部会議における調査・分析、必要に応じた教授会等における意見交換、大学評議会での確定、というプロセスと検証体制で行っている（資料3-4）。

(2) 長所・特色

2008年度の教育開発・学修支援センターの開設、2009年度の学部名称変更、2015年度のRCAPSによるアジア太平洋国際学会の包摂等、教育研究等の課題に応じ適切に組織を見直している（資料3-5、資料3-6）。

今後の大学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、2016年度に「グローバル教職員開発インスティテュート」を立ち上げた（資料3-7）。本インスティテュートは、教員・職員がAPUという特殊な教育環境・大学において、そのGlobal Learningの柱にあたる教育・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長期的なキャリア開発プログラムを提供するものである。将来的には一部のプログラムやカリキュラムを他大学教職員にも開放し、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

教学改革において各教育組織が中心となり課題の見直しを行っているが、学部と研究科で改革のタイミングが異なっているため、学部と大学院のカリキュラムの連動性を考慮した改革が充分になされているとは言い難い。また、初年次科目や言語科目、専門科目との接続性について改善が必要で、教育開発・学修支援センター、言語教育センターと各学部と連携した教学改革が求められている。

RCAPS は学内の研究を横断的に組織する傘組織であるが、他方学内の機関として国際協力・研究部 (ICRD) がある。両者の役割分担については時宜に応じて見直してきたが、その本来の趣旨であるアジア太平洋学の範疇を越えるものにも RCAPS の活動内容が広がっており、フォーカスがあいまいになっている。ICRD と RCAPS 双方での継続的な議論が必要である。

(4) 全体のまとめ

これまで数年ごとに教学改革の見直しを行い、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が、今後も 4 年から 6 年程度の教学改革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を検証していく。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こととしている。

研究組織については本大学の規模と専門領域から現在が適切な規模と言える。国際協力・研究部会議は担当副学長、部長、副部長を中心に、RCAPS センター長、副センター長を加えたその他 10 名弱で構成され、事務局としてリサーチ・オフィスが加わっている。部と RCAPS と事務局が密接に連携して運営されており、意志決定も比較的短時間で行われ、重要な事柄は大学評議会に上程されている。なお、国際協力・研究部会議も RCAPS 運営委員会も英語で開催されており、教員の半数が外国籍である本学において、メンバー構成も多国籍に渡るが、情報ギャップを生じさせないようにしている (資料 3-8、資料 3-9)。

諸活動については毎年計画を部・RCAPS として定め、年度が終了するとその結果を大学評議会に報告し、PDCA サイクルを形成している。研究活動は研究者個々の営みに依拠するものであるが、それを組織的な取り組みとして支援、活性化することに努めている (資料 3-10、資料 3-11、資料 3-12)。

第4章 教育課程・学習成果

(1) 現状説明

点検・評価項目①：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

○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及び公表

<学習成果を明示した学位授与方針の適切な設定及び公表>

学習成果を明示した学位授与方針は、大学及び各教育研究組織の「教育研究上の目的」の改定等とあわせ、2014年度に各学部教授会、各研究科委員会等での審議を経て大学評議会にて決定し、大学ホームページを通して公表している（資料 1-6 <http://www.apu.ac.jp/home/about/content36/>）。ただし、現在公表している学位授与方針には2017年度に各学部が実施したカリキュラム改革の内容を反映できていない。

現在、各学部・研究科においては、国際経営学部が先行して取り組んできた「学びの質保証」(AOL)を全学で推進する動きにあわせ、学位授与方針の改訂に向けた検討を進めている。AOLは、学部・研究科が掲げる教学上のミッション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を指す。国際経営学部においてはすでにミッションに基づいた「ラーニング・ゴール (LG)」(学位修得時に学生に達成してほしい姿)と、それぞれのラーニング・ゴールのもとに2~3つの「ラーニング・オブジェクティブ (LO)」(より具体的に学生に修得してほしい能力)を設定し、さらに、各科目とラーニング・オブジェクティブとの対応を示す「カリキュラム・アライメント・マトリクス(CAM)」を整備している。各科目におけるラーニング・オブジェクティブの達成度を測定し、その結果を踏まえた改善措置を講じている（資料 4-1 <http://www.apu.ac.jp/home/study/content46/>）。

AOLにおけるLGおよびLOは学位授与方針において明示すべき「学習成果」と同義であり、各学部・研究科においてはそれぞれの教育研究上の目的(ミッション)に基づきLG、LOおよびCAMの検討・整備を進めている。

例として、アジア太平洋学部においては学位授与方針における「学習成果」を次のように改訂する予定である。

現行

(学習成果)

1. アジア太平洋地域が直面する多様な諸課題の関心と理解
2. 基礎的な専門知識
3. 異文化コミュニケーション能力
4. グローバルな視点

改訂案

(学習成果)

1. 学問的知識・理解

- 1-a. アジア太平洋地域を中心にグローバルな社会についての基礎的および関連する知識を身につけている。
- 1-b. 「環境・開発」「観光学」「国際関係」「文化・社会・メディア」のいずれかの4つの学修分野のいずれかを体系的に理解している。
- 1-c. 変化し続けるグローバルな社会について学問横断的に理解している。

2. 能力とスキル

- 2-a. 論理的・批判的に思考することができる
- 2-b. 専門・技術的なスキルを身につけている。
- 2-c. 思考において、また、自分の考えを表現する際に創造性を発揮できる。

3. 社会関与

- 3-a. 少なくとも1つの第2言語に精通している。
- 3-b. グローバル社会において、異なる文化・価値をもつ他者と適切にコミュニケーションを取ることができる。
- 3-c. グローバルな視点から、リーダーシップを発揮しつつ、責任ある行動を取ることができる。

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

- 下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定および公表
 - ・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
- 教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な連関性

<教育課程の編成・実施方針の適切な設定・公表>

教育課程の編成・実施方針は、大学及び各教育研究組織の「教育研究上の目的」や「学位授与方針」の改定等とあわせ、2014年度に各学部教授会、各研究科委員会等での審議を経て大学評議会にて決定し、大学ホームページを通して公表している（資料 1-6 <http://www.apu.ac.jp/home/about/content36/>）。ただし、「学位授与方針」と同じく、現在公表している教育課程の編成・実施方針には2017年度に各学部が実施したカリキュラム改革を反映できていない。

各学部・研究科においては「学位授与方針」と共に「教育課程の編成・実施方針」を改訂

し、カリキュラムマップを整備すべく検討を進めている。検討にあたっては、学位授与方針との連関における整合性に留意し、教育課程を構成する授業科目区分、授業形態・方法等を明示する内容とする。

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。

<p>評価の視点</p> <p>○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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>（＜学士課程＞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 ＜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</p>
--

＜大学全体＞

両学部の教育課程は、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つに分けて構成されている。要卒単位構造は、2学部共通となっている。具体的には、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養育科目）、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。

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。2017年度の開講状況は以下のとおりである。

100番台の共通教育科目 (教養科目：1回生向け履修科目)	学則上設置する42科目のうち26科目 (日英開講率61.9%)
アジア太平洋学部における専門教育科目	101科目のうち79科目(日英開講率78.2%)
国際経営学部における専門教育科目	60科目のうち52科目(日英開講率86.7%)

科目にグレード番号を付して、望ましい履修時期を示して体系的な履修を促進するための「科目ナンバリング」を実施している。当該科目の履修を開始する前に履修を行うべき科目を「前提科目」として配置しており、「前提科目」を早期に履修した場合、当該科目の配当回生に至らない学生であっても、早期に当該科目の履修が可能としている。

また、授業規模に関して、講義科目は最大250名規模、共通教育科目（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。

言語教育科目は、学生の言語運用能力のレベル別編成としている。入学時の言語基準が日本語の学生は、入学時の英語プレースメント・テストにおいて、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。

入学時の言語基準が英語の学生は、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）が必要となる。

必修科目修了後の選択科目の位置づけとして、ディスカッションやディベートを取り扱う「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、より上位者向けの科目も十分に配置している。

その他言語科目としては、アジア太平洋地域の学生の母語を「AP 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。

これら言語教育科目（英語・日本語・AP 言語）の学則上の開設科目数は、英語 20 科目、日本語 18 科目、AP 言語 24 科目、英語および AP 言語を海外で集中的に学習する海外集中言語研修科目、特殊講義（言語教育）の計 64 科目となっている。

共通教育科目（共通教養科目）として、アジア太平洋地域の総合的な理解を深めるための「アジア太平洋の宗教」、「アジア太平洋の経済」、「アジア太平洋の歴史」、「アジア太平洋の言語」、「アジア太平洋の地理」、「アジア太平洋の文化と社会」等、学部共通で学生が修得すべき科目として 100 番台（1 回生向け）科目を配置している。

また「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」は、自らが問題を発見し、解決するための主体的・能動的・自己主導的な学びへの転換、世界中から集う多様な学習歴を持つ学生の本学における円滑な学習の持続を目的として設置している。

その他、情報リテラシー能力を高めるための情報系科目も体系的に配置している。

100 番台（1 回生向け）科目	インターネット入門、プログラミング、コンピュータリテラシー
200 番台（2 回生向け）科目	データマイニング、インターネット技術統合、GIS 入門
300 番台（3 回生以上向け）科目	データベースシステム

これら共通教養科目の学則上の開設科目数は、100 番台（1 回生向け）42 科目、200 番台（2 回生向け）22 科目、300 番台（3 回生向け）15 科目の、計 79 科目である。

両学部共通の専門教育科目は、国内外で特定のテーマに沿って調査・研究活動を行う 2 回生以上科目の「フィールド・スタディ」、3 回生演習科目（ゼミ）担当教員と国内外で調査研究活動を行うゼミ連携型「プロジェクト研究」、3 回生演習科目「専門演習 I」、「専門演習

II)および演習科目終了後の4回生時に履修する「卒業研究Ⅰ」(APS)「卒業研究」(APM)、「卒業研究Ⅱ」(APS)「卒業論文」(APM)の6科目14単位がある。

<アジア太平洋学部>

アジア太平洋地域の多様な文化、歴史、社会、自然環境や歴史情勢等に関する基礎知識や言語運用能力を核として、アジア太平洋地域の諸課題に関する専門性や総合的な問題解決能力を形成するため、専門科目を配置している。一定の分野における専門知識を体系立てて履修する学生のために、これらの専門科目を「環境・開発」「観光学」「国際関係」「文化・社会・メディア」の4つの科目群(コース)に分けて配置している。

卒業要件の一部として、上記のコースから1つの分野を登録し、当該分野の必修科目(共通教養科目)を2単位以上および当該分野の専門教育科目を28単位以上修得することが定められている。

なお以下の専門教育科目の要卒業単位数に占める割合は、最低50%(62単位/124単位)となっている。

また、各コースの学則上の開設科目は、環境・開発コースの「開発政策」、「環境政策」等の27科目(54単位)、文化・社会・メディアコースの「文化人類学」、「多文化社会論」等の29科目(58単位)、観光学コースの「観光社会学」、「観光・ホスピタリティと法」等の26科目(52単位)、国際関係コースの「国際法」、「国際機構論」等の31科目(62単位)である。

<国際経営学部>

アジア太平洋の多様な社会、文化、伝統への幅広い理解を前提としながら、新しいビジネスへの価値観と社会意識を育てるとともに、台頭するダイナミックなアジアのビジネス社会の中で先頭に立って活躍できる知力と想像力に富んだ人材を育成するカリキュラムを展開する。このため必要となる経済学・経営学の基礎学力、高い言語運用能力や異文化間コミュニケーション能力の向上を図ると同時に、「会計・ファイナンス」「マーケティング」「経営戦略と組織」「イノベーション・経済学」の4コースを置いて専門的な教育・研究を行っている。

「経営学入門」、「統計学」、「会計学Ⅰ」、「経済学入門」、「マーケティング入門」、「金融論」、「人材と組織行動のマネジメント」、「生産管理論」、「ビジネス法務戦略」、「ビジネスエッセンス」を必修科目として設定している。さらに、深い学習と討論によりテーマについての理解や4つの学修分野の体系的な理解を身に付けるため4年間の学修の集大成となるキャップストーン科目「グローバルマネジメント(Capstone)」も必修科目として設置されている。(必修科目単位数:11科目22単位)

また、「基礎数学」および「上級数学」が必修科目(数学)として設置されており、この2科目のうち少なくともひとつを必ず修得する必要がある。

また、各コースの学則上の開設科目は、経営戦略と組織コースの「経営戦略論」、「国際物流論」等の11科目（22単位）、イノベーション・経済学コースの「マクロ経済学」、「技術経営」等の12科目（24単位）、マーケティングコースの「消費者行動論」、「マーケティング・リサーチ」等の11科目（22単位）、会計・ファイナンスコースの「財務会計論Ⅰ」、「管理会計論」等の15科目（30単位）である。

なお、AACSB 認証評価の観点から、カリキュラム・アラインメント・マトリクス (CAM) を毎年度、作成し、ウェブサイト上で公開している（資料 4-1 <http://www.apu.ac.jp/home/study/content47/>）。CAM は、ラーニング・ゴール、ラーニング・オブジェクティブと同学部の専門科目の関係をマトリクスによって明らかにするものであり、学生から見ると、どの科目を履修すれば、どのような能力を身に付けることができるかを容易に知ることができ、学部から見ると、学生の学修状況に応じ、どの専門科目を強化すればよいか分かる。

<アジア太平洋研究科>

【アジア太平洋研究科博士前期課程】

アジア太平洋研究科博士前期課程にはアジア太平洋学専攻および国際協力政策専攻がおかれている。アジア太平洋学専攻には、「国際関係」および「社会・文化」、国際協力政策専攻には「国際行政」、「パブリック・ヘルス・マネジメント」、「サステナビリティ学」、「ツーリズム・ホスピタリティ」および「開発経済」の専門区分をおき、各学生がアジア太平洋地域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、教育課程は基礎分析科目、アジア太平洋地域関連科目、演習科目、主要科目、固有専門関連科目、自由科目で構成され、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。

① 基礎分析科目

本研究科の教育研究に必要となる研究基礎力として、調査分析手法やライティングのスキルを習得する「学術研究方法論」「情報リソースと計量分析」の2科目を必修で学ぶ。

② アジア太平洋地域関連科目

「アジア太平洋社会文化論」「アジア太平洋政治経済論」等、アジア太平洋地域の社会・文化・政治・経済関連科目、地域研究科目を配置し、幅広い基礎知識の修得を目指す。

③ 専門科目（主要科目・固有専門科目）

アジア太平洋学専攻は、「国際関係」「社会・文化」の専門科目群を配置し、研究分野における専門知識の修得を目指す。国際協力政策専攻は、「国際行政」「パブリック・ヘルス・マネジメント」「サステナビリティ学」「ツーリズム・ホスピタリティ」「開発経済」の専門科目群を配置し研究分野における専門知識の修得を目指す。なお、両専攻において、他専攻科目の履修を認めており、幅広い教育・研究を可能としている。さらに、演習科目により、こうしたコースワークの学びを修士論文または特定の課題（研究レポ

ート) による研究成果のまとめにつなげている。

アジア太平洋学専攻／国際協力政策専攻

区分	必要単位数	
基礎分析科目（必修科目）	4 単位	32 単位*2
アジア太平洋地域関連科目	4 単位	
演習科目	4 単位	
主要科目	10 単位*1	

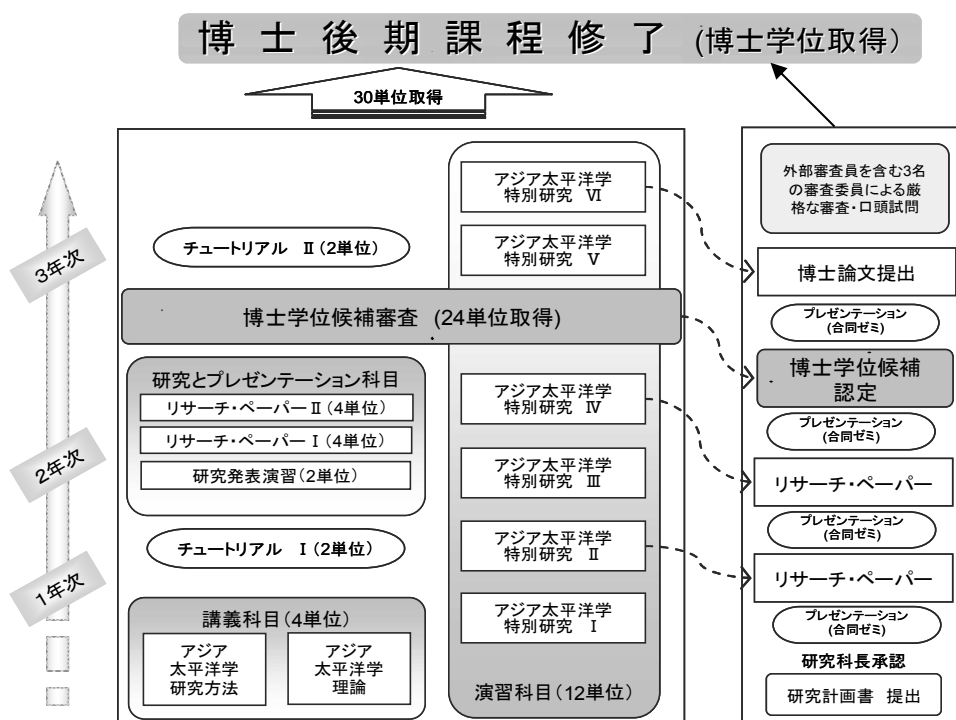
*1 主要科目のうち、該当する専門区分の科目群から 10 単位以上を修得する。

*2 区分毎に規定される単位数に加えて、アジア太平洋地域関連科目、演習科目、主要科目、固有専門関連科目から履修することができ、修得した単位は、修了に必要な単位に含めることができる。

【アジア太平洋研究科博士後期課程】

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。

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る。



<経営管理研究科>

「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」の専門区分をおき、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、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、選択科目、演習科目、固有専門関連科目、自由科目で構成され、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。

① 基礎分析科目

本研究科の教育研究に必要となる研究基礎力として、調査分析手法やライティングのスキルを習得する「計量分析と統計学」「マネジリアル・エコノミクス研究」の2科目を必修で学ぶ。

② コア・ビジネス・ファンダメンタル科目

「マーケティング研究」「組織行動研究」「ビジネスエッセックス」等、経営管理に関する幅広い基礎知識を必修で学ぶ。全8科目（各2単位）。

③ キャップストーン科目

本専攻における学びを統合させる「経営戦略研究」の1科目を必修で学ぶ。

④ 専門科目（選択科目・固有専門科目）

「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」の専門科目群を配置し、研究分野における専門知識の修得を目指す。専門区分を超えた専門科目の履修を認めており、幅広い教育・研究を可能としている。さらに、演習科目により、こうしたコースワークの学びを修士論文または特定の課題（ファイナル・レポート、インターンシップに基づくケース・スタディー）による研究成果のまとめにつなげている。

経営管理専攻

区分	必要単位数	
基礎分析科目（必修科目）	4 単位	44 単位
コア・ビジネス・ファンダメンタル科目（必修科目）	16 単位	
キャップストーン科目（必修科目）	2 単位	
選択科目	8 単位以上	
演習科目（必修科目）	6 単位	

経営管理研究科では、AACSB 認証評価の観点から、カリキュラム・アラインメント・マトリクス（CAM）を毎年度、作成し、ウェブサイト上で公開している（資料 4-2 <http://www.apu.ac.jp/home/study/content47/>）。CAM は、ラーニング・ゴール、ラーニン

グ・オブジェクティブと同研究科の専門科目の関係をマトリクスによって明らかにするものであり、学生から見ると、どの科目を履修すれば、どのような能力を身に付けることができるかを容易に知ることができ、研究科から見ると、学生の学修状況に応じ、どの専門科目を強化すればよいか分かる。

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。

評価の視点

○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
・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、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

＜学士課程＞

・授業形態に配慮した1授業あたりの学生数

・適切な履修指導の実施

＜修士課程、博士課程＞

・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

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。各学部では、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。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（資料1-7）。

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、成績評価方法、多文化協働学修の実践方法、学生への要望事項、テキスト情報、参考文献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（資料4-1 <http://www.apu.ac.jp/home/study/content46/>、資料4-2 <http://www.apu.ac.jp/home/study/content47/>）。

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は新生生に対する履修相談を受ける機会拡充のため学生寮や食堂な

ど複数の相談窓口を設置している。

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。

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

○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

○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

＜成績評価・単位認定の適切性＞

開学当初より GPA 制度を導入しており、セメスター単位の GPA (当該セメスターGPA) と在籍セメスター通算の 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「優先登録」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。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は、セメスターごとに成績 (修得単位数と当該セメスターGPA) による継続審査を行っており、学生の自主的な学修の促進につなげている。

なお、2011 年度学部入学生より、GPA の客観性や国際的通用性を高めることから、GPA に F 評価を算入するとともに、成績証明書・成績通知書へ F 評価を記載している。

そのほか、毎セメスター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を設け、学長をはじめとする役職者からの表彰を行う等、多方面から GPA を活用している。

本学における成績評価のルールとして、期末試験のみで成績評価を行うことによって授業の空洞化を生じさないため、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 (資料 4-3 <http://www.apu.ac.jp/home/study/content9/>)。

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。(ただし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多く間違えられた事例、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(資料4-4、資料4-5)。2016年秋セメスターにおける成績講評の公表率は、学部が91.2%、大学院は90.9%(資料4-6)。

両学部では、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「学則上の設置科目」に読み替えて単位認定を行っている(資料4-7第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に基づいて単位認定が実施されている。

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、大学の学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(資料4-7第74条)。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(学習の相互確認)」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、シラバス等により審査を行い、単位認定を行う。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。

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(資料4-8)。トリア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。

<学位授与の適切性>

学位授与基準は既述のとおり大学設置基準に基づき適切に設定され、その学位授与基準にそって学位授与手続きを実施している。

【大学全体】

学士の学位授与は、「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、教学部会議および教授会の審議を経て、学長が決定することとしている（資料 1-2 第 30 条、資料 4-9 第 7 条）。なお「立命館アジア太平洋大学教授会規程」において、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定めており、そこでの審議をもって、教授会の審議に代えることとしている。審議結果は、教授会に報告している（資料 3-1 第 3 条）。

修士および博士の学位授与は、「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、同規程第 5 条による学位委員会における審議を行い、さらに教学部会議および教授会の審議を経て、学長が決定する（資料 1-2 第 31 条、資料 4-9 第 10 条、第 15 条）。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、そこでの審議をもって、研究科委員会の審議に代えることとしている。審議結果は、研究科委員会に報告している（資料 3-2 第 3 条）。

【アジア太平洋学部】

学部における学びの成果の集大成として「専門演習 I・II」（3 回生配当科目）、「卒業研究」「卒業論文」（4 回生以上配当科目）を設置している。これらは卒業必修科目ではないが「卒業研究」履修後に、継続して「卒業論文」を履修する学生は 84.7%であり、受講生のうち卒業論文の提出に至った割合は 70%となっている。

【国際経営学部】

学部における学びの成果の集大成として「専門演習 I・II」（3 回生配当科目）、「卒業研究」「卒業論文」（4 回生以上配当科目）を設置している。これらは卒業必修科目ではないが、「卒業研究」履修後に、継続して「卒業論文」を履修する学生は 79.1%であり、受講生のうち卒業論文の提出に至った割合は 65.5%となっている。

【アジア太平洋研究科】

前期課程・後期課程それぞれの修了に必要な学位論文の評価基準を定め、学位授与方針の一部として“Graduate Academic Handbook”において、あらかじめ学生に明示している。博士後期課程の学位授与者数は、2016 年 9 月修了 1 名、2017 年 3 月修了 3 名。2014 年度にカリキュラム改革を実施し、最終成果物（修士論文・研究レポート等）の審査体制を見直

した。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た。また、演習指導においては、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。

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の客観性、厳格性を保持するため、審査員に学外者を1名置くことを定めている。

【経営管理研究科】

修了に必要な学位論文の評価基準を定め、学位授与方針の一部として“Graduate Academic Handbook”において、あらかじめ学生に明示している。2014年度にカリキュラム改革を実施し、最終成果物（修士論文・研究レポート等）の審査体制を見直した。最終成果物をまず2名の審査員（指導教員とほかの学内教員）が審査し、その審査結果に基づき研究科内に設置された審査委員会が最終審査結果を確定することとした。また、演習指導においては、第3セメスター時（最終セメスターの1つ前のセメスター）に全学生が審査委員会に対して、自身の研究計画と進捗状況を報告するセミナーに参加することを義務付けている。以上の取組により、研究指導ならびに審査の透明性、客観性、厳格性を図っている。

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

○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

○学習成果を把握及び評価するための方法の開発

<学習成果の測定方法例>

- ・ アセスメント・テスト
- ・ 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

<学びの質保証（Assurance of Learning (AOL)）による学習成果の把握>

学習成果を把握及び評価し、教育目標の達成状況を検証する取組として、2016年度に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である「学びの質保証（Assurance of Learning (AOL)）」の全学での導入を進めている。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。2018 年度には、学長を委員長とする「全学 AOL 推進委員会」を設置し、すべての教育組織において AOL

活動を推進する体制を整備する計画である。

AOL は、学部や研究科が掲げる教学上のミッション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、それぞれ掲げたミッションのもとに設定した学位プログラムにおける「ラーニング・ゴール（学位修得時において学生に達成してほしい姿）」と、それらを具体的に学生に修得してほしい能力等に落とし込んだ「ラーニング・オブジェクティブ」を設定し、さらにそれらと各科目との対応関係を示すものとして「カリキュラム・アライメント・マトリックス」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され、計画的な履修を促している。

ラーニング・オブジェクティブの達成度を測定する手法は各科目によって異なるが、汎用性のあるルーブリックを教育組織単位で整備し、活用している。ラーニング・オブジェクティブの測定結果は数値により可視化され、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られている。

一例として、国際経営学部においては、2016 年度開講科目における AOL の測定・分析の結果、定量的評価を用いる領域（ファイナンス、会計、経済）において学生のパフォーマンスが低い傾向にあり、多くの学生が数字を的確に分析する能力・経験に乏しいとの結論に至り、それに対応する改善策として 2017 年 10 月、国際経営学部の教員をコーディネーターとする「Analytics and Math Center (AMC)」を学内に設置し、数学や統計学等の科目履修者の個別指導の体制を整備するに至った（資料 4-10）。

< 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、IR（インスティテューショナル・リサーチ）活動の一環として卒業時にアンケートを行っている。2015 年秋卒業生から回答方法を変更し、学生への回答呼びかけを卒業式当日まで行うなど強化した結果、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 Value Rubric を踏まえた質問内容となっており（資料 4-11）、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。今後さらに卒業後数年が経過した卒業生に対するアンケートの具体化に向けて、2017 年度に卒業生のグループインタビューを実施しアンケート項目のたたき台を作成した。

就職部では、学習成果を適切な進路選択につなげることができているかを把握するため、2015 年に「キャリアルーブリック」（案）を作成した（資料 4-12）。学生は、このシートを活用して、入学時、3 年次、就職活動時などに、核となるコンピテンシーを、どこで、どのように身につけてきたのかを可視化させる取り組みをすすめている。

就職先への意見聴取は、2015 年に本学からの就職実績がある企業に対して、「APU 卒業生に関する能力評価調査」を実施した（資料 4-13）。「異文化理解能力」、「コミュニケーション能力」、「実行力」、「ストレスコントロール力」、「状況把握力」、「柔軟性」が全体的な評価値

(最高が4で最低が0)で2.5を超えており、学習・学生生活を通して体験・獲得していく異文化理解能力に支えられたコミュニケーション能力が本学の学生の特徴といえる。また、毎年度実施しているオンキャンパス・リクルーティングで来学する企業を対象としてピアリングを実施しており、本学卒業生の特徴や評価点などを確認している。

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

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
 - ・学習成果の測定結果の適切な活用
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

各学部・研究科の教育目標、学位授与方針、教育課程（編成・実施）の適切性については、教員組織や教育内容・方法等と合わせて、①教学部における調査・分析、②教授会・教員懇談会（研究科は研究科委員会）における意見交換、③大学評議会での確定、というプロセスと検証体制で行っている。

これまでの検証は、学部においては2006年度教学改革、2011年度教学改革、2017年度教学改革の際、反映してきた。2017年度教学改革は2020年度を完成年度としており、次回の教学改革は2021年度以降となるので、これを念頭に検証を継続していくこととなる。研究科においては教育目標、学位授与方針、教育課程（編成・実施）の適切性について見直しを進め、その検証結果を、2014年度教学改革へ反映した。

なお、国際経営学部および経営管理研究科においては学びの質保証（Assurance of Learning:AOL）を全面的に導入しており、恒常的な検証が実施されている。

(2) 長所・特色

<国際通用性を意識した教学改善・高度化>

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、AACSBスタンダード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。国際経営学部・経営管理研究科の教員は国際通用性を意識しながら、教学の改善・高度化に取り組んでいる（資料4-1 <http://www.apu.ac.jp/home/study/content46/>、資料4-2 <http://www.apu.ac.jp/home/study/content47/>）。

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、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。

<各課程に相応しい授業科目の開設>

必要な授業開講科目の適切な開設状況については、毎年度、全学部・研究科において、教育課程の実施方針としての年度開講方針を、前年度段階で提起をし、開講に先立って、全学的に調整を行っている（資料 4-14）。当該調整は、各課程に相応しい教育内容となっているか否かの相互点検機能の役割を果たしている。

<初年次教育の強化>

2008 年度の初年次教育全学委員会の設置後、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、ライティング・センター、Analytics and Math Center を設置しているほか、アカデミック・アドバイザー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（資料 4-15、資料 4-16、資料 4-17）。

(3) 問題点

<国際経営学部における要卒必修科目の履修・単位修得状況>

国際経営学部において 2017 年度入学者から適用している新カリキュラムは、すべての学生が学部の掲げるラーニング・ゴールに到達させることを目的として 100 番台～400 番台に至る 11 科目（22 単位）を要卒必修科目として設置している。要卒必修科目の履修・単位修得状況は学生の学修計画や卒業に大きく関わるため、その状況を定期的に把握し、適切な学修支援を提供することが求められる。

新カリキュラム導入初年度（2017 年度）の履修・単位修得状況からは、低回生時の履修を推奨している「数学（基礎数学または上級数学）」や「統計学」において、未履修や単位を修得できなかった学生層が一定存在していることが確認されているため、今後、それらに対する学修支援や入学前教育・リメディアル教育のあり方について検討する必要がある。

<学習成果とキャリア>

卒業生の状況把握、卒業生に対する調査が課題となっており、学習成果が卒業後、どのように変化しているかを可視化させるための取り組みが必要である。

(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。ただし、両学部においては、2017 年度入学者から適用している新カリキュラムと旧カリキュラム（2011 年度カリキュラム）が並存する過渡期にあり、新カリキュラムの内容を適切に反映した内容となっていない。現在、「学びの質保証」（AOL）の全学推進の動きにあわせて改訂にむけた検討を継続しており、2018 年度中の公表を予定

している。

学部の教育課程は、2017年度教学改革において「教育の質向上」を志向した変更を加えている。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、専門学修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、 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。なお、GPA の客観性や国際的通用性を高めるため、F 評価を算入し、成績証明書にも F 評価を記載している。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、授業の空洞化を防いでいる。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することを計画している。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。

以上のようなことから、いくつかの課題は存在するが、教育課程の編成・実施および学習成果の把握・評価については全体として概ね適切に行われていると判断できる。

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

- 学位授与及び教育課程の編成・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
- 下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の認定
 - ・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の適切な設定及び公表>

開学以来、本学の基本理念に共感し、ふさわしい資質（基礎学力、言語能力、学習意欲等）と多様な個性を備えた学生を、国内外から広く受け入れてきた。教授会、研究科委員会、大学評議会で丁寧に議論を進め、学部・研究科単位、課程・専攻別にアドミッション・ポリシーを定めている。これらは、AACSB 認証評価や学部および大学院のカリキュラムを踏まえ整合性を取っている。これらのアドミッション・ポリシーは、大学ホームページで公表されている（資料 1-6）。

【学部】

学部生は、本学に在学中、多文化共生キャンパスで得られるすべての学びの機会を積極的に活かし、卒業後に世界に貢献するための知識、スキル、態度を身につけることが望まれる。多文化共生キャンパスである本学に入学する学部生には、共通して以下のような資質を求めている（資料 5-1）。また、これらを大学ホームページで明示している。

- ① コミュニケーションツールとしての日本語または英語の基本的能力
- ② 反対言語学習に対する強い意欲と適性
- ③ 大学での学修に必要な基本的知識
- ④ 分析力、想像力、実際的な問題解決能力の適性
- ⑤ すべての学びの機会を積極的に活用する意欲
- ⑥ 多文化環境での共生の適性

学部別のアドミッション・ポリシーは下記の通りである。

・アジア太平洋学部（資料 5-1）

- ① 多くの情報を統合し、多角的に物事を考え、それをまとめあげる力
- ② アジア太平洋地域の社会文化についての興味・関心
- ③ 21 世紀の社会に関する洞察力

・国際経営学部（資料 5-1）

- ① ビジネスについての興味・関心
- ② 高い倫理性を持ち、ビジネスによるアジア太平洋地域の発展に関する関心
- ③ 21 世紀の社会に関する洞察力

【研究科】

大学院学生は、卒業後に世界に貢献するため、研究科で専門的・総合的知識、研究手法を身につけ、加えて本学の多文化共生キャンパスを積極的に活用し国際的視野やネットワークも身につける事が望まれる。多文化共生キャンパスである本学に入学する大学院学生には、以下のような資質を求めている。これらは、研究科共通のアドミッション・ポリシーとして、大学ホームページで明示している。（資料 5-1）

- ① 学修およびコミュニケーションツールとしての英語能力
- ② それぞれの研究科・専攻における、高度な学修に必要な専門の総合的な知識
- ③ 分析力、洞察力、課題を実際的に解決する能力と適性
- ④ すべての学びの機会を積極的に活用する意欲
- ⑤ 多文化環境での共生の適性

研究科別のアドミッション・ポリシーは下記の通りである。

・アジア太平洋研究科（前期課程）アジア太平洋学専攻（資料 5-1）

- ① アジア太平洋地域が発展する上で必要となる国際関係、社会・文化等に関する専門領域の研究における高い水準の関心
- ② アジア太平洋地域の持続的発展と共生への貢献に対する強い意欲

・アジア太平洋研究科（前期課程）国際協力政策専攻（資料 5-1）

- ① アジア太平洋地域が発展する上で必要となる、行政、環境、開発、健康、観光等に関する専門領域の研究における高い水準の関心
- ② アジア太平洋地域の持続的発展と共生への貢献に対する強い意欲

・アジア太平洋研究科（後期課程）アジア太平洋学専攻（資料 5-1）

- ① アジア太平洋地域が発展する上で必要となる、新たな学問領域を切り拓くことへの高い水準の関心
- ② 自立した研究者として、新たな学術の理論および応用をきわめる能力と適正
- ③ アジア太平洋地域の持続的発展と共生への貢献に対する強い意欲

・経営管理研究科（資料 5-1）

- ① アジア太平洋地域における企業やその他組織に関する経営上の諸課題の解決に

おける高い水準の関心

- ② 高い倫理性を持ち、総合的マネジメント人材またはリーダーとして、アジア太平洋地域の持続的発展への貢献に対する強い意欲

<学生の受け入れ方針の認定>

【学部】

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 条等の規程に則して「学歴」の出願資格を設定するとともに、入学するにあたり修得しておくべき知識等として日本語または英語で講義を理解する能力の有無を問う入学基準言語ごとの出願資格を以下のとおり設定し、入学試験要項等で明示している（資料 5-2）。

学生区分	入学基準言語	出願資格
国際学生	日本語	JLPT 日本語能力試験 N1・90 点以上または N2・100 点以上または日本留学試験 220 点以上（記述を除く）と同等
	英語	TOEFL iBT61 点以上または TOEFL PBT500 点以上または IELTS5.5 以上または TOEIC700 点以上または実用英語技能検定準 1 級以上または PTE Academic45 点以上またはケンブリッジ英語検定 FCE と同等
国内学生	日本語	JLPT 日本語能力試験 N1・90 点以上または N2・100 点以上または日本留学試験 220 点以上（記述を除く）と同等
	英語	TOEFL iBT61 点以上または TOEIC (L&R)700 点以上または TOEIC (L&R, S&W)975 点以上または IELTS5.5 以上または実用英語技能検定準 1 級以上または TEAP (4 技能) 297 点以上または TEAP (2 技能) 144 点以上または GTEC-CBT1164 点以上または GTEC (4 技能) 1260 点以上または GTEC for STUDENTS (3 技能) 780 点以上またはケンブリッジ英語検定 153 点以上と同等

【研究科】

大学院学生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規則第 155 条等の規程に則して「学歴」の出願資格を設定するとともに、入学するにあたり修得しておくべき知識等として英語で講義を理解する能力を問う入学基準言語の出願資格を以下のとおり設定し、入学試験要項等で明示している（資料 5-3）。

入学基準言語	出願資格
英語	TOEFL iBT80 点以上または PBT550 点以上または IELTS6.0 以上または TOEIC780 点以上または PTE Academic50 またはケンブリッジ英語検定 FCE Grade B と同等

経営管理研究科では、出願資格として、入学するにあたり修得しておくべき知識等として

2年以上の就業経験もしくは GMAT (Graduation Management Admissions Test) もしくは GRE (Graduate Record Examination) の一定スコアを有することを条件としている (資料 5-3)。

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営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

- 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
- 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
- 公正な入学者選抜の実施
- 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＞

学生募集および入学者選抜の方針は、毎年度、国際学生・国内学生別に定め、入学試験委員会の審議を経て大学評議会で決定している。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試ガイドを発行し、大学ホームページでも公表している (資料 5-2、資料 5-3、資料 5-4)。

【募集方法】

国際学生の募集は、多文化共生キャンパス維持のために、一部の国・地域に偏らない多様な入学者構造を目指し、各国の状況に応じた入学者目標数を設定している。北東および東南アジア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、高校訪問、本学単独説明会の開催、APU への教育旅行提案等の活動を行っている。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、現地教育フェア等の機会を利用して

国内学生は広く全国各地から募集している。高校生およびその保護者との直接対話のなかで本学の魅力を伝えることを目的に、キャンパスで開催するオープンキャンパスやサマースクール、ビギン (高校生対象の学習合宿) のほか、全国主要都市で大学説明会や相談会等を実施している。2018 年度は、3 回のオープンキャンパス、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」、社会で必要とされているチームワーク力や問題発見・解決能力などを身に付ける「ビギン」を実施し、本学の多文化共生キャンパスを実際に体験してもらえるイベントを充実させた。また入学試験情報のみならず、大学案内パンフレットや大学ホームページで学修・学生生活に関する情報を公開しているほか (資料 5-5 <http://www.apumate.net/>)、年間を通じて、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を行い、情報提供に努めている。

研究科の学生募集に際しては、学部同様に毎年度の方針に基づき活動している。基本方針

としては、学部と同様の募集対象エリアでの現地活動を実施している。学生募集の方法としては、フェアや本学の説明会に加え、海外の受験生向けポータルサイトへの登録や、オンラインの説明会を実施している。

【選抜方法】

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 AO 入試により実施している。まず書類審査（出願資格、言語能力、高校または大学での成績、志望理由の確認）を行ったのち、全志願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。面接は、現地での対面面接もしくはインターネットを活用した遠隔面接である。

学部国内学生の選抜は一般入試、AO 入試、特別入試により実施している。入学希望者の資質や能力を多面的・総合的に評価する AO 入試を重視しており、国内学生全体のおよそ 3 分の 1 に相当する募集人数（2 学部合計で全体 660 名のうち 215 名）を設定している。志望理由書、調査書等に基づく書類審査や小論文試験、面接等の多元的評価手法により審査し、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、興味・関心等を評価している。残る約 3 分の 2 の募集人数は、一般入試（大学入試センター利用入試を含む）および附属高校等からの推薦入学や帰国生徒入試を含む特別入試に設定している。

学部入学者選抜の形態

学生区分		入試形態	入試方式
国際学生	国内 在住	AO 入試	日本国内に在住する国際学生を対象とした入試 編転入学試験
	国外 在住	AO 入試	日本国外に在住する国際学生を対象とした入試 編転入学試験
国内学生		一般 入試	A 方式、英語重視方式、センター併用方式、センター方式、 後期分割方式、センター＋面接方式、センター方式（後期）
		AO 入試	総合評価方式、活動実績アピール方式、英語基準 AO 方式、 秋期 AO 入学試験
		特別 入試	推薦入学試験（指定校、協定校、附属校、提携校）、 帰国生徒入試 A・B、秋期帰国生徒入試 A・B、編転入学試験

博士課程前期課程、修士課程、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、志望理由の確認）に加え、2019 年度入学生よりオンラインの Video Interview 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。さらに博士課程後期課程では、出願希望者の研究内容と受け入れ分野や指導体

制の適切性の確認等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。

<責任所在を明確にした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>

選考段階における書類審査や採点、面接等においては、不正やミスの発生を防止し、客観性を担保すべく、複数の教職員による執行体制を敷いている。

合否判定については、入学試験委員会において定めた審査・選考基準に則り、入学部長等複数名の教職員から構成される審査グループにおいて合否を審議した上で、教授会の専門委員会である入試判定委員会にて審議し、学長が決定している（資料 1-2 第 13 条の 2、資料 3-1 第 3 条）。これら複数の審議を経ることで、透明性・公正性を確保している。

入学者選抜の透明性を確保するため、入学試験要項や入学試験ガイド、大学ホームページにおいて、前年度の入試結果（志願者数、受験者数、合格者数、合格最低点等）についても公表している（資料 5-4）。

<合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施>

障がいのある学生の受け入れについては、入学試験要項やホームページにおいて、障がいなどの状況に応じて受験上の配慮を手配する場合があります。配慮を希望する場合は申請書を提出する旨を記載し、個別状況を把握した上で対応している（資料 5-2、資料 5-3）。

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

評価の視点

○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

<大学全体>

収容定員の適正な管理については、入試判定委員会で入学定員や収容定員と大幅な乖離がないよう慎重に合否判定を実施している。また、入学試験委員会、教授会、研究科委員会、大学評議会において、在籍学生数や入学者数等の確認を行っている。

両学部共に、入学定員を充足したが、2年次・3年次編入学定員については未充足となった。

また、収容定員の2学部合計数5,120名に対しては、2017年11月1日付け在籍学生数は5,534名であり、収容定員に対する在籍学生数比率は1.08である（大学基礎データ表2）。

<アジア太平洋学部>

2017年度の入学定員660名（4月・9月入学合計）に対し、入学者数は国際学生304名、国内学生390名、合計694名であり、入学定員に対する入学者数比率は1.05となった。

編入学については、2017年度（4月・9月合計）の2年次編入学定員12名に対し、編入学生数は国際学生2名、国内学生1名、合計3名であり、2年次編入学定員に対する入学者数比率は0.25となった。同じく3年次編入学定員18名に対し、編入学生数は国際学生2名、国内学生8名、合計10名であり、3年次編入学定員に対する入学者数比率は0.56となった。

また、2017年度の収容定員2,532名に対し、2017年11月1日付けの在籍学生数は2,877名であり、収容定員に対する在籍学生数比率は1.14である（大学基礎データ表2）。

<国際経営学部>

2017年度の入学定員660名（4月・9月合計）に対し、入学者数は国際学生349名、国内学生292名、合計641名であり、入学定員に対する入学者数比率は0.97となった。

編入学については、2017年度（4月・9月合計）の2年次編入学定員22名に対し、編入学生数は国際学生2名、国内学生1名、合計3名であり、2年次編入学定員に対する入学者数比率は0.14となった。同じく3年次編入学定員31名に対し、編入学生数は国際学生5名の合計5名であり、3年次編入学定員に対する入学者比率は0.16となった。

また、2017年度の収容定員2,588名に対し、2017年11月1日付けの在籍学生数は2,657名であり、収容定員に対する在籍学生数比率は1.03である（大学基礎データ表2）。

現在、学部編入学定員が未充足の状態が続いている。

<アジア太平洋研究科>

2017年11月1日付けのアジア太平洋研究科博士前期課程の収容定員120名に対する在籍学生数は91名であり、収容定員に対する在籍学生数比率は0.76である。2017年度（4月・9月合計）の入学定員60名に対する入学者数は54名であり、入学定員に対する比率は0.9となっている（大学基礎データ表2）。

同研究科博士後期課程の収容定員30名に対する在籍学生数は23名であり、収容定員に対する在籍学生数比率は0.77である。2017年度（4月・9月合計）の入学定員10名に対する入学者数は7名であり、入学定員に対する比率は0.70となっている（大学基礎データ表2）。

<経営管理研究科>

2017年11月1日付けの経営管理研究科修士課程経営管理専攻の収容定員80名に対する在籍学生数は75名であり、収容定員に対する在籍学生数比率は0.94である。2017年度(4月・9月合計)の入学定員40名に対する入学者数は43名であり、入学定員に対する比率は1.08となっている(大学基礎データ表2)。経営管理研究科の収容定員に対する充足率は、改善されてきている。

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

- 適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

<適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価>

本学の学生募集および入学者選抜のあり方については、年度ごとに総括および検証を行い、入学試験委員会で次年度の方針を審議した後、大学評議会で決定している。

収容定員や入学定員の適切性については、教学改革等の際に検証を行っている。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り、特に後者については国際情勢や経済情勢等の外的環境にも影響を受けやすい。したがって、年2回、 Semesterごとに在籍者数を管理するとともに、毎週、国際学生の入学予定者数を把握し、大学評議会への定例報告を通じて学内共有を図り、適切な収容定員管理、入学定員管理に努めている。

また、学部および研究科の入学試験結果については、Semesterごとに入学試験委員会、教授会(研究科は研究科委員会)、大学評議会、常任理事会、理事会等に報告し、全学で共有している。

<点検・評価結果に基づく改善・向上>

【アドミッション・ポリシーの明示】

2014年度の自己点検評価報告書で問題点として挙げていた、各学部、研究科の入学試験要項に、アドミッション・ポリシーが明示されていない件については、現在は要項およびホームページにて明示している。

【編入学定員充足に向けた取り組みと制度改善】

学部編入学の定員に対する入学者数比率であるが、アジア太平洋学部では2年次編入は0.25、3年次編入は0.56となっており、2014年度の0.08、0.17から改善された。また、国際経営学部の2年次編入は0.14、3年次編入は0.16であり、2014年度の0.05、0.29と比

べ、2年次編入では若干の改善が見られた。

2019年度の国際学生対象の編入学試験においては、出願前の事前申請制度を設け、出願資格の有無や入学した場合の単位認定の見込みについての審査を行う。この変更により、出願後に出願資格が無いことが判明するようなミスマッチを防ぎ、また、志願者が入学後の学修計画を出願時点で検討できるようになった。(資料 5-6)

【大学院定員充足に向けた取り組み】

2014年度自己点検評価報告書では大学院の定員充足も課題としており、大学院の募集政策の見直し等を行ってきた。2017年度のアジア太平洋研究科博士前期課程の入学定員に対する比率は0.85、経営管理研究科修士課程は1.10となり、2014年度の0.68、0.85と比べ、改善した。

(2) 長所・特色

国内のみにとどまらない、世界各国の高校に対して、本学のカリキュラムや特徴を紹介する募集活動を行い、その結果として世界約86の国・地域から学生を受け入れている(資料 5-7)。国内学生と国際学生の構成比率が各々50%になるべく学生募集活動を展開している(2017年11月1日時点の学部・研究科学生在籍比率:国内学生49.6%/国際学生50.1%)。また、2000年の開学当初、中国・韓国を始めとする北東アジア出身学生が高い比率を占めていたが、多様性確保の観点から、東南アジアを始めとする国々からの出身学生の比率を高めている。

(3) 問題点

スーパーグローバル大学創生支援事業において、「世界から常時100カ国・地域の学生受入」の実現を挙げているが、2017年度時点で86カ国、2018年度時点で88カ国であり、目標にはまだ到達していない。

2017年度(4月・9月合計)の学部編入学定員が大学基準協会の定めている提言指針の0.7未満となっている。

(4) 全体のまとめ

<多文化共生キャンパスの創出と維持>

既述したように、すでに世界約86の国・地域から学生を受け入れ国内学生と国際学生の構成比率が約50%の多文化環境を実現しているが、今後の目標として、スーパーグローバル大学創成支援において、「世界から常時100カ国・地域の学生受入」の実現を挙げている。実現へ向け、教職員の活動地域の拡充、世界で活躍する卒業生(校友)との連携、日本への留学希望者の目に留まるウェブサイト構築等を行い、より多様な国・地域からの学生受け入れを推進する。

<学部における編入学定員の未充足>

前述の通り、編入学定員の充足状況は若干の改善傾向が見られるものの、いまだ充足には至っていない。現在、編入学試験の見直しを進めるにあたり、国内外の大学の取り組みについて調査を行っている。また、国内外の短期大学や専門学校に在籍する学生に向けた広報を強化すると共に、学則に定める定員の見直しにも着手する予定である。

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

○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

○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（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（資料 6-2）。

<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>

現時点（2017年度）においては、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、各学部・センターの教員組織を編成している（資料 6-3）。2018年度以降は、新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）において、ST比の改善や教育の質向上、財政等を主要な論点として、2019年度以降の中期的な教員組織整備計画の策定に向けて検討を行う予定である。

<教育研究に係る責任体制>

学則第4条の2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」としている。また、同条において、学部に関する校務は学長が任命する学部長が、大学院研究科に関する校務は同じく研究科長がつかさどることを定めている。教育研究に関わる付属機関として設置しているアジア太平洋研究センター、言語教育センター、総合情報センター、教育開発・学修支援センターには、それぞれに学長の任命によるセンター長が配置され、各センターを代表し、業務を統括している（資料 1-2、資料 3-4、資料 3-5、資料 6-4、資料 6-5）。

学長が、教育ならびに研究、学生支援、教員人事等の校務に関して決定を行うにあたっては、学則第6条に定める大学評議会において審議することとしている。大学評議会は、学長（議長）、副学長、学部長、研究科長、附属機関のセンター長、事務組織の各部長、事務局長、その他大学評議会が必要と認める者を委員として組織されている（資料1-2）。

なお、教育に関わる事項は、全学に関わる事項はもとより各学部・センターに固有の事項についても、教学委員会（開講期には概ね毎週開催）において審議・報告することとしている。教学委員会は、教学担当副学長、教学部長（議長）、学部長、研究科長、言語教育センター長、教育開発・学修支援センター長、副学部長、教学部副部長から組織されており、本学の教学全体の整合性を図っている（資料6-6、資料6-7）。

各学部・研究科においては、学部長（研究科長を兼務）のもとに学部担当、大学院担当ならびに各学部・研究科に固有の課題遂行を担当する複数名の副学部長を配置し、さらに、学修分野ごとの教務や各学部・研究科に固有の教学課題の遂行にあたる複数名の教務主任を配置している。また、各学部の教授会、各研究科の研究科委員会は、学生の入学・卒業や学位授与、教育課程の編成等、教育研究に関する諸事項を審議し、教学上の課題を組織的に遂行する上で必要な意思形成を図っている。

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成しているか。

評価の視点

- 大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数
- 適切な教員組織編制のための措置
 - ・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、準教授又は助教）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
 - ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）
 - ・教員の授業担当負担への適切な配慮
 - ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置
- 学士課程における教養教育の運営体制

<教員組織の編成方針に基づく適切な教員組織編成>

【専任教員数・構成】

各学部・研究科は、教員組織整備計画に沿って教員組織を編成し、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から編成している（大学基礎データ表1）。

専任教員の構成は、開学以来、本学の理念・目的を実現するために外国籍教員を半数にするという方針を維持している。現在、全専任教員169名中の85名（50.3%）が外国籍教員であり、国籍数は日本を除いて22カ国・地域である。また、専任教員のうち日本国外で学

位を取得した教員は126名（74.6%）である。

専任教員の年齢構成に関しては、明確な方針を定めていないが、任用にあたっては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（大学データ集 表2）。

【主要授業科目の担当体制】

授業担当体制の編成に際し、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。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一定程度生じている。

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水準にある。要因としては、共通教育に含まれる言語教育科目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ことや、共通教養科目として開講する伝統芸能科目や日本の文化・芸術関連の科目は専任教員による担当体制を敷くことが困難であること等である（大学基礎データ 表4）。

【大学院担当教員の資格審査】

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おり、5年毎の審査を原則としている。資格審査にあた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（資料6-8）。2017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（資料6-9）。

授業担当体制の編成に際しては、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（大学データ集 表3）。

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員制度を設けている。期間は1セメスター期（6ヵ月以内）とし、2017年度は15名から申請

を受け付け、選考の結果 10 名を適用者とした（資料 6-10）。

【学士課程における教養教育の運営体制】

両学部ともに 2017 年度より新カリキュラムに移行し、それと同時に共通教養教育を改編した。共通教養教育のコンセプトは、本学の特徴である多文化環境を活用し、社会ニーズ対応力の向上を図りつつ、本学がめざす「世界市民」としての基盤を形成することにある。

共通教養教育の運営には、両学部ならびに言語教育センター、教育開発・学修支援センターの多くの教員が関わり、その全体を教学部がコーディネートしている。とりわけ、おおむね全ての初年次生が履修する「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」の 2 科目は多数のクラスを開講するため、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。

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

- 教員の職位（教授、準教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
- 規定に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

<教員の募集、採用、昇任等>

【募集・採用・昇任等の基準・手続】

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、全学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（資料 6-2）。

【全学人事委員会による厳正な採用・昇任】

全学人事委員会は、学長（委員長）、すべての副学長、学部長、言語教育センター長、教務部長から構成され、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・昇任にかかる手続のすべてを管轄している。

各学部・センターの教員任用に際しては、全学人事委員会のもとに「教員推薦委員会」がその都度編成され、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。全学人事委員会は、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。

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全学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全学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）を編成し、書類審査・面接審査等を実施している。全学人事委員会は、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。

【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』において学歴・教育歴・研究業績・大学行政等に関わる審査基準を定め、厳格に運用している。

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

- 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
- 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

<FD 活動の組織的な実施>

本学では、教員の授業運営力や総合的な学生教育力、アドバイジング力の一層の向上を目的とし、各教育組織もしくは個々の教員単位で自発的に課題に取り組むことを推進するため「ディビジョン・イニシアティブ・プログラム（DIP）」と「ファカルティ・イニシアティブ・プログラム（FIP）」を設けている。2017 年度は、DIP5 件、FIP15 件が採択された（資料 6-11）。

多文化環境におけるファカルティ・トレーニングの実践として、当該分野で定評と実績のあるミネソタ大学と連携して「ミネソタ FD プログラム」を実施している。2 学部 2 センターより推薦を受けた教員に対し、①学びの目標設定、学びの質保証、カリキュラムや授業構成に関する先進的な考え方の修得、②アクティブ・ラーニング、双方向授業の活性化のための手法の修得、③英語で授業を行う上でのスキル向上を獲得目標としミネソタ大学で行われているトレーニング手法を本学教員向けにカスタマイズした独自プログラムで、2017 年度は、アジア太平洋学部より 3 名、国際経営学部より 2 名、言語教育センターより 1 名の教員が参加している（資料 6-12）。

また、本学は国内学生／国際学生、および日本人教員／外国籍教員の比率がおおよそ半数の多文化環境を基本としているため、円滑な着任を目指し新任教員への研修を充実させている。カリキュラム、教育制度、キャンパス環境、施設・設備利用のオリエンテーションは

もちろん、本学のコンセプトと歴史、県・市から多大な支援をいただき開学した経緯の理解、そうした経緯も踏まえて重視している地域貢献・社会貢献の取組への参加促進、日本の高等教育における国際化を牽引する存在であることの説明等、日英2言語で行っている。

また、教員を対象とする研修を以下のとおり、毎年度計画的に実施している。

時期	内容
2017年4月	個人情報保護に関する研修（新任教員オリエンテーション）
2017年4月	ハラスメント防止研修（新任教員オリエンテーション）
2017年7月	LGBT（性的マイノリティー）に関する研修
2017年9月	個人情報保護に関する研修（新任教員オリエンテーション）
2017年9月	ハラスメント防止研修（新任教員オリエンテーション）
2017年10月	アサーティブコミュニケーション研修

<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>

【教員アセスメント制度】

本学では、大学の理念・目的を実現するために、さまざまな国籍の教員を受け入れて、教育研究活動を展開している。組織活動に関する評価および個々の教員の活動に関する評価の両面を通じて、教育研究水準の向上を図るべく教員アセスメント制度を実施している（資料 6-13）。評価は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）が行う。制度の概要は以下のとおりである。

- ・ 「分野別アセスメント」

教育、研究、社会貢献の各分野に関するアセスメント。各分野において、すぐれた実績を挙げた教員を表彰するとともに、被表彰者の中から特にすぐれた業績を挙げた教員については、特別表彰として選出する。被表彰者に対しては評価報奨金を授与する。加えて、教育分野で特別表彰を受けた教員に対しては、「教育推進奨励計画に申請する権利」を付与し、研究分野で特別表彰を受けた教員に対しては、「教員アセスメント特別表彰研究助成」（出版助成もしくは学術研究助成）を執行する権利、および、学外研究員制度（研究活動や学術活動を目的とした有給研究期間）への申請優先権を付与する。

- ・ 「大学行政貢献表彰制度」

各行政役職者は、大学行政への貢献度が高いと認められる教員を、「大学行政貢献表彰」として推薦し、教員アセスメント委員会が被表彰者を決定する。被表彰者に対しては、評価報奨金を支給する。

- ・ 「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。17年度の「目標ライン」は、授業評価アンケートの実施、およ

び、授業評価アンケート結果に対する総括シートの提出の2点となっている。

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」「社会貢献」「行政」の実績を振り返り、評価や今後の期待を伝える等、丁寧なカウンセリ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全て対象となっている。前述の大学院科目担当資格審査基準について、「大学院科目担当資格審査基準の再制定について」に定めるように、5年ごとの再審査の運用方針を設け、教育・研究業績を積み重ねる制度としている（資料6-8）。

【国際認証における Faculty Qualification（教員資格）基準の設定と活用】

国際経営学部および経営管理研究科では、2016年度に取得したAACSB認証の取組の一環として、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、AACSBへ報告している（資料6-14）。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（このいずれにも該当しない場合は Others となる）。各資格は学部・研究科全体で SA40%以上、SA+PA+SP 60%以上、SA+PA+SP+IP 90%以上の到達目標を設定しており、そ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・研究科長が指導し、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。

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

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

<教員組織の適切性の点検・評価>

【全学人事委員会による点検・評価】

全学人事委員会において、毎年度の各学部・センターの教員任用計画を策定するのに合わせ、各学部・センターの教員組織の適切性を確認している。全学人事委員会は学長（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ており、各学部・センターの枠組みを超えて、大学全体の最適性の観点から教員組織のあり様を評価し、任用計画に反映している。

【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、原則として教授・准教授・助教の職位にあるすべての専任教員を対象に実施している。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（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、テニユ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。

【教員アセスメント制度】

教員アセスメント制度の目的は、教育・研究・社会貢献の各分野において優れた実績を挙げた者を称え、教員組織全体のモチベーション向上をはかり積極的な取組を奨励すること及び、教育の質向上を促進する観点で教員を励まし、全ての教員に共通する責務である「教育」にかかわる改善の取り組みを促進することにある。

アセスメントのプロセスは、各教員が自らの活動を振り返り、自己点検・評価し、改善向上への取組を促すという側面も有しており、教員組織の適切性を担保することにも寄与している（資料 6-13）。

<点検・評価結果に基づく改善・向上>

開学以来、テニユアトラックや任期制教員の導入など、本学の教学改革や法制度の改正に対応して教員制度を適宜改正し、教員組織の適切性の維持・向上を図ってきた。近年においては、教学充実の観点および、高年齢者雇用安定法や労働契約法の改正などへの対応の必要から、教員制度を順次改正してきている。

2015 年度には、本学の立地条件や有期雇用という条件から講師の確保に困難を有していた言語教育センターの教員組織を改善するため、特定の分野（言語）における教育を専念的に担う、雇用期間の定めのない職種として「特任講師」を新設した。

2017 年度には、様々な目的が混在する状態となっていた「特別招聘教員」制度を整理し、外部の著名な研究者や特定の目的による招聘という本来の趣旨に沿う制度へと改正すると共に、従来は「特別招聘教員」として任用してきた教授職の定年（65 歳）後の再雇用職種として「特別雇用教員」制度を新設した。あわせて、高齢者雇用安定法の改正に対応するため、現在 60 歳を定年としている准教授および特任講師について、希望者に 65 歳までの雇用を保証する「継続雇用教員」制度を新設した（資料 6-15）。

(2) 長所・特色

<全学人事委員会の設置>

学長を委員長とする全学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、大学全体の最適性の観点からの教員人事が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。

<外国籍教員比率 50%の実現>

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優秀な若手研究者を国内外から任用できている。これらの取組により、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%」をおおむね維持している（資料 1-5）。

<研究実績等の把握と国際通用性の向上>

上述の通り国際経営学部・経営管理研究科では、AACSB 認証に関わる **Faculty Qualification** の導入により、各教員を 4 つの資格に分類し、各分類の到達目標値を設定している。教員資格を毎年度把握し、教員の教育研究等の状況を所属長がモニタリングし、基準に達しない教員に個別面談で学部長が指導することで、教員の質の維持向上に貢献していると評価できる。また **Faculty Qualification** は、もうひとつの学部・研究科であるアジア太平洋学部・アジア太平洋研究科でも導入の検討がなされつつあり、全学への波及効果が期待される。

(3) 問題点

<次期教員組織整備計画の策定>

学部カリキュラムの改定を含む 2017 年度教学改革を実行するにあたり、その内容にふさわしく且つカリキュラムの進行を視野に入れた教員組織のあり様について種々検討されてきたが、全学的な教員組織整備計画として策定するには至っていない。現状では、2011 年度教学改革にあわせて策定した教員組織整備計画（2011～2014 年度）に準拠し、全学人事委員会において適宜、調整は図りつつも、基本的にはその枠内で運用している。

2017 年度教学改革においては、本学の強みを教学に連動させる“APU Global Learning”の構築や教育の質向上を目的として、多文化協働学修の実践、オフキャンパス・プログラムの拡充、言語教育の改革、各学部のカリキュラムの質向上など、多くの課題が設定されている。それらを遂行するにふさわしい教員組織の整備について、財政の課題等とあわせて中期的計画を策定する必要があるとあり、現在、教学担当副学長を委員長とし、総務・財務担当副学長を副委員長とする「新教員組織整備計画検討委員会」において検討を続けている。

＜教員の教育・研究等の業績評価＞

教員の教育・研究等の業績評価については教員アセスメント制度において2003年度より運用し、2016年度からは国際経営学部・経営管理研究において、AACSB認証に関連してFaculty Qualificationを導入しているが、いずれも教員の業績の量的評価が中心となっており、質的評価が十分なされていない。教員アセスメント制度は2018年度に抜本の見直しの議論を行う予定であり、AACSBのFaculty Qualification Standardについても質的評価導入の議論を進めている。

(4) 全体のまとめ

本学は、基本理念や立命館憲章等にもと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。

教員組織の編成に関しては、2017年度に学部カリキュラムの改定を含む教学改革を行っており、それに相応しい教員組織整備の計画策定が求められるところであるが、現在は2011年度教学改革に際して策定した教員組織整備計画（2011～2014年度）を準用し、その枠内で編成している。大学全体ならびに各学部・センターの中期計画にもとづき、それらに相応しい教員組織整備の方針を定め具体の計画を策定することは、教育研究の質向上を図るためには必須である。現在、2018年度中の策定をめざし「新教員組織整備計画検討委員会」において検討を続けている。

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成されている。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成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成されている。

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全学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も、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。

教育研究に係る責任体制としては、校務をつかさどる学長のもと、各学部・研究科・センターにおいて適切に責任体制が構築されている。加えて、校務に関する事務を円滑に処理するために設置されている教学部、学生部、就職部、国際協力・研究部、学長室にもそれぞれに責任ある体制が敷かれている。

FD活動は、教員の授業運営力やアドバイジング力の向上を目的として、各教育組織もしくは個々の教員が自発的に課題に取り組むことを促すため、DIP・FIPの制度を設けている。

また、本学の多文化環境におけるファカルティ・トレーニングの実践として「ミネソタ FD プログラム」を実施し、毎年度 5 名前後の教員が参加している。

教員組織の適切性に関しては、全学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・センターの状況を評価している。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・成果を評価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、課題はあるものの、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 2021 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、大学の理念・目的に基づき求める教員像や教員組織編成に関する方針が示され、その下で全学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繋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

○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

本学は、「多文化共生キャンパス」の創造と維持のため、また、多様な価値観・文化背景を有する学生が安心して学業に専念できるよう、開学以来、さまざまな環境整備や学生支援に努めてきた。本学が掲げる人材像は、教育・研究上の目的、および学位授与方針のとおりであるが、その中でも、特に学生支援を通じた特徴は、学生の生活や活動を通じて、より濃密な他者との交流と協働の経験を得られる点にある。国・地域、文化、宗教・思想、習慣等の違いを理解し、衝突し、許容しながら、協働して一つの目的に向かう実体験が、世界で活躍し、アジア太平洋地域の未来創造に貢献する人材の出発点となる。

正課授業において、アジア太平洋地域の言語や歴史、文化、社会、ビジネスへの理解を深めながら、学生自主活動や生活で実践・経験し、それらが将来のキャリアへの動機やきっかけになる。こうした知識・理論と実践・経験の蓄積の循環を構築していくことが、多文化共生キャンパスの人材育成において、学生支援が果たす役割となる。こうした視点を踏まえ、本学の学生支援の基本方針を、次の6点としている（資料7-1）。

- ①多文化学生間交流と協働（学生間交流の仕掛け、協働の促進）
- ②自主的な活動と進取の精神の尊重
- ③学生間支援の促進
- ④学外展開、地域交流の促進
- ⑤すべての活動のキャリアへの結びつき
- ⑥キャリア実現の支援
- ⑦キャンパスの安心・安全確保

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

- 学生支援体制の適切な整備
- 学生の修学に関する適切な支援の実施
 - ・成績不振の学生の状況把握と指導
 - ・学生の能力に応じた補習教育、補充教育
 - ・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
 - ・障がいのある学生に対する修学支援
 - ・奨学金その他の経済的支援の整備
 - ・正課外教育
 - ・留学生等の多様な学生に対する修学支援
- 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
 - ・学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮
- 学生の進路に関する適切な支援の実施
 - ・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
- 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
- その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

<学生支援体制の適切な整備>

学生支援体制については、副学長（学生担当）のもと、教員役職者として学生部長、学生部副部長を配置し、支援事務局としてスチューデント・オフィスを設置している。学生活動に関わる事案については学生委員会（資料 7-2）において審議、承認している。事務局であるスチューデント・オフィスでは、課外活動支援、経済支援、学生生活支援、健康管理、APハウスをグループとして支援体制を整えている。また、2016年度より専任職員によるカウンセラーを配置し、メンタル不全など学生の悩み事相談体制を強化した。

<学生の修学に関する適切な支援の実施>

1) 成績不振の学生の状況把握と指導

本学では、単位修得状況や授業への出席状況の思わしくない学部生を対象に、スチューデント・オフィスおよびアカデミック・オフィスが、アカデミック・アドバイジング担当教員や主に初年次において受講する日本語および英語科目の担当教員、全1回生が履修する「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」の担当教員と連携し、個別指導を行っている。また、国際学生の適切な在籍管理と単位僅少防止の観点から、日本語科目において 2 週間以上にわたって授業欠席が続く学生への対応を定め、アカデミック・オフィス、スチューデント・オフィスおよび日本語担当教員で共有し、適宜対応している。

学修相談・指導については、セメスター回生ごとに修得単位数の少ない学生を幾つかの категорияに区分し、文書やメールによる定期的な注意喚起や面談を行っている。2016 年度は、延べ 1,489 名に対して注意喚起を行った。また、入学直後の 1 セメスター終了時に、修得単位数が少なかった学生を対象として「アカデミック・アドバイジング・セッション」を実施。さらに希望者に予約制でアカデミック・アドバイジングを実施し、2016 年度は延べ 85 名が利用する等、適宜修学支援を行っている（資料 4-17）。

2) 学生の能力に応じた補習教育、補充教育

多様な学生が、入学後円滑に大学での学修に適応することを目的として、言語教育センターと教育開発・学修支援センターの所属教員ならびにアカデミック・オフィス連携のもと、入学前学修支援を行っている。一例を挙げると、保護者とともに本学を理解する「キャンパス訪問デイ」、全国 4 地域でのスクーリング、国際教育寮での合同合宿「入学前基礎力アップ講座」である。

国際学生については、日本語学習経験のない状態で大部分が入学してくるため、「とびら」というタイトルの日本語テキストを入学手続き段階で送付し、同テキスト内容に沿った宿題を課すという入学前日本語学習を促している。

さらに、在学生対象補習教育の一環として、公文教育研究会との連携により、ライブラリー内に国語・英語・数学・日本語の基礎力を培うための学習コーナーを設け、受講指導を行っている。2016 年度の受講者数は述べ 89 名（資料 7-3）。

2017 年度秋セメスターより Analytics and Math Center を設置し、2017 年度カリキュラムより必修になった「基礎数学」「ビジネス数学」「上級数学」「統計学」の個別補習を行っている（資料 4-10）。

3) 休・退学者へ対応

休学・退学の申請は、スチューデント・オフィス担当職員が面談を行った上で、副学長（学生担当）、学生部長・副部長と学生委員で構成される学生委員会において審議し学長承認を得ている（資料 7-2）。なお、本学では留年制度は設けていない。

海外渡航やインターンシップによる休学の場合は、休学ガイダンスへの出席を義務付け、学生が作成した休学理由書・計画書を元に、担当職員が複数回面談を行い、休学の目的や行動計画、達成目標を明確にするというプロセスを経るようにしている。

病気等を理由とした休学については、申請時に主治医の診断書の提出を求め、状況を把握

している。復学時にも再度診断書の提出を必須とし、学生生活への復帰について判断を行っている。復学後も引き続き精神的・身体的にサポートが必要な学生に対しては、ヘルスクリニックの保健師やカウンセリングルームのカウンセラーと連携しながら、学生生活面ではスチューデント・オフィス、修学面ではアカデミック・オフィスが支援を行っている。

最短修業年限である4年間で卒業できず5回生となる国際学生については、5回生進級決定後、スチューデント・オフィスの担当者が当該学生と面談を行い、学習計画の再設計を指導するとともに、日本で引き続き修学するための必要条件となる留学ビザの延長について、入国管理局への申請取り次ぎを行っている。

4) 障がいのある学生に対する修学支援

「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（「障害者差別解消法」）が2016年4月1日施行に合わせ、2015年6月に『「障害者差別解消法」施行に伴う検討ワーキング』を立ち上げた。ワーキングでは、他大学の先進事例、準備状況等を視察するとともに、文部科学省、日本学生支援機構等が主催する研修会に参加し、本学の現状を踏まえたうえで、準備、整備すべき事項について検討を行った。また、障がい学生支援に関する指針（ガイドライン）を策定し、大学公式ホームページ、大学案内、入試要項、入学手続き要項、学生生活ハンドブックで公開をしている（資料7-4）。

障がい学生に関わる全学的な支援体制としては、学生部長を委員長とする「障がい学生支援委員会」を設置し、支援内容の報告および課題等を共有する委員会を各セメスターに実施している。また、「障がい学生相談受付」をスチューデント・オフィスに設けるとともに各オフィスの職員1名以上を「障がい学生支援相談員」として指名し相談に応じている（資料7-4）。

障がい学生に対する修学支援は、障がいの種別や程度に応じてノートテイク、教材の拡大、教室内座席配置、試験時の個別対応などの配慮を行っている。2017年度春セメスターは、視覚障害3名、肢体不自由1名、病弱・虚弱1名、発達障害8名、精神障害4名の学生に対して支援を行った（資料7-5）。キャンパス整備では、自動ドア改修やAPハウスの居室改修を行った。

修学支援を受けた学生および担当教員にアンケートを実施し、実際の状況や課題についても共有し改善策について検討を行っている。

5) 経済的支援

① 学部学生に対する学内奨学金（大学基礎データ 表7、資料7-6）

国内学生に対する経済的支援の奨学金としては、学部生931名（2017年度）が受給する「日本学生支援機構奨学金制度（給付型・貸与型）」を基本とし、それを補完する制度として、大学独自の奨学金制度を運用している。大学独自の奨学金は、すべて給付型もしくは授業料減免型であり、入学前に採用が決定する「国内学生修学奨励奨学金」および「学内推薦入学

者奨励金」、入学後の家計急変に対応する「国内学生経済支援授業料減免」の3種を運用している。家計急変時には国内学生父母の会の「修学援助奨学金」もあわせて運用されている。

国際学生に対しては、30%・50%・65%・80%・100%減免の5種からなる大学独自の学費減免型の奨学金「国際学生授業料減免制度」があり、2017年度で見ると、春semester 2,077名(学部国際学生の77.8%)、秋semester 2,118名(学部国際学生の77.2%)が適用を受けている。また、それを補完する制度として、大学独自の奨学金制度である「市川アフリカ学生奨学金」「国際ソロプチミスト別府による国際学生奨学金」を運用している。

国内学生と国際学生の両者を対象とする経済支援型の奨学金としては、多様な学びへの育英的な支援を行う大学独自のものとして、入学前に採用が決定する「国内学生優秀者育英奨学金」と入学後の正課・正課外活動に対して適用される「安藤百福名誉博士栄誉賞」、「安藤百福名誉博士奨励賞」、「優秀学生奨励金」「横山英語奨励金」があり、経済的支援の一端を担っている。また、地域交流や地域貢献活動の参加を促進し地域の発展に寄与できる人材を対象とした「九州石油労組ストーク奨学金」がある。

② 大学院学生に対する学内奨学金（大学基礎データ 表7、資料7-6）

大学院学生に対する経済的支援の奨学金としては、国内学生・国際学生ともに30%・50%・65%・80%・100%減免の5種からなる学費減免型の奨学金「授業料減免制度」が大学独自の奨学金制度として運用されており、2017年度で見ると、春semester 99名(大学院生の56.3%)、秋semester 107名(大学院生の56.6%)が適用を受けている。また、基金の運用益より支給する奨学金として「日本財団ヤングリーダー奨学金」も運用している。

その他、研究活動の支援を目的に、修士課程・博士前期課程学生を対象とした「大学院修士課程学生フィールドリサーチ補助制度」、博士後期課程学生を対象とした「博士後期課程学生対象研究支援制度」を設けており、2017年度実績でそれぞれ19名と6名の合計25名の大学院学生が支援を受けている。

③ 学部生・大学院生に対する学外奨学金（大学基礎データ 表7、資料7-6）

民間の奨学財団等による外部の給付型奨学金については、48団体で905名の学生が採用されている。

更に、大学院学生の一部は外国政府等による外部奨学金に採用されており、12団体で89名の大学院学生が奨学金を受給している。

6) 正課外教育

① 学生間支援の促進

学生間の教え合いや学び合いは、教えられる学生はもちろん、教える学生も大きく成長させる仕組みである。そして、教えられた学生は教えた学生に理想のロールモデルを見出し、学びと成長の強い動機付けになる。開学当時、他に類を見ない国際教育寮の運営を補完する

位置づけで導入した RA（レジデント・アシスタント）は、こうしたピア・ラーニング／ピア・サポートの典型的なモデルとなった。これを先進事例とし、大学運営等にかかわるさまざまな取組に、学生同士のピア・ラーニング／ピア・サポートを取り入れている。例えば、オリエンテーション支援するグループ、学生の地域交流活動を支援するグループ、大学イベントの舞台設営を行うグループ、反対言語基準の友人づくり、正課学習、語学学習、キャリア形成、留学、就職活動など多岐に亘っている（資料 7-7）。

学生スタッフは担当教職員や支援対象となる学生とのやり取りを通じて成長し、また支援を受けた学生も、自らその学生スタッフに応募し、支援を行う側に立つというサイクルが出来上がっている。

【表：学生間支援を行う学生スタッフ】

RA	学生の AP ハウス居住に関わるフロア管理や寮生支援を行い、またコミュニティの交流促進を図る
FLAG	新入生オリエンテーションの学生生活ガイダンスや履修ガイダンス、新入生からの各種相談受付などを行う
TA	学生による授業アシスタントの他、グループワークのファシリテーションを行うこともある
ALRCS	学生の主体的な学習を支援するために、データベース、プレゼンの講習会、学習相談などのサポートを行う
SEA	交換留学経験者による海外留学希望者への相談
PA	学生同士で言語を教え合うパートナー
SAS	学生が参加する各種地域交流行事を企画運営する
TSS	マルチカルチュラル・ウィークなどの学生主催イベントでの音響、証明、撮影の技術支援を行う
マルチカルチュラルキャンプリダー	特に AP ハウスに入寮できなかった国内学生の新入生を対象に、国際学生の友人作りのきっかけとして、1泊2日のキャンプを企画運営する
JAC	主に低回生の学生向けのキャリア・ガイダンスや各種イベントを企画・運営する
SCA	就職活動を終えた 4 回生の内定者が、後輩学生に対してエントリーシート の書き方や面接対策などの支援を行う

② AP ハウスにおける学生コミュニティ形成

オンキャンパスにある AP ハウス 1・2（1,310 名収容）では、学部の国際学生新入生と入寮を希望する学部の国内学生新入生が 1 年間の寮生活を通じて、相互間の交流を促進させている。居室のうち、378 室はシェアタイプ居室であり、国際学生と国内学生がペアで居住する編成がなされている。このような形で、ほぼ常時、毎年 50 カ国地域以上からの 1,000 名

(学部新入生の約9割)を超える新入生が在室しており、学部新入生コミュニティを形成している。

また、オフキャンパスにあるAPハウス4(204名収容)では、大学院の新入生と学部の交換留学生を受け入れ、院生コミュニティ、交換留学生コミュニティを形成している。

APハウス1・2・4では、各フロア30~50名の寮生に対し、2名のRA(総勢70名)を配置し、各フロア管理や寮生支援、コミュニティの交流促進などを担っている。RAは概ね、2~3回生の学部学生で構成され、国際学生RAと国内学生RA、男子RAと女子RAがバランスよく配置されている。

寮生管理・支援の観点では、RAが月に1回、フロア単位で「フロアミーティング」を実施し、寮生の1年後の市街地生活に向けて、法令遵守、交通法規の徹底、契約、医療機関受診の説明や生活習慣やルール・マナーに関する「市民生活講座」を開催している。また、公衆衛生や共同生活上の意識醸成のみならず、ゴミ分別を理解するために各フロアで当番制の「キッチンデューティー」と称した清掃活動を実施している。この活動はコミュニティの一員としての自覚や責任を促す機会のみならず、フロアメイトとの交流促進の一助にもなっている。

交流促進の観点では、月に1回程度の頻度で「フロアイベント」がRA主催で開催され、食事会などの企画を通じて親睦を深めている。フロア単位のみならず、全6棟の各棟単位で「棟イベント」が実施され、スポーツなどの企画を通じて普段交流することが少ない寮生との交流機会を形成している。さらに、6月と年末の年2回は全寮生を対象とした「ワールドフェスティバル」と「カウントダウンイベント」を開催し、多文化交流を活発化させている。

「ヘルスケア」、「カルチャー」などをメインテーマとし、寮生ニーズに則した「料理講座」や「ヨガ講座」、「ピラティス講座」、「茶道・華道・書道・着付け」講座のいくつかを今年度中に試行実施する。また、かねてより継続的に実施してきた平和学習を目的に長崎、広島を寮生が訪問する「ピースツアー」に加えて、日本の工場や生産現場を訪問する「テクニカルビジット」などの機会も拡充し、多文化交流をいっそう促進させる。

<生活に関する適切な支援>

1) 組織的な取組

キャンパスでは、日英2言語対応が可能なヘルスクリニックが学生・教職員の健康管理を担っている。また、地域の総合病院の一つと緊密な協力関係を結び、ほぼすべての病気・怪我等に関し日英2言語で対応している。スチューデント・モビリティの高い大学であるため健康診断を重視しており、実施率は93.4%(2017年春)となっている(資料7-8)。その診断結果に応じて、精密検査や治療指導等の対応、感染性疾患の予防と対応を行っている。

スポーツ系の課外活動団体に所属する学生に対しては、安全対策として、普通救命講習を定期的実施している。さらに、海外渡航をとまなう正課プログラムの参加学生および正課

外活動団体の所属学生に対しては、「危機管理授業」を実施するとともに、感染症ワクチンの予防接種に向けた指導を行っている。

なお、学校医が委員長となり、別府市医師会や大分県東部保健所、別府市役所福祉保健部等地域の医療・保健関係者による「学生健康管理支援ネットワーク会議」をセメスターに1回開催しており、学生の健康管理について情報共有と意見交換を行うとともに、緊密な連携体制を構築している（資料 7-9）。

「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」および「ハラスメント防止のためのガイドライン」を制定し、アドミニストレーション・オフィスが主管となり、ハラスメント防止委員会を運営している（資 7-10、資料 7-11）。教職員を相談員として選任し、日常相談にあたっている。学生への周知および防止のための啓発活動は、大学ホームページおよびリーフレットによって行っている。ハラスメント防止委員会の活動として、2017年度は、新任教職員を対象とした研修会を4月と9月にそれぞれ1回、職員管理職を対象とした研修会を1回実施した。

2) カウンセリングルーム

カウンセリングルームには常勤の受付職員1名と常勤1名、非常勤4名のカウンセラーを配置し、学生の相談にあたっている。本学の学生・教職員構成の多様性に可能な限り対応できるよう、キャンパス共通言語の日本語と英語で相談対応を行っている。さらに副学長（学生担当）、学生部長、スチューデント・オフィス職員、ヘルスクリニック保健師、カウンセラーによるカウンセリングルーム総括会議（資料 7-12）をセメスターに1回実施しており、学生のメンタルヘルス支援について情報共有と意見交換を行うとともに、緊密な連携関係を構築している。

3) メディカルアシスタンス制度の導入

国際学生の健康維持を支援強化する観点で、2017年度より、メディカルアシスタンスサービスを開始している（資料 7-13）。この制度の骨格は、本学に入学した国際学生を対象に、日本国内における、医療機関の受診手配や医療機関との電話通訳、さらに、医療搬送や救済者（保護者等）対応支援、母国での継続治療手配をワンストップで支援するというものである。日常的には、日本語がままならない段階で自身の病状に応じた医療機関の紹介を電話サービスで受けることや実際の受診機関において、医師や看護師等とのやりとりに電話での通訳支援を受けることが専らである。

4) 身体・財産の保護を目的とした支援体制

学校法人立命館の施設における事故または災害を予防し、学生、生徒、児童および教職員をはじめとした学園関係者の生命、身体および財産を保護することを目的に、「学校法人立命館リスクマネジメント規程」を制定している（資料 7-14）。本学においてこれらの目的を

達成するために、立命館アジア太平洋大学リスクマネジメント検討部会を設置している。

学内にはAEDを設置（総数7台）し、教職員に対して「普通救急講習会」を実施している。また、災害の備えとして自衛消防団を組織し、教職員・学生参画のもと、定期的に防災訓練を実施している。国際教育寮APハウスについては、セメスターに1回、全寮生が参加して避難訓練を実施している。

5) 薬物乱用防止、喫煙に関する啓発活動

薬物乱用防止に向けて、春と秋に実施される新入生オリエンテーション時に啓発を行っている。喫煙については、中期的なキャンパス内全面禁煙を目標に、現在は喫煙エリアの設置により、キャンパス内の完全分煙を推進するとともに、新入生オリエンテーション時に喫煙者への喫煙マナーの啓発等を実施している。

<進路に関する適切な支援>

1) キャリア・パス形成支援体制の強化

APUのキャリア支援体制は、就職部が責任を有し、副学長・就職担当（教員）が主宰する進路就職委員会を置いて、各教学機関の教育目標、学生生活全体の諸活動によって、学生が自らのキャリア・パスを主体的に形成し、納得した進路選択が行えるよう・就職状況の分析、政策立案、執行および改善を行っている。事務局は、キャリア・オフィスが担い、ガイダンス、ワークショップ等のイベント、キャリア・カウンセリングを日英二言語で行っている。

2016年度に、キャリア・カウンセリングを行った人数は、延べ3,000人である（資料7-15）。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・立命館大阪キャンパスでの支援体制も敷いている。東京キャンパスには、本学学生の状況を知悉する専任職員を配置しており、2016年度のAPU利用者はのべ991人である（資料7-16）。

進路就職委員会で議決した重点支援政策を実施していくために、キャリア・オフィス業務の見直し、効率化と体制整備を行うこととし、実務面で負担の大きかったオンキャンパス・リクルーティングについて、システム構築による運営の簡素化と業務委託にむけた準備を進めている。これにより、年間を通して、卒業該当生以外の学生のキャリア・パス形成支援を充実させる計画である。また、東京キャンパス・大阪キャンパスを中心に日英二言語でのキャリア支援の準備を進めている。

本学では、学生によるピアサポートを重視しており、就職部が所管する学生間支援組織として、学部1・2回生を中心に学生の視点からキャリア・パス形成をすすめるJAC（Junior Assistant-advisers for Career）、就職の内定を得た学部4回生が自らの経験をふまえて3回生以下の学生を支援するSCA（Student Career Adviser）がある。

卒業生に教育に参画してもらい取り組みを重視しており、各国の校友会が在学生の進路支援企画を行い、国際機関や国内外の企業に勤務する卒業生が在学生のロールモデルとし

て、正課・正課外で学生をサポートしている。

2) 正課における進路・進学を選択に関わる指導

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～Ⅲ」、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（資料 7-17）。キャリア・デザイン科目の受講生は、Ⅰ（231名）、Ⅱ（186名）、Ⅲ（92名）、インターンシップ派遣は単位認定型で 150名である。（2016年度）。

グローバル人材へのニーズが高まり、外国人の採用が増えているが、採用基準は日本語能力を含め日本人と同基準という企業が多い。そのため本学では、通常の日本語教育に加えて、日本における就職を希望する学生に対し、教学部との連携のもとに「キャリア日本語」を開講している。（2016年度受講者は 90人）また、初年次において日本語学習と就職活動の関連性、学生生活の充実とキャリア・パス形成について学生が主体的に考えることができるよう、日本語授業において就職部と連携した企画を実施している。

3) オンキャンパス・リクルーティングによるマッチングの強化

企業の採用拠点が大都市圏に集中する中、本学の学生の就職活動は時間的にも経済的にも不利な条件下にある。これを克服するための支援として、企業を APU へ招致し、学内で企業説明会や選考会を実施してもらっている。年間延べ 270社の企業が来学し、幅広い業界への就職につながっている（資料 7-18）。

<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>

本学の学生の興味関心は多様であり、学生は同じ課外活動団体に所属するのではなく、複数の団体に所属したり、新たな団体を立ち上げたりするケースが多い。従って、クラブ・サークルに関しては毎年度、継続審査と新規の団体創設審査を行い、いつでも活動が始められ、活発な活動が行われるよう配慮している。

2017年度に過去 10年間の自主活動の取組みを振り返り、学生活動の現状と傾向に基づいた支援を行うため制度の再構築を行った（資料 7-19）。クラブ・サークル制度については、複数あった団体種別を整理し、重点支援団体とそれ以外の団体の 2つのみにし、モデル団体として大学とともに他団体を牽引していく団体以外は、学生の自主性を大きく尊重し、幅広く活動できる支援体系にした。

また、最近の学生の動向やサークルの継続率を分析し、在学中に色々な活動を短時間で幅広く行う学生が多いことが判明し、特定の目的に応じて一定期間組織される学生団体の支援を 2017年度より強化することにした（資料 7-19）。これにより、学生のプロジェクトの内容や取組み方法に応じて、大学の支援を選べるようになったほか、大学の支援のもと企業や団体など社会とのかかわりを持ちながら行う自主活動の枠組みも設定した。

これらの活動で公開プレゼンテーションを多く行ったり、大学が広く広報を行うことにより、他の学生にも波及効果を得られるように工夫をした。このプロジェクトの取組みは SNS で公開しており、記事は多いときは 1,000 以上の閲覧が記録されるようになった（資料 7-20）。

<その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施>

多様性をサポートする取組みの一環として、2017 年度より LGBT の基本方針を定め取組んでいるが、本取組みは学生の困りごと相談がきっかけとなり全学で協議を開始した（資料 7-21）。

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・向上に向けた取組みを行っているか。

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

本学における学習指導や補習のあり方は、半年毎もしくは 1 年毎に総括を行い、学生実態や現状の問題点を踏まえ次semester以降の実施方針について審議を行っている。障がい学生支援における修学支援のあり方については、障がい学生支援委員会にて支援内容の点検を行っている。

スチューデント・オフィスでは毎年各業務まとめを行い、この中で課題、目標に対する到達点も確認している。業務まとめは業務会議にて協議ののち、学生委員会にて意見交換を行い、方向性や具体的な施策に反映させるようにしている。

就職部では、semester毎に進路就職委員会を開催し、支援方針を策定、実施・総括・改善の PDCA サイクルを運用している。また、学部教育、言語教育、障害学生支援など、課題毎の支援を充実させるため、各機関執行部との懇談を実施し、組織的な支援を進めている。

(2) 長所・特色

<修学支援>

日英二言語を基本とする本学では、語学力向上をサポートする支援が多岐に渡っている。上述した SALC や FIX 講座だけでなく、日本語基準学生に対しては入学前教育として英語講座や英語課題を提供している。また英語基準学生に対してはオリエンテーション期間中に実施されるクラス分けテストの結果を受けて、必要な学生に新学期開始前の短期間に集中してひらがなを書く練習をする「ひらがなセッション」を実施している。

<多文化学生間交流と協働>

課外活動、学生の自主活動、APハウスでの生活等、あらゆる学生の生活と活動において、多文化間学生交流と協働の実践を行っている。学生の課外活動団体の認可に際しても、国際学生・国内学生でバランスよく構成されているかを重要な審査ポイントとしている。全学生の47%が課外活動団体に所属しており、課外活動面における多文化間学生交流も活発と言える(資料7-22)。

特に主要な柱となっているのは、既述の①APハウスでの多文化協働生活、②学生間支援の仕組みに加え、③マルチカルチュラル・ウィークによる多文化学生間協働が挙げられる。マルチカルチュラル・ウィークは、各国・地域の理解を促進する目的で、1週間にわたり当該国の文化、芸術、食等を紹介する学生イベントであり2007年から学生主体の活動として行っている。2017年度は14ウィークを実施した。参加者割合は当該国出身学生が半数、残りは国内学生とその他国際学生が半数ずつとなっており、参加学生数は年間1,800名を程度であり、本学の正課外活動を代表するイベントに成長している(資料7-23)。

このほかにも、主に新生を対象としたマルチカルチュラル・キャンプ等、さまざまな多国籍学生間交流の機会が創出・運営されている(資料7-24)。2017年度に創設した学生の活動支援制度、イベント・プロジェクト支援制度では、活動グループに2カ国以上の学生を含めることを条件としており(資料7-25)、2019年度以降は全てのクラブ・サークルにおいても本条件を必須とすることを決めている(資料7-26)。

こうした取組を通じて、すべての学生は在学中、何らかの形で多文化間交流と協働に関わることが可能な環境を構築している。

<大学院進学支援強化>

2016年度の進路就職委員会において、大学院進学支援の強化施策を策定し、学部、アドミッションズ・オフィスと連携して、早期からの進学準備、学生のモチベーションの向上に努めている。その結果、大学院進学者は、博士後期課程への進学者を含めて2016年度は78名である(資料7-27)。

<就職率の維持・向上>

本学への企業等からの評価は、2015年度にオンキャンパス・リクルーティング参加企業を対象として実施したアンケート調査において、コミュニケーション力、多文化・異文化理解力などが評価されている。国際学生は、日本語能力や日本文化への適応力、日本特有の就職事情の理解、日本企業におけるキャリア・パスの理解等が評価され、2016年度の内定率93.5%につながった。国内学生は、異文化体験を日常的に重ね、国・地域を超えた協働にも長けているとの評価を得ており、2016年度の内定率98.5%につながった(資料7-27)。

(3) 問題点

<修学支援>

学生からの退学相談では、本大学に入学した経緯や学習・課外活動・生活状況などを聞き取り、なぜ退学を希望するに至ったのか担当職員が丁寧に話を聞き把握するようにしている。現在、退学者の状況については数値、理由、出身地域等の全体的な把握にとどまっており、分析結果を元にエンロールマネジメントにつなげる取り組みには至っていない。また、修学支援の取組みを整えているが、これらの仕組みと現在の退学者の関係性が明らかにされていない。経済的理由で退学する学生も、学修のつまずきから奨学金が停止となり経済的困窮に陥る場合もあり、効果的な退学抑止策のためには多面的に取り組む必要がある。

また、現在修学支援の包括的な方針がないため、整備する必要がある。

<大学院生への進路支援>

本学の大学院生は、職業経験を有し、日本での就職希望者を含めてキャリアアップを求めている学生もいる。しかし、海外から直接入学する私費留学生在が入学者の約半数おり、日日本語能力、日本特有の就職事情の理解、日本企業におけるキャリア・パスの理解など、キャリアアップの前提となる能力の形成について、独自の支援が必要である。就職部として、進路就職委員会において重点施策の1つとして重視し、英語でのキャリア・カウンセリング充実、日本企業研究企画、英語を中心としたインターンシップ先の開拓のための企業訪問、授業外での日本語学習情報の提供等を行っているが、十分とはいえない。インターンシップをカリキュラムに組み込む等、研究科、教学部と連携して、カリキュラム改革につながる議論が必要である。

<卒業生の進路把握>

本学卒業生は、就職後、大学院進学を経てキャリアアップを図っているケースも多く、LinkedIn、Facebook を通して把握に努めているが、十分とはいえない。設立 20 年（2020 年）企画として、卒業生情報のプラットフォームづくりを行うこととしており、学長室と連携し、取組みを具体化させることが課題である。

<卒業生の教育への参画>

SGU 事業において、卒業生の教育への参画の取り組みの中心の一つは、卒業生のもとのインターンシップ (GAIA) の開拓・実施である (資料 7-28)。2016 年度は 3 件であった。海外においてインターンシップを行う場合、ビザ取得等の関係で現在の枠組みだけでは開拓が困難な国もあるため、卒業生を訪問しインタビューを行うなど、バリエーションを持たせた開拓を行うことが課題である。

(4) 全体のまとめ

<修学支援>

休学や退学の状況については学生委員会で議論し、改善策の方針を提案・実施する。特に退学抑止のための具体的な施策は修学支援が重要な要素であることから、早急に履修や成績に関わるデータと退学者の関係性を明らかにし、早期脱落防止策を検討するなど、学生部と教学部でこれまで以上に連携を行い、共同で取り組みを行う。

休学者については、大学として学生のモビリティを推進していることから、自発的な海外渡航やインターンシップによる休学者は以降も同数ないしは増加すると予想される。休学期間を通じて学生が成長をどのように自覚し復学後の学生生活に活かすのか、復学後の学生支援策も検討が必要である。また休学し、海外渡航を行う学生は交換留学を希望する学生とは異なった達成目標を持っていることが多い。そうであれば大学としてこれらの学生に合致するプログラムを新たに提供し、単位化を図るなどの取り組みを実施するか否か、検討が必要である。学生のモビリティは推進しているが、休学そのものを推奨している訳ではない。学生の海外体験の機会を豊富化するという点で、方針を転換し休学による海外渡航・インターンシップを積極的に推奨するか、学生委員会をはじめとする学内議論を行い、方針を決定する。

<進路支援>

就職部では、進路就職委員会において、4年間を通じた戦略的なキャリア・パス形成の支援の観点から、重点施策を定めて各機関と連携して、支援に取り組んでいる。

2017年度に方向性を定めた課題（APUらしいインターンシップの充実にむけた検討ワーキングの設置、国際機関を目指す学生の支援）はまだ緒についたばかりであり、SGU目標の達成の課題とあわせて、具体化に向けて組織的な取り組みを進めていく。

問題点の改善については、大学院生支援が特に重要であり、研究科執行部との懇談、海外を含む他大学の支援事例の活用など支援策の策定を目指す。

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

○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

「APU2030 に向けたキャンパス施設設備整備計画について（案）」（2017年3月14日大学評議会承認）において、以下のとおり再定義している（資料8-1）。

APU2030 ビジョン、APU2020 後半期計画に基づき、キャンパスマスタープランを策定する。キャンパスマスタープラン、長期修繕計画に基づき、良好なキャンパス環境整備を実現していく。

APU2030 ビジョン



APU2020 後半期計画



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

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

○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

○教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

立命館アジア太平洋大学の校地面積は 358,482 m²、校舎面積は 60,908 m²となっており大学設置基準値を大きく上回っている（大学基礎データ表 1）。

以下の点において、キャンパス快適性を追求している。

- ・ 建物全体の色調は、周りの環境にマッチさせるためにアースカラーの仕様とし、安全対策およびアメニティの観点から、車道と歩道を明確に分離している。
- ・ 学生生活をより快適に過ごせるよう、噴水やベンチの設置、植栽、ゴミの分別回収を行っている。また、キャンパス禁煙化を進めている。
- ・ 学生厚生施設としては、食堂、学生活動スペースを擁する E 棟、購買、学生活動スペースを擁する E II 棟が隣接して立地している。また、本学が国際教育寮として位置づけている AP ハウスは、収容定員が 1,310 名となっている。
- ・ 2011 年 3 月には、メディア・センター1 階にラーニング・コモンズを設置した。
- ・ 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。
- ・ 学生厚生施設の一環として、「The Quiet Space」（瞑想の場）を 2016 年 3 月に整備した。
- ・ 運動場 41,810.00 m²および体育館 2,950.67 m²を備えている。
- ・ 障がい学生からのヒアリングを基に、2017 年 8 月、2018 年 3 月の、D 棟（メディア・センター）、E 棟（カフェテリア）、F 棟（教室棟）、F II 棟、H 棟（大学院棟）の各入り口に自動扉を設置した。

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。法人として 2010 年度から地球環境委員会を設置し、活動に取り組んでいる。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。

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、施設を所管する学校法人立命館管財課と連携を取り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。

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。

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

を目的に「学校法人立命館リスクマネジメント規程」（資料 7-14）、「学校法人立命館防火防災管理規程」（資料 8-2）、「学校法人立命館教職員安全衛生管理規程」（資料 8-3）を定めている。

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

○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

○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、学術情報サービスの提供>

【図書資料・図書利用環境の整備状況】

2017年5月現在、蔵書数は図書 215,993 冊、雑誌 2,776 タイトル、オンラインデータベース・電子ジャーナル 89 種類、視聴覚資料 3,756 点であり、本学の教育・研究分野構成にふさわしいバランスと特色ある蔵書構築となっている（大学基礎データ表 1、大学データ集表 31）。なお、同一法人の立命館大学との共同利用制度による利用可能冊数を加えると、蔵書数は図書 3,468,164 冊となる。

受入れる図書は、教員の推薦する参考書・テキストであるシラバス掲載図書、学生からの購入希望図書、講義等に関連する学術書を中心に、学際分野や教養書等も広く収書を行っている。

雑誌の 2,776 タイトルの内訳は、和雑誌タイトル 1,805 タイトル、洋雑誌 971 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、洋雑誌を充実させている。閲覧可能なデータベース・電子ジャーナルは 89 種類となっており、これらは学内からはもとより、学外からも VPN 接続の手続を行えば利用可能である。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ウェブを通じて行うことができ、利便性の高い学術情報提供を図っている。

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始め、国内外の大学と NACSIS-Webcat（総合目録データベース）や 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ている（資料 8-4 http://www.apu.ac.jp/media/library_search/opac/index.html/）。

なお、学生に対する図書館リテラシー教育として、初年次学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」の授業コンテンツとして情報・資料収集等を扱うと共に、実際にライブラリーを利用して蔵書や情報検索を行う課外セッションを実施している（資料 8-5）。

【ライブラリーの施設概要】

ライブラリーには一般図書他に当該科目開講期間中にテキスト・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、逐次刊行物・雑誌等の配架コーナー、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 1,034 席である。

ライブラリー1階フロアは 2011 年度にラーニング・コモンズとして改修し、協働学修スペースを拡張したほか、プレゼンテーションルームやグループ学習室等の拡充、ライティングセンター（日本語／英語）の設置等を実現した。2017 年度にはさらに、多文化協働学修を促進する目的から 1 階フロアの追加改修を施し、新たな協働学修スペースを創出したほか、数学や統計学の学修サポートを提供する「Analytics and Math Center」を開設した。

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、2017 年度の開館日数は 331 日であった（資料 8-6）。

【専門スタッフによる利用者支援】

ライブラリー利用者への支援は、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やクイックリファレンス、広報活動等に従事しており、ライブラリー運営に参画している。レファレンス担当職員や学生スタッフは、先述の共通教養科目「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や、個別教員からの要請に応じてレファレンス・ガイダンス等を実施している。

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

○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
- ・ 研究費の適切な執行
- ・ 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
- ・ 論文作成セミナーの実施等研究活動を支援する体制

○教育活動を促進させるための条件の整備

- ・教育施設・設備、環境の整備
- ・ティーチング・アシスタント（TA）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条件の整備>

研究費については、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全員に対して、1年度につき個人研究資料費として年 200,000 円、研究旅費として年 100,000 円を支給している（資料 8-7）。

これに加えて、本学では学内助成を含む教員の研究支援制度の充実に努め、以下の制度を運用している。

	予算規模
立命館アジア太平洋大学学術研究助成（科研費連動型）（資料 8-8、資料 8-9、資料 8-10）	12,500,000 円
立命館アジア太平洋大学学会発表補助制度（資料 8-11）	
立命館アジア太平洋大学学術図書出版助成（資料 8-12）	2,500,000 円

ただし、この予算額は制度上の上限ではなく、年初の予算として割り当てたものである。大半の学内助成制度を科研費連動型としているため、例えば科研費採択者が想定以上に増加すればこの予算を超過するが、その際は他の予算から振り替えて支給することを事務局で申し合わせている。

さらに、雇用期間の定めのない専任教員に対しては、年間 10 名という対象者枠を設定し、1 セメスターの間授業担当義務を免除し研究活動に専念できるサバティカルとして「立命館アジア太平洋大学学外研究員制度（ADL）」（資料 6-10、資料 8-13）を運用している。さらに学部長経験者にはその枠とは別枠で ADL を取得できるようになっている。

既述の教員アセスメント制度においては、研究分野で特別表彰を受賞した教員に出版助成又は研究助成、学外研究員制度の申請優先権が副賞として与えられる（資料 6-13）。

学内助成制度については常時見直しをしており、研究者のニーズに応えつつ、事務的作業の効率化による研究サービス余力の創出に努めている。必要な情報をできる限り Web 上に載せるなど、研究者が情報を入手しやすい環境づくりをしている。

財政的な支援のみではなく、英語論文の作成・投稿支援セミナー等を開催し、研究関連スキルの向上にも努めている（資料 8-14）。

<教育活動を促進させるための条件の整備>

【多文化協働学修の促進】

先述のとおり 2011 年度にライブラリー1階フロアを「ラーニング・コモンズ」として改修し、学生間の協働学修スペースを拡充したほか、個別学修サポートを提供する機能（ライ

ティングセンター) を付加した。2017 年度にはさらに、学生間の多文化協働学修を促進する目的から協働学修スペースを大幅に拡充し、また、「Analytics and Math Center」を設置し、数学・統計学に関する個別学修サポートの機能を追加した(資料 4-10、資料 8-15)。

【Learning Management System の活用】

本学では従前より各授業科目における学習管理を目的として LMS を全学で活用してきている。教員による学習教材の配信・保管・蓄積、小テスト等の実施、受講学生の学習成果等、試験の成績などを統合的に管理するツールとして LMS はいまや不可欠のものとなっている。2017 年度にはそれまで利用してきた「Blackboard」の利用を停止し、新たに「manaba」(朝日ネット社)を導入した。

【ティーチング・アシスタント (TA) の配置】

授業における教育・学修支援体制としてティーチング・アシスタント (TA) を幅広く配置し、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(資料 8-16)。

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

○研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み

- ・ 規定の整備
- ・ 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
- ・ 研究倫理に関する学内審査機関の整備

研究倫理に関しては、「立命館アジア太平洋大学研究倫理指針」「立命館アジア太平洋大学研究活動不正行為防止規程」を定めて基本的なルールを定めている(資料 8-17、資料 8-18)。さらに研究者として考慮すべきポイントを指針化した「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」と「立命館アジア太平洋大学における適切な研究成果発表のための指針」を定めた。これらにより個々の研究者の学問的良心に基づく自由な研究活動を保証しつつも、本学および本学の研究者が自律的に社会への責任を果たしていくための倫理観の全学共有を図り、以って研究の対象となる個人や組織、そして研究者自身を、研究プロセスにおける諸権利の侵害行為から保護するとともに、本学の学術研究が適正かつ円滑に遂行されることで、持続的に社会からの信頼を得ていくことを企図している。それら

は大学ホームページにも掲出して周知している（資料 8-19、資料 8-20）。

「立命館アジア太平洋大学研究倫理指針」の徹底を図るため、「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にも対応している（資料 8-21）。さらに、研究倫理に関する相談を受け、アドバイスを رفتたり、人を対象とする調査に関してガイドラインとの適合性などを審査する「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 2017 年度に設置した（資料 8-22）。これにより研究倫理に関する研究者からの照会等に迅速に対応できるようになり、より円滑な研究活動に資する体制となった。

前回の自己点検では「関わる必要な指導や助言等を研究者に対して行っているが、研究者から見て、相談手続きや審査プロセスがわかりにくい、また、研究倫理やコンプライアンスに関わる事前相談案件が近年増加しつつあり、現体制では必ずしも迅速に対応できていない」とのことであったが、これらは上述の通り、改善した。

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

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

<ライブラリー・アニュアルレポートの作成>

学生によるライブラリーの利用状況に関する各種データおよびアンケート結果からなる「アニュアル・レポート」を毎年度作成し、公表している。アニュアル・レポートに記載する各種データおよびアンケート結果は、総合情報センター運営委員会において共有され、次年度以降に向けた課題設定や各種施策の検討において利用されている。

アニュアル・レポートには、学生の入館回数・貸出冊数等について所属学部や回生、入学言語基準等の属性別のデータをまとめているほか、ゼミ履修者／未履修者別、学業成績（GPA）と貸出冊数との相関等についても経年でデータを収集している。また、学生のアンケートにおいてはデータベース等の利用状況やライブラリー内の設備・サービスの利用状況を問い、それらへの回答内容に基づきデータベースの次年度購読の判断や、施設・サービスの改善策の検討を行っている。

<研究環境の点検・評価>

研究環境の適切性の点検・評価は毎年国際協力・研究部の活動を大学評議会に報告し、評価を受けている。その際の大学評議会は拡大版となり、管理職職員や一般教員も参加できる

ものである。そこで出たコメント等を次年度以降の改善に活用している（資料 3-10、資料 3-11）。

(2) 長所・特色

<学びを支援するライブラリー環境>

教学内容と連携した蔵書構築のため、シラバスに掲載された図書（参考文献：学部 15 冊・大学院 30 冊まで、テキスト：学部・大学院 3 冊まで）を、基本的に各 2 冊購入・配架している。また、当該科目の開講中は、シラバスに記載されたテキスト・参考文献を「リザーブ・コーナー」に配架し、利用学生の利便性向上を図っている。

ライブラリー1階フロアに展開している「ラーニング・コモンズ」は、協働学修スペースを拡張したことにより、本学の多様な学生構成を活用した多文化協働学修をさらに促進することが期待できる。また、同フロアには、数学・統計学等の個別学修サポートを提供する「Analytics and Math Center」を設置するなど新たな機能が付加されており、既存の「Writing Center」共々、個々の学生に対するきめ細やかな学修サポートの提供が可能となっている。

<多様性に配慮した施設整備>

多様な学生（ムスリム、LGBT）に対応できるよう、施設整備を進めてきている。

<教員の研究費>

「立命館アジア太平洋大学学術研究助成」については、科研費への申請とその獲得を強く奨励する科研費連動型として 2014 年以来運営してきたが、科研費への申請が学内で定着してきたことを受けて、2017 年度に制度を見直した。また年間 30 万円の個人研究費は支給の条件が非常に簡便であり、研究活動の基盤となっている（資料 8-23）。

(3) 問題点

<ティーチング・アシスタント（TA）の育成>

学部カリキュラムの変更を伴う 2017 年度教学改革は、その主な目的として多文化協働学修の実践および教育の質向上を掲げており、その実現のためには、授業内外で学生間の協働学修の実践を支援するにふさわしい力量を備えたティーチング・アシスタント（TA）の育成が求められる。また、2017 年度教学改革において、両学部は必修科目を増やすなどカリキュラムを厳格化しており、自らの学修に専念する学生が増加し、TA の担い手となれる学生が減少する可能性は否定できない。2017 年度カリキュラムの進行に伴い、授業担当教員からの TA 配置ニーズはこれまで以上に高まることが想定されるため、TA の量的確保と共に、単なる教員の補助的役割にとどまらない質・力量を備えた TA の育成が大学全体の課題となる。

<研究関連>

QS アジア大学ランキングなどで示されている通り、論文の出版件数、引用数の評価が低い。論文力を強化するプロジェクトの立上げを予定しており、数年間をかけて改善を図る予定である。

(4) 全体のまとめ

<図書館、学術情報サービス>

図書館は本学の教育・研究分野の構成にふさわしいバランスと特色ある蔵書構成を有し、本学の多様な学生・教職員の構成や日・英二言語教育に対応して、洋雑誌、データベース・電子ジャーナル等の充実が適切に図られている。それらは、立命館学術情報システム (RUNNERS) により、同一法人の立命館大学の図書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である。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 NACSIS-Webcat (総合目録データベース) や 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ている。

図書館の開館時間は授業開講期の月～金は 8 時 30 分～24 時 00 分、開館日数は 2017 年度実績で 331 日、また、館内には閲覧用座席 1,034 席を配置し、学生・教員の利用ニーズに込えている。施設の 1 階部分は近年ラーニング・コモンズとして改修を加えており、2017 年度教学改革の主目的である多文化協働学修の実践を促すために協働学修スペース広く取り、個別の学修サポートを提供する「Writing Center」および「Analytics and Math Center」を設置するなど、学生の日常的な学修拠点となるにふさわしい機能を備えている。

図書館には司書資格を持った委託職員が配置され、学生スタッフも利用者サポートに従事している。館内でのレファレンス業務に従事するほか、初年次科目「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や、個別教員からの要請に応じてレファレンス・ガイダンス等を実施している。

以上のようなことから、図書館、学術情報サービスの質・量および提供する体制は必要十分な水準にあり、適切に機能していると判断できる。

<教育研究活動を支援する環境や条件の整備>

教育および学修活動を促進する環境として、図書館 1 階に展開しているラーニング・コモンズの充実を図ってきており、本学の多様な学生構成を生かした多文化協働学修を促進している。また、日・英二言語で個別のライティング指導を行う「Writing Center」および、2017 年度より国際経営学部の必修科目とした数学・統計学の個別学習支援を提供する「Analytics and Math Center」を整備するなど、個別具体的な学修支援の充実が図られている。

多文化協働学修を促進する上で TA による授業補助の意義が増している。現状では、受講

者数 150 名以上の比較的多人数クラスへの配置（1 名）を原則としているが、その他にも必修科目・コア科目、言語教育科目、初年次生向け科目等に多数の TA を配置し、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。今後、多文化協働学修 100%の実現に向けては、授業内外でピア・リーダーとしての役割を担える TA の育成および量的な確保が課題となる。

以上のようなことから、教育・学修活動を促進するための施設・設備・環境の整備が順次、適切に行われていると判断できる。また、TA 等の配置による人的な教育・学修支援を支援する体制についても、質的・量的拡充を図る課題があるとはいえ、現状においても適切に整備されていると判断できる。

<教員の研究費>

本学の研究費は大学経常経費を原資とする学内助成、科研費が本学における研究費の大半であり、あと若干の学外資金である。2015 年以降は学内助成を科研費に連動させる方向で財政的支援の制度設計を行ってきたが、今後は論文出版を中心とした研究成果を評価する要素を加味した制度への修正を検討する。学内の財源の再配分ならびに外部競争的資金の獲得にて原資は創出する。

<研究倫理>

2017 年度に「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」を設置し、合わせて「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」と「立命館アジア太平洋大学における適切な研究成果発表のための指針」を定めたことで、足下の国の方針等で求められる水準の環境が整った。また、倫理教育に関しては中期計画を定め、まず教職員と PhD に対する教育の徹底を図り、将来的に修士・学部生への教育を充実させる方針である（資料 8-22、資料 8-24、資料 8-25）。

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

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

本学は、大分県と同別府市との大型公私協力による大学設置であるという基本的性格から、開学前から「地域との連携」を基本目標の一つに掲げ、地域貢献に関する基本的指針を「APUからの提案」として1999年6月に公表し、別府市民を初めとする県内関係者を中心に広く配布した。その中で、以下の3つの大きな柱を掲げた。

- ① アジア太平洋時代の人材養成機関として、次代の国際社会を担う「ひと（人）づくり」
- ② 学術・文化・観光・産業が世界に輝く「まち（都市）づくり」
- ③ 大学と学生が大分、別府と世界をつなぐ「えん（縁・ネットワーク）づくり」

その後、開学20年を節目とし、次の10年、本学が世界と地域に対してさらに貢献すべき役割や責務について、「APU2030」の中に反映させている（資料1-9）。

<APU2030 ビジョン>

この多文化が共生する国際社会には多様な価値観が存在し、対立や摩擦が否応なく生じる。異なる文化と価値観の違いを認めて理解し合い、自由で平和な世界を築く「世界市民」を育成する。これが、APUの目指す「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」という理念の核心である。

APUで学んだ一人一人が、自由と平和を追求する人間として、人間の尊厳に対する畏敬の念を抱き、世界で、日本で、それぞれの住む地域や立場で、他者のために、社会のために行動することにより、世界が変わる。

APUで育つ「世界を変える」人とは

- ・他者と協働し、対話を軸に対立を乗り越え、社会に影響を与えることができる。
- ・異なる文化との衝突や遭遇したことのない困難への耐性がある。
- ・多様な視点やアイデアから、新しい価値を創造することができる。
- ・自分自身のゴールを描き、生涯学び成長し続けることができる。

「世界を変える」人を育てるために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。
- ・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

の価値を創造する。

・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。

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

○学外組織との適切な連携体制

○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

○地域交流、国際交流事業への参加

<国際連携・国際貢献>

本学では開学時より国際協力を通じた国際貢献・国際連携に重点を置いている。その一環として、2010年に独立行政法人国際協力機構（JICA）と連携協定を締結、JICAから国際協力事業を受託し、本学の研究成果を社会へ還元してきた。

「技術協力」としての「研修員受け入れ（国・課題別研修）」により、年間7～10件程度の短期研修員を受け入れてきた。2006年度の受け入れ開始以来、2017年度末までに計65回の研修を実施、78ヵ国延べ793名の短期研修員が本学での研修を修了した（資料3-11）。大分県は「一村一品運動」（各市町村がそれぞれひとつの特産品を育てることにより、地域の活性化を図る）や「オンパク」（分散・体験型見本市）の発祥の地でもあるため、地元の企業や団体と連携しながら、地域開発をテーマに、研修員が出身国・地域の地域開発の手法を体験的・主体的に学修する研修メニューを企画・実施し、好評を得てきた。

しかしながら、JICA研修を担当してきた教員の退職およびJICAの研修事業の見直しなどから、研修事業の受け入れは2017年度で一旦終了する。2018年度以降についてはJICA事業に限らず、国際貢献につながる研修事業の新規開拓を検討している（資料9-1）。

<地域貢献>

大分市から委託を受けて、RCAPS附属研究センターである国際経営学部の教員を主なメンバーとするアジア太平洋イノベーションマネジメントセンター（AP-IMAC）が「技術経営（MOT）入門講座」を2006年度～2015年度、2016年からAPU次世代事業構想センター（APU-NEXT）が「グローバルニッチトップ」をテーマに主に一般市民向けの講座として2006年度以来毎年開講している（資料9-2）。また、AP-IMACは、日本学術振興会からの委託による「ひらめき☆ときめきサイエンス」を実施し、研究成果を地元高校生の教育にも還元した（資料9-3）。

2014年から2016年度にかけて、大分県の委託事業として「留学生 OITA 魅力海外発信事業」を実施した（資料9-4）。これは、海外での大分県の認知度向上を目的に、アジア各国

向け CM を制作するものであった。制作作業は、本学ならびに本学学生が主体で進められた。技術面では、(株)テレビ大分（2015年に相互連携協定を締結）（資料 9-5）の協力を得た。大分県の認知・評判が県民のみならず各国に広まり、また本学学生の企画力、実践力、就業力の向上につながる取り組みとなった。

また、国内外でエンタテインメント事業を展開する吉本興業（株）との間でも、地域社会に貢献できるグローバル人材の育成や地域社会の発展に向けて共同で取り組んでいくことを目指して、沖縄国際映画祭での地域発信型映画の共同制作を皮切りに事業を展開し、2016年には連携協力協定を締結した（資料 9-6）。

<産業界および国内外の研究者等との連携>

本学ではアジア太平洋地域の未来創造に貢献するグローバルリーダーの育成という使命を掲げ、国内外の学術、政財界等のリーダーや指導者とのネットワークを築いてきた。そうしたネットワークの根幹を支えるのが「アドバイザー・コミッティ（以下：AC）」制度である。1996年に、本学の理念とミッションに賛同する75名の政財官学各々の分野でのリーダーがAC委員に就任し、2017年4月1日時点では、275名がAC委員に就任、本学の教学の充実と発展に向けてさまざまな形で貢献いただいている（資料 9-7）。

本学とAC企業との主な連携としては、APUの教学の充実と発展に向けた講演会・講座等の取り組み、就職斡旋等のご協力となっている。また各国のAC大使館には、入学者や在校生が安心して入学、在籍してもらうために質問があれば対応していただき就学援助の協力を頂いている。さらに、本学の教育研究面での支援をいただく組織として、アカデミック・アドバイザー制度を設け、国内外の著名な研究者・教育関係者である50名の方に就任していただき、特別講義や講演会等を開催している。

本学で毎年実施しているアジア太平洋カンファレンスは2016年度には参加者約500名を数えるまでになり、国内において英語で実施される人文社会系の学会としては最大規模となった。国内外から研究者が集まり、本学教員がネットワークを広げる良い機会となっており、論文共同執筆につながる成果も出ている（資料 9-8）。

<地域社会との連携>

本学は、大分県、別府市、また、地域住民から多大な支援を受けて開学した経緯を踏まえて、地域社会との連携・交流事業を積極的に展開している。これまで本学は、大分県下19のすべての自治体と協定を結んできたが、海外からの外国人観光客の受け入れが増加傾向にあることから、県外の要請に答える形で、長野県飯田市、宮城県気仙沼市、福岡県福岡市を含めた計22市町村と友好交流協定を締結し、積極的に交流事業を展開している（資料 9-9、資料 9-10、資料 9-11）。

とくに県内の自治体との間では、イベントや各種事業への学生派遣のほか、後述の国際交流事業での学生派遣や児童・生徒の受入れが主となっている。また、県外の自治体との連携

については、長野県飯田市には毎年フィールド・スタディに十数名の学生を送り出し、現地調査と政策提言を行う取り組みを10年以上継続しているほか、気仙沼市には複数の企業に学生をインターシップ生として派遣し、被災地の現状を学びながら就労体験に基づく提案を行っているなど、ユニークな取り組みを展開している。

2017年度には、大分県が行う世界温泉地サミット（2018年5月）の一企画として、世界の温泉地の比較を行う事業を受託し、おんせん県おおいたと世界の有力な温泉地の比較研究を久保 APS 准教授を中心に進めている（資料 9-12）。

<企業連携>

本学では、2010年度から、グローバル企業向けの短期（2～4カ月）研修プログラム、および短期研修カスタマイズプログラムである「Global Competency Enhancement Program (GCEP)」を展開している（資料 9-13）。GCEPは、グローバル化するビジネス環境に適応できる人材を育てたいとの企業の要請に応えるものであり、本学の多国籍な学生とのディスカッション、多彩な教員による講義の受講、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、言語運用能力を育成し、多文化理解・適応・交渉力を養うものである。受け入れ実績は、2011年度から2017年度4月までで、合計35社190名となっている。2016年には三和種類（株）との中国語講座を実施し、研修生1名を受け入れた（資料 9-14）。

また海外各拠点で勤務する外国籍従業員を対象に、日本語研修プログラム「Japanese Language Educational Program (J-LEP)」を2013年度から新たに展開している（資料 9-13）。海外支店従業員の日本語レベルを高め、日本関連企業等の顧客対応力を強化することを目的としている。2013年度から2017年度において、三菱東京UFJ銀行のアジア地域の各支店の従業員31名を受け入れた。

ムスリム研究センター（RCMA）では2015年度から5回の「RCMA 特別講座」を大分市内等で実施し、ハラルに関する取り組み事例などを紹介することで、地域の事業経営者等に喜ばれた。さらに同センターが支援する形で、大分県内の醤油・味噌トップメーカーであるフンドーキン醤油（株）と（株）インスパイアと2017年度に協定を締結し、ハラル醤油の共同開発事業に取り組んでいる（資料 9-15）。

<国際交流事業>

2017年度の地域交流の受入件数は67件、参加学生数は延べ407名、実人数は260名となっている。自然災害の影響などにより受入件数、参加学生数は過去と比較して若干減少はみられるものの、18件の新規交流の申し込みもあり、また、日出町、杵築市、佐伯市など特定の市町村が年間複数件の交流を実施しているケースも見られる（資料 7-7）。

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

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

自治体や企業と協定締結については、今までの取り組み状況や本学、自治体のメリットを精査したうえで、締結すべきかどうかを判断し、地域や学生に意義がある協定締結を進めている。

Global Competency Enhancement Program (GCEP) においては、研修の成果として、英語運用能力や異文化理解・適応能力の伸びを TOEIC および IDI(International Development Inventory 異文化感受性発達の速度を測るテスト)にて測定している。とりわけ TOEIC(Speaking&Writing)、TOEIC(Reading&Listening)に関しては、TOEIC 運営事務局からも非常に伸び率が高いと評価されている。2016 年度までは研修前後の異文化適応能力の伸びを測るために、IDI においては、異文化感受性の伸び、および行動適応のスコアによって測定を行ってきた。

学生と地域の交流に関わっては、スチューデント・オフィス業務会議、学生委員会にて振りかえり、実態については、STUDENT ACTIVITIES GUIDE に掲載している（資料 7-7）。

(2) 長所・特色

<地域社会、国際社会、産業界等との連携・協力を強く意識した教育研究活動、大学運営>
開学前から地域社会・国際社会、産業界等とのネットワークを重視し、大分県をはじめとした地方自治体、企業とも連携協定を結び、幅広い社会連携・社会貢献事業を展開している。

<本学の特色を活かした企業向けプログラム>

GCEP は日英二言語教育システム、多文化共生キャンパス等の本学の特色を生かしたプログラムであり、かつ、「グローバル人材育成」という日本企業が直面する課題に対応できている。

<地域交流>

国際学生数が半数を占めるという大学の特徴を背景として、本学の大多数の社会連携、地域交流は、国際交流の観点を含んでいることが大きな特色と言える。社会、地域からの本学に対するニーズも国際交流を期待する部分が強く、この点において大きく貢献できている。

(3) 問題点

GCEP は研修満足度が高いだけでなく、研修終了後に会社での行動変容がみられること

や、研修生がロールモデルとなっていること、海外赴任時に活躍されていることなどの成果といった高い評価を頂いている。また満足度の一方で、本学の多国籍な学生とのディスカッションや、英語開講授業履修体制についての改善を求める声も聞かれているため、今後のGCEPの安定的運用のために体制を見直すこととする。

大学は地域交流を通じて学生が学び、成長することを目的とするが、一方で活性化を目的とする地域の意識に差が生じるケースがある。お互いに効果が見られる交流のあり方について協議の必要がある。

(4) 全体のまとめ

<地域社会、国際社会、産業界等との連携・協力を強く意識した教育研究活動、大学運営>

本学の基本理念を踏まえつつ、既存の連携・協力事業、プログラムの効果を検証し、急速に変化する国内外の要請に応えるよう努める。

<本学の特長を活かした企業向けプログラム>

地方に立地する本学の学生にとっては、企業向けプログラムで来学する現役ビジネスパーソンとの交流は教育的意義が高い。言語科目の授業や、APハウス、キャリア企画といった正課外の企画においても、本学学生・院生と企業派遣学生との交流を推進している。

<地域交流>

APUは開学以来、地域、社会との連携や交流を重視している。地域連携の中で国際交流を展開できる本学の特徴を活かして、更に連携・交流を活性化させたい。

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

- 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
- 学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

<大学運営方針の明示と学内構成員に対する方針の周知>

大学運営に関する大学としての方針としては、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。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。なお、教授会については、学則において「学長が校務等に関わる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」としている。こうした管理運営方針に沿って、審議事項等を以下のとおり学則等の規程に反映し、大学構成員へ周知を行っている。

- ① 大学評議会（資料 1-2 立命館アジア太平洋大学学則第 6 条）
- ② 学生委員会（資料 7-2 立命館アジア太平洋大学学生委員会規程第 5 条）
- ③ 進路・就職委員会（資料 10-(1)-1 立命館アジア太平洋大学進路・就職委員会規程第 5 条）
- ④ 入学試験委員会（資料 10-(1)-2 立命館アジア太平洋大学入学試験委員会規程第 5 条）
- ⑤ 教授会（資料 1-2 立命館アジア太平洋大学学則第 7 条）
- ⑥ 大学院研究科委員会（資料 1-2 立命館アジア太平洋大学学則第 7 条の 2）

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

○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

○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>

法人全体の管理運営は、私立学校法に基づく寄附行為および「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（資料 10-(1)-3、資料 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、立命館アジア太平洋大学学則では、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議事等を定め、これらを基本として学園の管理運営が行われている（資料 1-2）。

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】

学長、学部長・研究科長の責任と権限については、各規程の定めに従い行われている。本学の学長は、「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」において学校法人立命館総長が任命し、学校法人立命館副総長を兼ねることが定められている（資料 10-(1)-5 第 6 条第 4 項、資料 10-(1)-3 第 4 条）。また、その役割として「本大学の校務をつかさどり、所属教職員を統督すること」が学則において規定されている（資料 1-2 第 4 条の 2）。

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（資料 1-2 第 4 条の 2）。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。（資料 1-2 第 4 条の 2 第 5 項ならびに第 8 項）。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（資料 10-(1)-5 第 7 条(3)ホ）。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（資料 1-2 第 4 条の 2）、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（資料 1-2 第 7 条の 5）。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。

【学生、教職員からの意見への対応】

学生からの意見については定期的に副学長・学部長との懇談会（Talk with Dean）を実施し、本学における教育活動についての意見の聴取を行っている（資料 10-(1)-6）。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、月に一回程度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。

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、改善を進めてきている。

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

- 予算執行プロセスの明確性及び透明性
 - ・内部統括等
 - ・予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

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特色を有している。安定的・持続的に教育研究活動を展開しつつ、財政の健全性を維持していく上で、学園・教学創造計画を裏付ける中長期的な財政計画と、その適正な運営を図る予算制度が重要な役割を有している。

本学では、常任理事会のもとに置いた事業計画委員会で、事業計画に基づいた PDCA サイクルの定着に向け、単年度における事業の基本的な考え方の提示、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と、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（財務部、APU においては APU 事務局）、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ため予算原案の策定、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。

「部予算枠」は、各部の課題の実行状況踏まえつつ、財務部（財務部、APU においては APU 事務局）によるヒアリングを実施することにより、次年度予算の策定につなげている。本学においては、ゼロ・シーリングを基本としつつ、アドミニストレーション・オフィスが決算分析に基づく予算見直しを行い、各オフィスとの間で意見交換をしながら予算編成を行っている。

日常的な予算管理や予算執行は、Company 会計システムによって運用している。学校法人立命館経理業務専決規程に則った予算執行の承認・決裁、配布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、システムが備える機能によって、予算管理を厳格かつ効率的に行っている。

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

- 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

本学は大学の理念・目的、また、基本理念である「自由・平和・ヒューマニズム」、「国際相互理解」、「アジア太平洋の未来創造」を実現するために、多様な国・地域から学生や教員を受け入れている。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。

1) 事務体制

本学の事務組織は、大学・学校の事務組織として編成することを基本とし、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。

事務局の下に、スチューデント・オフィス、キャリア・オフィス、アカデミック・オフィス、リサーチ・オフィス、アドミッションズ・オフィス（国際）、アドミッションズ・オフィス（国内）、アドミニストレーション・オフィス、学長室の8オフィスを置いている。

職員の区分は、専任職員、特定職員、契約職員（専門職、事務職）、事務補助職員（パート）となっている。

2017年5月1日現在の各オフィス事務体制は、以下のとおりとなっている。なお、学生数に対する専任職員の比率（S/S比率）は60.4名（5,738÷95）、特定職員・契約職員まで含めると30.04名（5,738÷191）となっている（大学データ集表34）。

表1：2017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	合計
事務局	1	2			7	10
スチューデント・オフィス			11	2	18	31
キャリア・オフィス			5		9	14
アカデミック・オフィス			25	7	21	53
リサーチ・オフィス			5		10	15
アドミッションズ・オフィス（国際）			9	1	12	22
アドミッションズ・オフィス（国内）			8		6	14
アドミニストレーション・			7		3	10

オフィス						
学長室			10	2	10	22
【合計】	1	2	80	12	96	191

2) 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、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。

3) 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 言語へのさらなる対応や一層高度化した業務に対応できる制度を整えた（資料 10-(1)-7）。

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。

4) 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ている。最近の具体例としては、「2017 年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」、「グローバル教職員開発インスティテュート（IPG）の立ち上げ」（資料 3-7）があげられる。

5) 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、

大学独自の職員評価制度は継続している。

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。担当課長と目標面接を行う。期中(9月)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、事務局長評価を行い、最終結果がフィードバックされる。その結果が優れていた職員については、国内外の研修に優先的に参加される等の処遇を講じている。

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率的に行うために、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

○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。そのうえで、事務職員は、役職者や教員と協働しながら、政策を積極的に提案することによって、大学全体や各事業等の改革・改善を推進する姿勢が求められている。

変化を恐れずに新たな課題に挑戦する姿勢、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、本学では職員評価制度を導入している。また、スタッフ・ディベロップメントについては、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。

本学の理念・目的の実現のため、日英2言語での対応が必要不可欠となっているが、2014年度に採択された「スーパーグローバル大学創生支援事業」では、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(資料1-4)。

(1) 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：

2013年度：34%→を2024年度：42.5%、

2017年5月1日現在の実績：33.5%

(2) 事務職員の高度化への取組、TOEIC800点以上の職員の割合：

2013年度：35.8%→を2024年度：44.8%、

2017年5月1日現在の実績：48.7% *目標達成済み。

(3) 国際通用性を見据えた採用と研修

多文化FD/SDセンターの設置：職員研修プログラムの策定

「グローバル教職員開発インスティテュートの開設について」（2017年3月7日大学評議会承認）において、グローバル教職員開発インスティテュート（略称：IPG）を設置した（資料3-7）。具体的な活動内容として、①Faculty Development、②Staff Development、③FD/SD 共通事項とし、2017年度より活動を開始している。

本学のSDの取組としては、各種の学外SD研修への派遣、学校法人立命館全体で実施する各種研修、本学独自で実施する研修の3種類がある。2017年度の実施状況概要は以下のとおりである。

2017年度人材育成のまとめ<2017年度に実施した主な研修：2018年2月22日現在>

	研修名	実施時期	参加者概要
1. APU 独自研修			
APU 指定 研修	私大連大学職員短期集中研修	9月	2名
	私大連ヒューマンリソースマネジメント研修	11月	1名
	G4 研究部研修	12月	4名
	G5 人事担当者研修	10月	3名
	国際会議参加（APAIE、NAFSA、EAIE）	3、6、9月	3名（各1名）
提案型 研修			APUにて実施
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
	APU1年目研修	春、秋	新規採用職員および希望者
	自衛消防業務(新規講習)	通年	6名
	防災管理講習会	10月	1名
	エネルギー管理講習	10月	1名
	TOEIC 研修（専任職員対象）	春・秋Semster	春8名、秋7名
	申請取次資格者研修	6月、12月	4名
	通信教育講座受講奨励金	1月まで	契約3名
	技能検定料補助	1月まで	契約1名
2. 人事部研修			
	アサーティブコミュニケーション研修	10月	契約職員対象

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

○適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

○監査プロセスの適切性

○点検・評価結果に基づく改善・向上

＜適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価＞

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、学校法人立命館の役員および教職員ではない学外の有識者より構成する立命館アジア太平洋大学大学評価委員会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。大学評価実施後については委員長名で評価報告書が作成され、学長に対して報告が行われる。報告書の内容については学長が指摘・改善事項等を中心に大学運営に反映している。

＜監査プロセスの適切性＞

私学経営の厳しさが増す中で、財政状況及び経営の健全性を担保するために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付行為第 16 条（資料 10-(1)-5）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、学内規程（内部監査規程）（資料 10-(1)-8）に基づく内部監査を実施している。

監事の監査機能を充実する目的で、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、法人の業務についての計画的な監査を実施している。本学においても、年 3～4 回程度大学評議会に出席するほか、課題に応じ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、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、常勤幹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。2017 年度の監査結果は適正意見となっている（資料 10-(1)-9）。

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。2017 年度の監査結果は適正となっている（資料 10-(1)-10）。

内部監査は、理事長直属の組織である業務監査室が担当し、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。

(2) 長所・特色

<日英二言語教育システム等への対応>

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。

<スタッフ・ディベロップメント>

スタッフ・ディベロップメントについては、国際的な大学として必要な研修等を高い水準で実施していると評価している。具体的な数値としては、SGU の目標として、TOEIC800 点以上の職員の割合を 2013 年度：35.8%、2024 年度：44.8%に設定しているが、2017 年 5 月 1 日現在の実績：48.7%であり、既に目標を達成している。

(3) 問題点

<管理職の英語力>

職員の英語力の高度化は高い成果を得ているが、管理職の TOEIC800 点以上の割合が低くなっている。

<学生の意見の大学運営・教育活動への反映>

学生からの意見の聴取については Talk with Dean に出席できる学生数が限られていることもあり、一部の学生の意見聴取に留まっている。また、他のアンケートも含め、学生の大学に対する要望等について効率的に収集し、大学運営や教育活動に反映する制度や体制が確立されていない。

<業務改善に関わる PDCA の確立>

自己点検評価については大学評価委員長からの報告書において指摘のあった事項に対して改善等に取り組むこととなっているが、業務改善の PDCA サイクルとしては確立されていない。

(4) 全体のまとめ

<日英二言語教育システム等への対応>

世界的視点での競合激化や、環境の多様化、複雑化に対応するために、事務体制の中期的な整備方針を策定するとともに、職種の役割や期待値の明確化を図り、また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等を促進することにより、事務体制全体の機能向上が着実に進んでいる。また大学評議会や教授会など主要な機関会議については通訳を配置し、日英両言語による大学運営を実現している。

英語対応についても、SGU 計画の 2024 年度数値目標を既に達成しており、研修、取り組みの強化の成果が現れてきている。

<スタッフ・ディベロップメント>

研修の成果を検証の上、人材育成計画や研修制度の全体像を整理し、方針を策定することとしている。その中で、研修目的の明確化と、内容の一層の充実を図ることとしたいと考えている。

SGU 調書において、APU では海外重点拠点校を 2022 年度までに 10 校を選定し、それらを中心とした協定大学と共同で SD 研修会などを実施することにより国際標準の職員育成に取り組むとしている。また、より専門性が高く高度な業務が可能な職員を育成するために海外大学でのシャドウイング研修などに毎年 2～3 名程度派遣するとしている。

これらの課題に具体的に取り組むために、海外協定大学とこれまで培ってきたネットワークを活用して、2018 年度から以下の取り組みを検討していく。

【協定大学からの職員受入】

すでに APU には 150 を超える学生交換協定を締結している大学があり、これまでもこれらの海外大学からの職員研修を受け入れている。

表 2：協定大学からの職員受入状況

相手大学	受入期間	人数	APU 訪問目的	対応オフィス
マルメ大学	2011/4/20-22	1	情報システムと学生データの連携	スチューデント・オフィス、アカデミック・オフィス、アドミッションズ（国際）
ジェームスマディソン大学	2013/7/11-12	2	言語教育、初年次教育	教学部、アカデミック・オフィス
カソリック大学	2014/6/9-13	1	就職支援	キャリア・オフィス、アカデミック・オフィス
ワルシャワ経済大学	2017/6/12-16	1	交換留学業務、留学生受け入れ	アカデミック・オフィス、スチューデント・オフィス

現在も断続的に協定大学からの受入希望が届いているが、これらについては相談を受けたオフィスを中心に個別対応を行っている実態がある。相手先の調査要望によって対応オフィスが分散することは一定あると思われるが、今後はアドミニストレーション・オフィスを中心に受け入れプログラムを編成・調整し、協定大学からの受入に対応する。

また、受入をすることによって協定大学との交流が深まっていくことや、そこから FD や学生プログラムに発展することも十分考えられる。そのため、APU の活動全体を知っていただくような内容を受入プログラムのメニューに入れ、全オフィスで受入体制を敷くよう努める。

職員研修を受け入れるための基本条件を次のように整理する。

表3：職員研修受入の基本条件

受入期間	原則1週間
プログラム案 ＊実際のプログラムは、訪問者のリクエスト等を事前に受け取り、一定の調整を加える。	第1日目（アドミニストレーション・オフィス） ・APUの概要、多言語環境、教育プログラム、就職実績、キャンパスツアー 第2～3日目（アカデミック・オフィス） ・教学プログラムの詳細、国際交流について 第4～5日目（アドミッションズ（国際）） ・留学生向けの広報業務 ＊各日、半日程度のプログラムとする。
受入支援	APハウス4の宿泊施設を無償貸与

【海外重点拠点大学ならびに協定大学への職員派遣】

①海外重点拠点校への派遣

対象大学：APUにて職員研修受入実績のある協定校

研修内容：職員業務の高度化を目指し、派遣元となる各オフィスにて調査目的を設定し、具体的な政策立案を前提とした調査研修とする。

②学生交換協定校への派遣

対象大学：APUにて職員研修受入実績のある協定校

研修内容：英語力強化を1つの目標としつつ、海外大学の大学運営全般を学び、今後のキャリア育成や英語学習につなげる。

<学生の意見の大学運営・教育活動への反映>

学生からの意見の聴取についてはTalk with Deanの規模拡大や開催頻度の増加に取り組み、より多くの学生の意見を収集することが必要である。また、収集した意見について大学運営や教育活動に反映する制度や体制を構築する事が必要である。

<業務改善に関わるPDCAの確立>

大学評価委員指摘のあった事項に対して改善等に取り組むにあたり、学内組織の役割と責任を明確にし、業務改善のPDCAサイクルを確立していくことが必要である。

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

- 大学の将来を見据えた中・長期の計画等に則した中・長期の財政計画の策定
- 当該大学の財務関係比率に関する指標又は目標の設定

<大学の将来を見据えた中・長期の計画等に則した中・長期の財政計画の策定>

財政計画については、2020年度までの中期計画を立案している（資料10-(2)-1）。また、教員人件費、職員人件費、奨学金といった主要な支出項目については、上限を設定している。また、長期施設改修、情報システムといった年度によって支出額に変動があるものについては、複数年度予算制度を設け、複数年度での上限を設定している。上記より、中期的な財政計画を継続的に立案している。

<当該大学の財務関係比率に関する指標又は目標の設定>

日本私立学校振興・共済事業団（以下、私学事業団）の定める「経営判断指標」を流用し、法人ではなく、APU部門での決算数字に基づき確認を行っている。この指標ではA2レベルにある。

APU財政運営の基本的考え方は、法人全体の方針に基づいており、APU単体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により、安定的・永続的な大学運営を確保することである。端的に言えば、施設や設備の取替更新に備えた積立等を織り込みながら、毎年度の収支がプラスになるように運営することであり、2011年度以降でこれを継続している（資料10-(2)-2）。

学生生徒等納付金収入は、授業料収入、入学金収入、実験実習料収入、その他納付金収入で構成され、全収入の約8割を占め、本学の基幹収入に位置づけられる。

学納金収入に次ぐ、基幹収入は補助金収入であり、経常費以外の補助金獲得状況により、約8.6億～12億の推移（経常費補助金は8.3億円前後）であり、全収入の約1割を占める。

事業収入は、いわゆる収支見合事業で構成されている。収支見合は、当該事業の収入範囲内で支出項目（経費）を賄う事業であり、基本的に収支均衡で設計されている。

事業収入の85%前後を占めている寮費収入は、毎年収支プラス（約2.7億円）となっている。但し、これは単純に単年度の寮収入と支出の差分がプラスであるだけで、長期的な収支（建物修繕や建替を含む）における収支プラスを意味するものではない。

手数料収入は、概ね入学検定料で構成され、約1億円前後で推移している。

法人の資金管理運用委員会で2005年度から債券運用を開始している。APUでは、APU

ヤングリーダー奨学基金引当特定資産（日本財団ヤングリーダー奨学金）と APU 将来構想推進準備資金引当特定資産が該当し、法人の全体資金運用の中に位置づけられている。

全体収入の状況としては、国内他私大と同様に、学生納付金収入の変動、すなわち毎年の入学者確保状況が、数年間の全体収支に反映しやすい収入構造といえる。

基幹支出は、教職員人件費と物件費であり、人件費は 35 億円前後（支出全体の約 40%）で推移している。教員人件費は、教員組織整備計画により、21 億円（本務 18.9 億＋兼務 2.1 億円）の範囲と定められており、遵守されている。2017 年度は、20.4 億円（本務 18.6 億＋兼務 1.8 億円）であった。

職員人件費（本務・兼務）については、2017 年度は、職員人件費は約 14.6 億円の状況であり、内訳は、本務職員（専任・特定・契約）が 13.7 億円、兼務職員（事務補助・学生アルバイト）が 0.85 億円程度であり、さらに、物件費における職員人件費に相当する経費額（派遣職員・大学事務後方支援業務の株式会社クレオテック委託分）は、約 2.5 億円の支出水準にある。

物件費は、会計上では教育研究経費・管理経費・施設・設備費で構成されるが、内容としては、教育や研究にかかる経費、学生募集や入試にかかる経費、奨学金経費、施設や情報インフラにかかる経費、水光熱のエネルギー経費等が中心である。

いわゆる物件費の経常費支出は 40 億円で編成され、オフィス予算 19 億円、奨学金 21 億円である。

物件費支出において、最も規模が大きいのは奨学金経費であり、2011 年度で 16 億円（支出全体の 19.4%、収支見合いを含めた物件費支出の 36.4%）であった支出が、2014 年度では 19.7 億円（支出全体の 22.3%、物件費の 39.6%）まで達し、2015 年度では 21.5 億円に達していたが、2017 年度は、19.7 億円まで削減できている。

現在、授業料減免の適用計画を策定し、新入生に適用する奨学金支出を抑制しているため、奨学金支出は今後 18～19 億円レベルとなる見込みである。

既存施設や設備、装置は開学 18 年を経て、施設修繕や設備、装置の更新が必要な時期を迎えている。既存施設については、キャンパス整備委員会において、2024 年までの中期的な修繕計画を策定し、老朽化への対応を開始している。

教室やキャンパス環境の情報化を推進する情報基盤整備については、これまでも 2 億～3 億円推移での予算編成を必要としているが、今後も従来同様の経費を必要とする。

将来の建替更新に向けて、資金積立（資産運用支出額と全体収支プラス額の累積）を進めており、2017 年度決算で約 53 億円の積立額を計上している。これは、「APU 将来構想推進準備資金引当特定資産」と呼ばれるものであり、学校法人立命館の財政計画における「特定引当資産Ⅱ」に該当するものである。特定引当資産Ⅱは、減価償却累計額の 50～100%の範囲で維持することが指標となっている。

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

- 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）
- 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
- 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

<学校法人の財務運営基本方針>

学校法人に求められる財政の安定性・継続性を確保しながら、R2020 計画が目指す「教育と研究の質向上」を図る取組を財政的に支えるために、以下の財政運営基本方針をまとめた（資料 10-(2)-3）。また、毎年度事業報告書を作成し諸事業についての取組みについてステークホルダーへ公表を行っている（資料 10-(2)-4）。

【財政運営基本方針】

- ① 貸借対照表の指標の維持に留意しつつ、各部門（学校）の資金収支をベースとして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により、学園財政の安定的・永続的な運営を確保する。
- ② R2020 前半期の 5 年間の事業計画を見通した財政計画として運営する。従来にも増して、計画的な学園運営・財政運営に努め、またそれらの連動を高める。新規事業やキャンパス整備等に当たっては、将来を見通した計画策定を重視する。
- ③ R2020 計画要綱を踏まえ、とりわけ「教育・研究の質の向上を支える財政運営」を目指す。言い換えれば、教育・研究の質の向上に向けて、従来以上に大胆に財政支出を行う。
- ④ 財政的（収入政策的）には、現行の学納金収入の水準を基本とした上で、学費の重みに応え、学びのコミュニティと学習者中心の教育の提供に全力で取り組む。財政支出が効果的に質の向上に寄与しているかどうか、学園自身で常に厳しく検証する仕組み（自己評価等）を整備する。
- ⑤ 財政上の総枠（基本収支試算）を踏まえて、教育・研究の質の向上を図るための主な支出予算の方針として、具体的なキャンパス整備（創造）計画、教員・職員組織整備計画、物件費支出計画を策定し、計画に基づき執行する。
- ⑥ 現行の学納金収入の水準を基本としたことを踏まえ、R2020（後半期）以降のさらなる教育・研究の質の向上に向けて、①学納金以外の収入強化政策、②業務合理化・経費節減政策、の 2 点を、R2020（前半期）の財政上の最重要課題と設定する。

また、収入の大部分を学生等納付金収入および補助金収入で構成される特性からも、本法

人では、それぞれの教育・研究等の活動と財政とを一体的に捉えて各設置校の運営を行い、財政規律を維持する考え方を基本としている。この「各部門（設置校）の財政的自立」の考え方は、上記「財政運営基本方針」に沿って引き続き堅持している。

<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 10 億円程度受け入れている。また、本学は、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。近年では、2011 年度に「大学の世界展開力強化事業」に採択、2012 年度には「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ている。さらに 2014 年度には「スーパーグローバル大学創成支援事業」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額の推移については、2015 年度は約 4470 万円、2016 年度は約 3090 万円、2017 年度は約 3230 万円と毎年 3000～4000 万円前後での受入状況にある。また、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。

上記のとおり、「学納金以外の収入強化」は重要な財政課題と位置づけ、大学として積極的な収入施策の検討に取り組んでいる。

<学校法人の財政状況分析>

本学（大学部門）の経営状況は、計算書類の通りである（資料 10-(2)-5）。消費収支計算書関係比率（大学基礎データ表 7）では、2017 年度決算数値を全国平均と比べると、支出では、人件費比率（本学 38.0%、全国平均 50.3%）、教育研究経費比率（本学 38.3%、全国平均 42.1%）は低い、管理経費比率（本学 13.4%、全国平均 9.3%）が高くなっている。これは、国際学生の受け入れとして国際教育寮を運営していることによるもので、本学の特色を反映したものである。

一方で収入については、積極的な補助金申請・採択により、補助金収入比率は高い水準で推移している（2017 年度本学 10.5%、全国平均 10.1%）。収支関係では、財政運営基本方針に沿って中長期的な施設取替更新を視野に入れた資金の積立を行っているが、財政の健全性を維持する観点では、収入基盤の確保が重要な課題となる。

資産の構成では、固定資産の割合が大きくなっている（固定資産構成比率 90.6%、2017 年度）。これは学園・教学創造による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））のストック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 9.3%（2017 年度）と低くなっているが、流動比率や前受金保有率にあるとおり、負債に対する資産の流動性は十分に保たれていると言える。

総資産の構成比では、総負債比率が 2013 年度の 9.6%から 12.2%（2017 年度）に増加していることにより、自己資金構成比率が下降傾向にある（2013 年度 90.4%、2017 年度

87.7%)。消費収支差額(累計)は、2010年度以降支出超過となっているが、基本金組入れ後のものであることから、必要な自己資金は確保されており、財政の安定性は確保できていると評価できる。

(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」に採択される等、学納金以外の収入を強化している。また、企業人材のグローバル化研修等を積極的に展開し、収入の多様化を図っている。

<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。

(3) 問題点

特になし。

(4) 全体のまとめ

<学生生徒等納付金以外の収入強化>

寄付金収入をさらに伸ばすことに取り組む。2013年度の約4,790万円から2017年度は約1,690万円とかなり減少している。卒業生を中心とした個人小口寄付募集を強化し、恒常的な寄付収入の基盤を築く。

<業務合理化・経費節減>

引き続き業務の見直し、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を進めるとともに、事務体制の計画的見直しに取り組む。また、予算執行に伴う効果を分析・検証する仕組みについて、効果検証方法を含め、一層の高度化を図る。こうした取組を通じ、中期的な視点で経費節減を実現する。

終章

第1章 理念・目的

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

- 学部においては、学部、学科又は課程ごとに、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
- 大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性

本学の理念・目的は、2000年4月の開学時に定めた「立命館アジア太平洋大学 開学宣言」で明確に述べられている。また、開学宣言から導き出された教育研究上の目的（人材育成目的）も学部・研究科（専攻）単位で定めており、学則に明示されている。

2015年には「2030年のAPUのあるべき姿、望ましい姿」としてAPU2030ビジョンを策定し、これを基本方針として2015年度から2020年度までの具体の行動計画として「APU2020 後半期計画」を策定し、APU2030ビジョンを記載したクリアフォルダーの作成等を通して学内外に対して積極的に発信している。

このように大学の理念・目的は適切に設定され、それを踏まえた学部・研究科の目的も適切に設定されていると判断できるが、開学宣言と比べると、特に学部・研究科（専攻）単位の教育研究上の目的（人材育成目的）の深い理解には課題が残る。

本学は2020年に開学20周年を迎える予定であり、2019年4月より開始する20周年事業において大学の理念・目的や社会的意義の発信等に積極的に取り組むための準備を進めていく予定である。

→ 達成

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、社会に対して公表しているか。

評価の視点

- 学部においては、学部、学科又は課程ごとに、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適切な明示
- 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

本学の理念である「立命館アジア太平洋大学開学宣言」および「教育研究上の目的（人材育成目的）」は、本学のホームページ、学部履修ハンドブック（学部生用、日英二言語）、Graduate Academic Handbook（大学院生用、英語のみ）等に掲載し、教職員、学生、社会に対して広く公表している。また、「立命館アジア太平洋大学開学宣言」を刻したモニュメントを、本学の理念の象徴として、行き交う学生や来学者の目に留まるよう、キャンパスの

中央に設置している。

学部履修ハンドブックは全学部新生に、Graduate Academic Handbook は大学院生に配布して大学の公式ホームページでも公開している。

→ ほぼ達成

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

○将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定

本学は、2015年に「2030年のAPUのあるべき姿、望ましい姿」としてAPU2030ビジョンを策定し、これを基本方針として2015年度から2020年度までの具体の行動計画として「APU2020後半期計画」を策定している。

この「APU2020後半期計画」において掲げている目標を達成するために各部・学部・研究科等における各年度の実施内容を策定し、期中点検を経て期末に取り組み状況を踏まえ、次年度の実施項目を策定している。また、これらの実施項目には本学が採択されているスーパーグローバル大学創成支援事業における実施目標も反映しており、各部・学部・研究科等だけでなく、大学全体として取り組むべき目的・目標が網羅されている。

加えて、各部・学部・研究科等の責任者が年度初めに「事業方針」を策定し、各年度の実施について大学評議会において具体的に共有・議論を行っている。

→ 達成

第2章 内部質保証

点検・評価項目①：内部保証のための全学的な方針及び手続きを明示しているか

評価の視点

○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きの設定とその明示

- ・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）

本学は、内部質保証のための全学的な方針及び手続きについて、「立命館アジア太平洋大学 内部質保証方針」にて定めており、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として、統合的に内部質保証を行う仕組みを構築している。

また、内部質保証システムの全体像は「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」において明示している。

→ 達成

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

- 内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の整備
- 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

「立命館アジア太平洋大学 内部質保証方針」において大学評議会が大学全体の内部質保証の推進に責任を負うこと、また自己点検・評価委員会が、大学全体及び各組織の活動にかかわる事項の点検・評価と、改善活動の進捗確認を行うこととして、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と判断できる。

→ 達成

点検・評価項目③：方針および手続き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

- 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
- 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
- 行政機関、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
- 点検・評価における客観性、妥当性の確保

大学全体として学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針は策定されているが、そのための全学としての基本的な考え方については設定に至っていない。

本学では毎年度、APU2020 後半期計画に則して各部・学部等における諸活動の実施項目を設定し、自己点検・評価委員会において全学的にその実施状況の点検を年二回実施し、年度末には次年度の改善計画に反映することによって、PDCA サイクルの実質化を促している。

これに加え、国際経営学部および経営管理研究科では、2016 年度に取得した AACSB 認証に関連し、教育、研究をはじめとした分野において、国際的な質保証、継続的な改善サイクルの推進に取り組んでいる。

行政機関、認証評価機関等からの指摘事項への対応については 2015 年度に財団法人大学基準協会による認証評価を受け、指摘事項について管理シートを作成し、年 2 回開催する自己点検・評価委員会で進捗状況を管理している。また、自己点検・評価活動における客観性、妥当性は、外部委員により構成する大学評価委員会を設置し、2 年に 1 回開催することで担保しており、本学における内部質保証システムは方針・手続き等に基づき適切に機能していると判断できる。

→ 一部課題残る

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

- 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
- 公表する情報の正確性、信頼性
- 公表する情報の適切な更新

本学では「立命館アジア太平洋大学 情報公開ページ」において、教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の情報公開を行っている。公表を行っている情報については、各関連部署で作成した後、根拠となる資料とともに学長室で集約し、ダブルチェックを行った上で日英両言語で公開し、その正確性・信頼性を担保している。

公表する情報については各情報の更新時期に応じて、学内の担当部署において適切に更新しているほか、財務等法人全体として公表する情報については法人の担当部署と連携して適切に更新を行っている。

→ 達成

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

- 全学的な PDCA サイクルの適切性、有効性
- 適切な根拠（資料、情報）に基づく内部質保証システムの点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

本学では毎年度、APU2020 後半期計画に則して諸活動の実施項目を設定し、全学的にその実施状況の点検を年二回実施、年度末には次年度の改善計画に反映している。さらに、隔年で自己点検・評価報告書を作成することで、本学の諸活動を包括的に点検・評価し、その翌年度に外部委員で構成される大学評価委員会にて客観的な意見を得ている。これら一連の内容は、全学組織である自己点検・評価委員会および大学評議会にて報告し、方針や進捗の確認をしており、全学的な PDCA サイクルを適切かつ有効に展開している。また、目標・計画に対して進捗が芳しくない重要項目については、学長直轄の検討ワーキングを設置し、重点的に課題分析と対策立案を行う体制をとっている。内部質保証において重要となる自己点検・評価報告書については、機関会議等の根拠資料に基づき作成しており、これを学外の有識者によって構成される大学評価委員会が評価することにより、検証の客観性を担保している。

本学の内部質保証については、自己点検・評価、外部評価、機関認証を中心にシステムとしては確立されつつあるが、システム自体が「点検・評価」に重きが置かれており、点検・

評価結果を実際の改善・向上につなげ、さらにその結果を検証する恒常的なサイクルの構築については今後一層の強化が必要である。

→ 一部課題残る

第3章 教育研究組織

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

- 大学の理念・目的と学部（学科または課程）構成及び研究科（研究科または専攻）構成との適合性
- 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
- 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

本学は、社会科学分野に特化した教育研究機関として、現在、2学部2学科、2研究科、1研究所（研究センター）、および大学全体の教育を支える組織として、学部・研究科以外に3つの教育組織を擁している。開学から17年が経過し、これまで本学の理念や教育・研究のニーズに対応して組織改編を行ってきており、学術の進展や社会の要請に対応していると言える。その代表例が本学における教職員のFD/SD活動強化の必要性を踏まえ「アジア太平洋地域のFD/SD活動のハブ」となることを目的として開設されたグローバル教職員開発インスティテュートである。

今後は国際経営学部のAACSBの認証取得に代表されるように国際的通用性への視点を重視しながら、教育研究組織の更なる高度化に取り組んでいく。

→ ほぼ達成

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

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

教育研究組織の適切性については、教学部・研究部会議における調査・分析、必要に応じた教授会等における意見交換、大学評議会での確定、というプロセスと検証体制で行っている。特に教育組織の適切性については教学改革を主な節目として、教員組織整備計画の策定等を通して教育組織の適切性について点検・評価を行い、改善・向上に取り組んでいる。

→ 達成

第4章 教育課程・学習成果

点検・評価項目①：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

- 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及び公表

学習成果を明示した学位授与方針は、大学及び各教育研究組織の「教育研究上の目的」の改定等とあわせ、2014年度に各学部教授会、各研究科委員会等での審議を経て大学評議会にて決定し、大学ホームページを通して公表している。ただし、現在公表している学位授与方針には2017年度に各学部が実施したカリキュラム改革の内容を反映できておらず、改善が必要である。

→ 課題残る

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

- 下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定および公表
 - ・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
- 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・実施方針は、大学及び各教育研究組織の「教育研究上の目的」や「学位授与方針」の改定等とあわせ、2014年度に各学部教授会、各研究科委員会等での審議を経て大学評議会にて決定し、大学ホームページを通して公表している。ただし、「学位授与方針」と同じく、現在公表している教育課程の編成・実施方針には2017年度に各学部が実施したカリキュラム改革を反映できておらず、改善が必要である。

→ 課題残る

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

- 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

（＜学士課程＞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
＜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

各学部・研究科の教育課程の編成方針を踏まえ、毎年度、教育課程の実施方針として「開講方針」を策定し、体系的に教育課程を編成している。学部は日英二言語教育を基本とし、共通教育科目（言語教育科目・共通教養科目）と専門科目で構成されている。共通教育科目は両学部共通であり、特に多様な教育背景を有する学生を対象とするため、充実した初年次教育を展開している。専門科目は各学部の目的に沿った内容を配しており、各学部・コースにおけるコアとなる科目については必修科目として配置している。

大学院では英語のみの教育課程とし、コースワークと最終成果物を仕上げる演習を各研究科に応じて配している。

また、教育課程の順次性および体系性科目については科目にグレード番号を付して、望ましい履修時期を示して体系的な履修を促進するための「科目ナンバリング」を実施している。

→ 達成

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。

評価の視点

○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
・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、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

＜学士課程＞

・授業形態に配慮した1授業あたりの学生数

・適切な履修指導の実施

＜修士課程、博士課程＞

・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

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。

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、成績評価方法、多文化協働学修の実践方法、学生への要望事項、テキスト情報、参考文献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。

クラス規模は科目のグレード番号や授業形態を考慮した規模を設定しており、最大でも250名を上限としている。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。

→ 達成

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

○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

○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

期末試験のみで成績評価を行うことによって授業の空洞化を生じさないため、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。

単位認定については、入学前に他の教育機関で修得した単位交換留学において修得した単位などを、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、適切に単位認定を行っている。また、入学後に他大学等で修得した単位については協定に基づく単位認定については、学内規定に基づき、大学の学則上の設置科目と適合するか否かの判断の上、単位認定を実施している。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。

学位授与基準は既述のとおり大学設置基準に基づき適切に設定され、その学位授与基準にそって学位授与手続きを実施している。

学士の学位授与は、学内規定に則り、教学部会議および教授会の審議を経て、学長が決定することとしている。

修士および博士の学位授与についても学内規定に則り、学位委員会における審議を行い、さらに教学部会議および教授会の審議を経て、学長が決定している。

→ 達成

第5章 学生の受け入れ

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

- 学位授与及び教育課程の編成・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
- 下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の認定
 - ・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

学部・研究科単位、課程・専攻別に本学の国際認証や学部及び大学院のカリキュラムとの整合性を取った上でアドミッション・ポリシーを適切に定めており、これらをアドミッション・ポリシーとして、大学ホームページで公表している。

また、本学学生として望ましい学習歴、学力水準、能力等を学部・研究科単位で定めた上で、これらを大学ホームページで明示している。

なお、学部・研究科ごとに学校教育法等の規程に則して「学歴」の出願資格を設定し、入学するにあたり修得しておくべき知識等を出願資格として設定し、入学試験要項等で適切に明示している。

→ 達成

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営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

- 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
- 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
- 公正な入学者選抜の実施
- 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・国内学生別に定め、入学試験委員会の審議を経て大学評議会で決定している。

特に本学の場合、学部学生の約半数は国際学生であるため、国際学生の選抜はAO入試により実施しており、書類審査（出願資格、言語能力、高校または大学での成績、志望理由の確認）を行ったのち、全志願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適切に評価している。

選考段階における書類審査や採点、面接等においては、不正やミスの発生を防止し、客観性を担保すべく、複数の教職員による執行体制を敷き、合否判定については、入学試験委員会において定めた審査・選考基準に則り、教授会の専門委員会である入試判定委員会にて審議し、学長が決定することにより、透明性・公正性を確保している。

また、入学者選抜の透明性を確保するため、入学試験要項や入学試験ガイド、大学ホームページにおいて、前年度の入試結果（志願者数、受験者数、合格者数、合格最低点等）についても公表している。

障がいのある学生の受け入れについては、入学試験要項やホームページにおいて、障がいなどの状況に応じて受験上の配慮を手配する場合があります、配慮を希望する場合は申請書を提出する旨を記載し、個別状況を把握した上で合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜を実施している。

→ 達成

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

評価の視点

○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、専門職学位課程>

- ・収容定員に対する在籍学生数比率

収容定員の適正な管理については、入試判定委員会で入学定員や収容定員と大幅な乖離がないよう慎重に合否判定を実施し、入学試験委員会、教授会、研究科委員会、大学評議会において、在籍学生数や入学者数等の確認を行っている。

ただし、両学部共に入学定員を充足したが、2年次・3年次編入学定員については未充足となっており、今後の改善課題となっている。なお収容定員の2学部合計数5,120名に対しては、2017年11月1日付け在籍学生数は5,534名であり、収容定員に対する在籍学生数比率は1.08である。

また、大学院の収容定員に対する在籍学生比率はアジア太平洋研究科博士前期課程で0.76、同研究科博士後期課程で0.77、経営管理研究科修士課程経営管理専攻で0.94となっており、大学院全体として今後の改善課題となっている。

→ 課題残る

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

○適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

○点検・評価結果に基づく改善・向上

本学の学生募集および入学者選抜のあり方については、年度ごとに総括および検証を行い、入学試験委員会で次年度の方針を審議した後、大学評議会で決定している。

また、収容定員や入学定員の適切性については、教学改革等の際に検証を行っている。なお、学部および研究科の入学試験結果については、セメスターごとに入学試験委員会、教授会（研究科は研究科委員会）、大学評議会、常任理事会、理事会等に報告し、全学で共有している。

上記のような点検・評価に基づき、課題となっている学部編入学の定員に対する入学者数比率については若干ではあるが改善傾向にあり、大学院の定員充足も改善傾向にあると判断できる。

→ 概ね達成

第6章 教員・教員組織

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

○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

○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

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。

また、教員の任用・昇任については「立命館アジア太平洋大学教員任用および昇任規程」に基づき、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。

教員組織の編成に関しては、教学改革を主な節目として ST 比の改善や教育の質向上、財政課題等を踏まえ、教員組織整備計画を策定しており、現段階においては 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、各学部・センターの教員組織を編成している。

→ 概ね達成

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成しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

- ・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、准教授又は助教）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
- ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）
- ・教員の授業担当負担への適切な配慮
- ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○学士課程における教養教育の運営体制

各学部・研究科の教員編制については、教員組織整備計画に沿って教員組織を編成し、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から編成している。

また、専任教員の構成は、開学以来、本学の理念・目的を実現するために外国籍教員を半数にするという方針を維持しており、現在、全専任教員 169 名中の 85 名（50.3%）が外国籍教員である。なお、専任教員の年齢構成に関しては、明確な方針を定めていないが、任用にあたっては教員組織の年齢構成を考慮している。

授業担当体制の編成については、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が、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水準にある。

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おり、必要に応じて、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。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員制度を設けている。

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、博士前期課程・修士課程科目担当基準を設け、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いる。

学士課程における共通教育科目の運営体制については、両学部ならびに言語教育センター、教育開発・学修支援センターの多くの教員が関わり、その全体を教学部がコーディネートしている。

共通教養教育については、本学の特徴である多文化環境を活用し、社会ニーズ対応力の向上を図りつつ、本学がめざす「世界市民」としての基盤を形成することを目的とし、両学部ならびに言語教育センター、教育開発・学修支援センターの多くの教員が関わり、その全体を教学部がコーディネートしている。

→ 達成

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

○教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手

続の設定と規程の整備

○規定に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

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、教員組織に応じて更に細かな任用・昇任基準や手続き等を定めている。これらに基づき、全学人事委員会のもとに設置する「教員推薦委員会」や「昇任審査委員会」が審査を行い、審査結果を踏まえ、全学人事委員会が審査・投票を経て任用・昇任候補者を決定している。

→ 達成

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

- 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
- 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

FD 活動については、2016 年度に設置した「グローバル教職員開発インスティテュート」を中心として展開しており、教員の授業運営力や総合的な学生教育力、アドバイジング力の一層の向上を目的とした各種 FD プログラムや多文化環境におけるファカルティ・トレーニングの実践として「ミネソタ FD プログラム」を米国のミネソタ大学と連携して実施している。

また、本学では、組織活動に関する評価および個々の教員の活動に関する評価を通じて、教育研究水準の向上を図るべく教員アセスメント制度を実施している。

→ 達成

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

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

大学全体としての教員組織の適切性については教学改革等を節目として教員組織についての点検・評価を行い、その結果を踏まえて教員組織整備計画を策定している。

全学人事委員会において、毎年度の各学部・センターの教員任用計画を策定するのに合わせ、各学部・センターの教員組織の適切性を確認し、大学全体の最適性の観点から教員組織のあり様を評価し、任用計画に反映している。

また、個々の教員が自らの活動を振り返り、自己点検・評価し、改善・向上に取り組むことを目的とした教員アセスメントを実施しており、教員組織の適切性を担保している。

このような教員組織についての点検・評価結果や法制度の改正などを踏まえ、本学ではこ

れまで、テニュアトラック制度や任期制教員の導入など、教員組織の適切性の維持・向上に取り組んでいる。

→ 達成

第7章 学生支援

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

○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

本学は、「多文化共生キャンパス」の創造と維持のため、また、多様な価値観・文化背景を有する学生が安心して学業に専念できるよう、開学以来、さまざまな環境整備や学生支援に取り組んでいる。本学における学生支援を通じた特徴は、学生の生活や活動を通じて、より濃密な他者との交流と協働の経験を得られる点にあり、このような視点を踏まえ、6つの学生支援の基本方針を定めている。

→ 達成

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

○学生支援体制の適切な整備

○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、補充教育
- ・正課外教育
- ・留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

○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
- ・学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮

○学生の進路に関する適切な支援の実施

- ・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

○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

○その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

学生生活の支援については、副学長（学生担当）のもと、学生部長、学生部副部長を配置し、学生委員会を中心として取り組んでいる。2016年度からは日本語・英語で対応できる専任職員のカウンセラーを配置し、メンタル不全など学生への支援体制を強化した。また、多様性をサポートする取り組みの一環として、2017年度より LGBT の基本方針を定め取り組んでいる。

学習面での支援については単位修得状況や授業への出席状況の思わしくない学部生を対象に、学生部が教学部連携し、教員と情報共有などを行いながら個別指導を行っている。また、多様な学生が、入学後円滑に大学での学修に適応することを目的として、国際教育寮での合同宿舎「入学前基礎力アップ講座」をはじめ、様々な入学前学修支援を行っている。

正課外の学習支援としては、言語面の学習支援を行う自主言語学習センター（SALC）や数学の学習支援を行う Analytics and Math Center（AMC）を設置し、学生の自主学習やピアラーニングを促すとともに、教員や TA による指導が受けられる体制を整備している。

休学・退学については学生との個別面談を行った上で学生委員会において審議し学長が承認することになっている。なお、本学では留年制度は設けていない。

障がい学生への支援については障がい学生への支援に関する指針（ガイドライン）を策定し、大学公式ホームページ、大学案内、入試要項、入学手続き要項、学生生活ハンドブックで公開をし、学生部長を委員長とする「障がい学生支援委員会」を設置し、支援内容の報告および課題等を共有する委員会を各セメスターに実施している。また、各オフィスに「障がい学生支援相談員」として配置し、学生の相談に応じている。

キャンパス整備においても、自動ドア改修や寮の居室改修等を行い、障がい学生が円滑に大学生活を遅れる環境を整備している。

学生への経済的支援については、国内学生に対する経済的支援としては「日本学生支援機構奨学金制度（給付型・貸与型）」、国際学生に対しては大学独自の学費減免型の奨学金「国際学生授業料減免制度」を中心とし、それらを補完する制度として、大学独自の奨学金制度や外部の給付型奨学金により学生への経済的支援を行っている。

正課外支援としては、国際教育寮 AP ハウスにおいて寮運営や学生間の交流を促す多様な取組を大学と学生が連携して実施し、異文化理解の促進、学生の自律性や協働力の育成に取り組んでいる。また、正課外活動においては本学学生の正課外活動に対する実態と傾向を踏まえ、多様な支援の枠組みを設定している。本学においては、正課・正課外において学生スタッフが支援に携わっており、これらの学生スタッフの育成については体系的な研修プログラム等を整備し、学生スタッフの育成に取り組んでいる。

生活面における支援については日英 2 言語対応が可能なヘルスクリニックを配置し、地域の総合病院の一つと緊密な協力関係を結び、日英 2 言語で対応している。さらに、本学学

生のモビリティの高さを踏まえ、海外渡航をともなう正課プログラムの参加学生および正課外活動団体の所属学生に対しては、「危機管理授業」を実施している。なお、学校医が委員長となり、地域の医師会、保健所、市役所と連携し、学生の健康管理等について情報共有と意見交換を定期的に行い、緊密な連携体制を構築している。

ハラスメントへの対応についてはハラスメント防止委員会を中心とした体制を敷いており、教職員を相談員として配置し、ハラスメント防止に関する規程およびハラスメント防止のためのガイドラインを制定している。

学校法人立命館では学園関係者の生命、身体および財産を保護することを目的に、「学校法人立命館リスクマネジメント規程」を制定しており、本学ではその目的を実現するために立命館アジア太平洋大学リスクマネジメント検討部会を設置している。

また、学内にはAEDを設置（総数7台）し、教職員に対して「普通救急講習会」を実施しているほか、災害の備えとして自衛消防団を組織し、教職員・学生参画のもと、定期的に防災訓練を実施している。

薬物乱用防止に向けて、春と秋に実施される新入生オリエンテーション時に啓発を行っている。喫煙については、中期的なキャンパス内全面禁煙を目標に、現在は喫煙エリアの設置により、キャンパス内の完全分煙を推進するとともに、新入生オリエンテーション時に喫煙者への喫煙マナーの啓発等を実施している。

学生のキャリア支援については副学長・就職担当（教員）が主宰する進路就職委員会を置き、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・立命館大阪キャンパスでの支援体制も敷いている。

本学では、学生によるキャリア支援としてピアサポートを重視しており、キャリア・パス形成を支援する学生団体や就職の内定を得た学部4回生が自らの経験をふまえて3回生以下の学生を支援する学生団体を中心となって活動を行なっているほか、卒業生も在学生のロールモデルとして、正課・正課外で学生のキャリア支援を行なっている。

正課においても、キャリア・パス形成の視点をカリキュラムに反映させ、キャリア・デザイン科目や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。

また、本学の学生の就職活動は時間的にも経済的にも不利な条件下にあるため、これを克服するための支援として、企業をAPUへ招致し、年間述べ250社が学内で企業説明会や選考会を実施している。

→ 達成

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

○適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

○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は各担当の部局において定期的に総括を行い、統括する各委員会に報告し、課題の共有を行なっている。その上で、次年度の支援方針を策定、実施するという PDCA サイクルが確立されており、学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行い、改善・向上に取り組んでいる。

→ 達成

第8章 教育研究環境

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

○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

本学では APU2030 ビジョン、APU2020 後半期計画に基づき、長期修繕計画の内容を踏まえた上で、キャンパスマスタープランを策定している。

→ 達成

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

○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

○教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

本学の校地面積は大学設置基準値を上回っており、本学において教育・研究活動を行うにあたって十分な校地及び校舎を有していると判断できる。

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おり、リスクマネジメント等に関わる規定も適切に策定している。

→ 課題残る

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

○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

○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

2017年5月現在、蔵書数は図書 215,993 冊、雑誌 2,776 タイトル、オンラインデータベース・電子ジャーナル 89 種類、視聴覚資料 3,756 点となっており、本学の教育・研究分野構成にふさわしいバランスと特色ある蔵書構築となっている。

閲覧可能なデータベース・電子ジャーナルについては、学外からも VPN 接続により利用可能である。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ウェブを通じて行うことができ、利便性の高い学術情報提供を図っている。

これらの図書・雑誌・電子情報については、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おり、国立国会図書館や国立情報学研究所を始め、国内外の大学と NACSIS-Webcat（総合目録データベース）や 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ている。

館内の閲覧用座席数は 1,034 席であり、1 階フロアはラーニング・コモンズとして協働学習スペース、プレゼンテーションルームやグループ学習室等を設置しているほか、ライティングセンター（日本語／英語）や数学・統計学の学習サポートを提供する施設の利用も可能となっており、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 分となっている。なお、窓口およびレファレンスカウンターには司書資格を持った委託職員等を配置しており、学生の学習に配慮した図書館利用環境となっている。

→ 達成

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

○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
- ・ 研究費の適切な執行
- ・ 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
- ・ 論文作成セミナーの実施等研究活動を支援する体制

○教育活動を促進させるための条件の整備

・教育施設・設備、環境の整備

・ティーチング・アシスタント (TA) 等の教育研究活動を支援する体制

研究費については、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全員に対して、1年度につき個人研究資料費として年 200,000 円、研究旅費として年 100,000 円を支給している。加えて、本学では学内助成を含む多様な教員の研究支援制度を運用している。

さらに、雇用期間の定めのない専任教員に対しては、1セメスターの間授業担当義務を免除し研究活動に専念できるサバティカルを運用している。

学内助成制度については常時見直しをしており、研究者のニーズに応えつつ、事務的作業の効率化による研究サービス余力の創出に努めている。また、財政的な支援のみではなく、英語論文の作成・投稿支援セミナー等を開催し、研究関連スキルの向上にも努めている。

教育活動を促進するための条件の整備については、「ラーニング・コモンズ」に協働学修スペースや個別学修サポートを提供する機能（ライティングセンター・Analytics and Math Center）を設置している。

また、本学では各授業科目の学習管理を目的として LMS を全学で導入しており、学習教材の配信・保管・蓄積、小テスト等の実施、受講学生の学習成果等、試験の成績などを統合的に管理している。

加えて授業における教育・学修支援体制としてティーチング・アシスタント (TA) を幅広く配置し、授業の質向上に努めている。

→ 達成

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

○研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み

- ・規定の整備
- ・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
- ・研究倫理に関する学内審査機関の整備

研究倫理に関しては、「立命館アジア太平洋大学研究倫理指針」「立命館アジア太平洋大学研究活動不正行為防止規程」を定めて基本的なルールを定めているほか、研究者として考慮すべきポイントを指針化した「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」と「立命館アジア太平洋大学における適切な研究成果発表のための指針」を定め、これらを大学ホームページにも掲出して周知している。また、「立命館アジア太平洋大学研究倫理委員会」を設置し、「立命館アジア太平洋大学研究倫理指針」の周知徹底等に取り組んでいる。

さらに、「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 2017 年度に設置し、研究倫理に関する研究者からの照会等に迅速に対応できるようにしている。

→ 達成

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

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

学生によるライブラリーの利用状況に関する各種データおよびアンケート結果からなる「アニュアル・レポート」を毎年度作成し、総合情報センター運営委員会において共有され、次年度以降に向けた課題設定や各種施策の検討を行っている。

研究環境の適切性の点検・評価は毎年国際協力・研究部の活動を大学評議会に報告し、評価を受け、その結果を次年度以降の改善に活用している。

→ 達成

第9章 社会連携・社会貢献

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

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

本学は、大分県と同別府市との大型公私協力による大学設置であるという基本的性格から、開学前から「地域との連携」を基本目標の一つに掲げ、地域貢献に関する基本的指針を「APUからの提案」として1999年6月に公表している。さらに開学20年を節目とし、次の10年、本学が世界と地域に対してさらに貢献すべき役割や責務について、「APU2030」の中に反映させている。

→ 達成

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

- 学外組織との適切な連携体制
- 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
- 地域交流、国際交流事業への参加

本学では開学時より国際協力を通じた国際貢献・国際連携に重点を置いており、その一環として、JICA から国際協力事業を受託し、本学の研究成果を社会へ還元してきた。また、地元自治体からの委託を受けて、多様な一般市民向け講座等も実施しているほか、海外での大分県の認知度向上を目的に、アジア各国向けCM作成等も行っている。

本学では開学時に本学の理念とミッションに賛同する政財官学各々の分野でのリーダーに「アドバイザー・コミッティ（以下：AC）」の委員に就任いただき、APUの教学の充実と発展に向けた講演会・講座等の実施や就職斡旋等の協力をいただいている。また各国のAC大使館には、入学者や在校生が安心して大学生活を送れるように様々な就学援助の協力を頂いているほか、アカデミック・アドバイザー制度を設け、国内外の著名な研究者・教育関係者に就任していただき、特別講義や講演会等を開催している。

また、アジア太平洋カンファレンスを毎年開催し、国内外から研究者が集まり、本学教員がネットワークを広げ、論文共同執筆につながるといった成果も出ている。

地域社会との連携においては、大分県下19のすべての自治体だけでなく、長野県飯田市、宮城県気仙沼市、福岡県福岡市を含めた計22市町村と友好交流協定を締結し、積極的に交流事業を展開している。

企業連携においては、グローバル企業向けの研修プログラム「Global Competency Enhancement Program (GCEP)」を展開し、グローバル化するビジネス環境に適応できる人材を育てたいとの企業の要請に応じている。

また、ムスリム研究センター（RCMA）では「RCMA 特別講座」を大分市内等で実施し、同センターが支援する形で、大分県内の醤油・味噌トップメーカーとハラル醤油の共同開発事業に取り組んでいる。

→ 達成

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

○適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

○点検・評価結果に基づく改善・向上

社会連携・社会貢献の適切性については、外部の地方自治体や企業関係者を含む大学評価委員会において、自己点検評価報告書に基づいて検証している。自己点検評価報告書には社会連携・社会貢献についての項目も設定しており、大学評価委員会からの指摘等に基づき、改善・向上に取り組みながら、社会連携・社会貢献の適切性を担保している。

→ 達成

第10章 大学運営・財務

第1節 大学運営

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

○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

○学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

大学運営に関する大学としての方針としては、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。

各委員会等の目的や役割等についてはそれぞれ規程を定め、学則等の規程に反映し、大学構成員へ周知を行っている。

→ 達成

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

○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

○適切な危機管理対策の実施

学長の選任方法については、私立学校法に基づく寄附行為等の規程の定められており、その役割と責任については本学学則に定められている。副学長・学部長・研究科長等の役職者は、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、理事たる副学長・学部長についてはその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。

学長は、本学学則において「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。

教学の管理運営は、学校教育法および関連法令に基づく学則に従い行われており、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議事等を定め、これらを基本として学園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。

学生からの意見については定期的に副学長・学部長との懇談会（Talk with Dean）を実施し、本学における教育活動についての意見の聴取等を行っている。教員については教員懇談会、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等を中心に大学全体の課題等について議論を行っている。

危機管理については、自衛消防隊を設置し、毎年全学総合防災訓練を実施している。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ため、今後の改善が必要である。

→ 概ね達成

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

○予算執行プロセスの明確性及び透明性

- ・内部統括等
- ・予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

本学では、常任理事会のもとに置いた事業計画委員会で、事業計画に基づいた諸計画の進捗状況等の総括と、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。また、決算分析に基づく予算見直しを行い、各オフィスとの間で意見交換をしながら予算編成を行っている。

日常的な予算管理や予算執行については会計システムによって運用しており、規程に則った予算執行の承認・決裁、配布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、当該システムを中心として予算管理を厳格かつ効率的に行っている。

→ 達成

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

○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

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。昇格については、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。

本学では、日英2言語業務への対応として、2010年度に雇用期限のない特定職員制度を

創設し、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んでいる。

なお、教職協働については、多様なプロジェクト等へのメンバーへの就任、入試面接の協働実施などをはじめ、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ている。

業務評価については、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、担当課長と期首、期中、期末に面談を行い、課長評価、次長評価、事務局長評価を行い、最終結果がフィードバックされる。また、学校法人立命館として、人事部を主管として、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。

→ 達成

点検・評価項目⑤：大学運営を適切かつ効率的に行うために、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

○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 SD の取組としては、各種の学外 SD 研修への派遣、学校法人立命館全体で実施する各種研修、本学独自で実施する研修の 3 種類を実施しており、2016 年度に設置されたグローバル教職員開発インスティテュートを中心に多様な SD プログラムの実施を行なっている。

→ 達成

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

○適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

○監査プロセスの適切性

○点検・評価結果に基づく改善・向上

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、大学評価委員会による大学評価を実施している。大学評価実施後については委員長名で評価報告書が作成され、学長に対して報告が行われる。報告書の内容については学長が指摘・改善事項等を中心に大学運営に反映している。

また、毎年監事による定期監査、会計事務所による会計監査を行っている。

→ 達成

第 2 節 財務

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

- 大学の将来を見据えた中・長期の計画等に則した中・長期の財政計画の策定
＜私立大学＞
- 当該大学の財務関係比率に関する指標又は目標の設定

財政計画については、2024年度までの中期計画を立案し、教員人件費、職員人件費、奨学金といった主要な支出項目については、上限を設定している。

また、長期施設改修、情報システムといった年度によって支出額に変動があるものについては、複数年度予算制度を設け、複数年度での上限を設定している。

財務関係比率に関する指標については日本私立学校振興・共済事業団（以下、私学事業団）の定める「経営判断指標」を流用し、法人ではなく、APU部門での決算数字に基づき確認を行っている。

→ 達成

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

- 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）
- 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
- 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

学校法人に求められる財政の安定性・継続性を確保しながら、本法人の目指す「教育と研究の質向上」を図る取組を財政的に支えるため財政運営基本方針を策定している。この基本方針に基づき、学園財政の安定的・永続的な運営を確保するとともに、新規事業やキャンパス整備等にあたっては、将来を見通した財政基盤の形成に取り組んでいる。

なお、本法人では、それぞれの教育・研究等の活動と財政とを一体的に捉えて各設置校の運営を行い、財政規律を維持する考え方を基本としている。

外部資金については私立大学等経常費補助金等を活用して、積極的な大学改革を進めているほか、「スーパーグローバル大学創成支援事業」等をはじめとした外部資金を獲得し、毎年度2億円以上の資金を受け入れている。

また、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。

収支関係では、財政運営基本方針に沿って中長期的な施設取替更新を視野に入れた資金の積立を行っている。

資産の構成では、固定資産の割合が大きくなっており、これは学園・教学創造による施設

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のストック形成が進んでいることによる。

総資産の構成比では、総負債比率が2013年度の9.6%から12.2%（2017年度）に増加していることにより、自己資金構成比率が下降傾向にある（2013年度90.4%、2017年度87.7%）。消費収支差額（累計）は、2010年度以降支出超過となっているが、基本金組入れ後のものであることから、必要な自己資金は確保されており、財政の安定性は確保できていると評価できる。

→ 達成