

# 2019 年度 自己点検・評価報告書

立命館アジア太平洋大学

## 目 次

|        |           |    |
|--------|-----------|----|
| 第 1 章  | 理念・目的     | 3  |
| 第 2 章  | 内部質保証     | 9  |
| 第 3 章  | 教育研究組織    | 18 |
| 第 4 章  | 教育課程・学習成果 | 23 |
| 第 5 章  | 学生の受け入れ   | 38 |
| 第 6 章  | 教員・教員組織   | 48 |
| 第 7 章  | 学生支援      | 57 |
| 第 8 章  | 教育研究等環境   | 71 |
| 第 9 章  | 社会連携・社会貢献 | 82 |
| 第 10 章 | 大学運営・財務   |    |
| 第 1 節  | 大学運営      | 88 |
| 第 2 節  | 財務        | 98 |

## 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。

#### 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。

本大学は、教育基本法の規定する教育の一般的法則と方法に則り、学術の中心として

広く知識を授けるとともに、深くアジア太平洋に関する専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的および応用的能力を展開させることを目的とする。

本学では、基本理念の実現、ならびに「アジア太平洋の未来創造に貢献する有為な人材の養成」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、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。

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（2019/4時点：19人中3人が外国籍）

#### <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。

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。

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。

##### 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。

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年度までの具体的な行動計画として「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。

<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。

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を取組内容を策定し、期中点検を経て期末に取り組み状況を踏まえ、次年度を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、各年度を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以上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。

## 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。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。

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。

- 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。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」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）。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。

<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。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、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。

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。

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。

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。

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。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。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。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、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。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。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。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年度までの具体の行動計画として「APU2020後半期計画」を策定した。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。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。

#### <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。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。

## (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。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。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、大学評価委員会の機能を兼ねるGoverning Advisory Board会議を2018年度に開催し、国内だけでなく国外からの有識者から、国際的な視点での評価、提言を受けることができた。

### (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。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、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・目的と学部構成及び研究科構成との適合性
- 大学の理念・目的と附置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

##### <教育組織の設置趣旨や活動内容と大学の理念・目的との適合性>

本学では、立命館アジア太平洋大学開学宣言、立命館憲章に基づき、教育研究や科学技術の動向、国際社会の情勢や社会からの要請を踏まえて、教育研究組織を設置している。2018年4月1日現在、2学部2研究科を設置しており、各学部・研究科の人材育成目的は、学則に規定しそれに基づき教育研究活動を展開している。さらに、大学全体の教育やその改善を横断的に推進・支援する組織として教育開発・学修支援センターを整備している。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。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。

##### <教育研究組織の概要>

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<br>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)<br>————— 国際協力政策専攻(博士前期課程)<br>————— アジア太平洋学専攻(博士後期課程)<br>経営管理研究科 ————— 経営管理専攻(修士課程) |

|                |   |
|----------------|---|
| 附置<br>研究<br>所等 | 立命館アジア太平洋研究センター<br>総合情報センター<br>教育開発・学修支援センター<br>言語教育センター<br>Center for Inclusive Leadership (CIL) |
|----------------|---|

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、教養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おり、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いる。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おり、現在は、教育研究の国際的な展開により、地域社会と世界に広く貢献する人材育成を図るため、既設の学部を再編し新学部設置の可能性について議論を開始した。

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

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。

#### ＜教育研究の質向上と社会的要請に応じた教育研究組織の改組状況と成果＞

本学では、2000 年の開学から APU2020 後半期計画に至るまで、教育研究の質向上を軸とする教学改革を推進するために、国内外における世界的な動向や卒業生の社会（国内・国際）における活躍などを分析しながら、教育組織のあり方を検証し、組織の設置・変更等に取り組んできた。

実質的な教育の質向上という点においては、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）に取り組んだ。

2020 年に開学 20 周年を迎えるにあたり、社会からの要請に基づいた人材として APU2030 ヴィジョンを実現させるため、新学部設置といった新たな教学展開を視野に入れて議論を開始した。

具体的な社会の要請への対応としては、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）等などを行ってきた。

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

<教育研究組織の適切性の定期的な点検・評価>

大学や学部・研究科、センター等の各教育組織では、新設時や再編時、国際認証取得時を中心に教育組織の適切性を検証し、教学展開を図っている。新たな学部を設置する場合は、常任理事会の議を経た上で、そのもとに新学部の設置委員会を設けて、学内での検討状況を基に同委員会が学部の基本構成、教育課程、教員人事計画、施設整備、など設置に向けた準備を進めることとなっている。また現在検討を進めている学部の新設に関する決定は、大学評議会、常任理事会の議を経て、理事会で行うこととなっている。

既存学部・研究科は、毎年度、当該学部・研究科の教学総括・次年度計画を基に見直しを行っている。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、自らの理念・目的と社会の要請が合致しているかを検証する際は、各組織と教学部が教育目標、学位授与方針、教育課程（編成・実施）、教育内容・方法等を検証し、教授会・教員懇談会における審議を経て、大学評議会での議決を行っている。

現在、急速に進むグローバル化と環境問題に取り組む人材育成に対する社会的要請に応えるため、22年度を目途に既存学部の教学体系を再編する議論を進めている。

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。

## (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。また、今後の教員の教育力向上と大学における教育・研究活動を支える職員の力量形成の必要性を踏まえ、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。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。

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。

## 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。

学びの質保証（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。

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）に基づき継続的にLG、LOおよびCAMの検討・整備を進めている。

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。

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

＜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。

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、入学時の英語プレイスメント・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。

#### <学部共通：多文化協働学修の実施>

本学の多文化環境を正課においてより進化させることを目指し、国籍や文化背景の異なる学生の学び合い（協働学修）を中心においた「多文化協働学修」の実施を促進している。「多文化協働ワークショップ」では、入学後間もない 1 回生時に国内学生と国際学生が混

在し少人数で多文化協働学修を実践する必修科目である。

#### <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」、「ビジネスエシックス」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。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 |         |

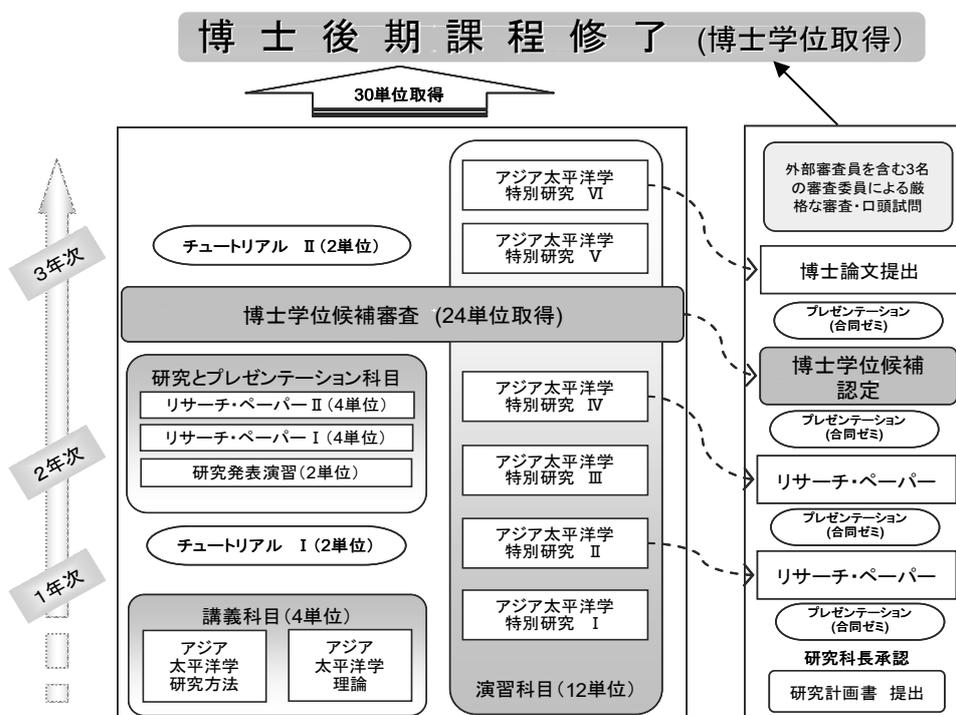
\*1 主要科目のうち、該当する専門区分の科目群から 10 単位以上を修得する。

\*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>

「日本の経営」、「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」「ビジネスエッセンス」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）

「日本の経営」、「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。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。

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。

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入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。

| 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。

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。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。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（本学の単位数に換算した場合、約 61 単位）を満たし、本学においては研究レポート、トリア単科大学には修士論文を提出し、それぞれの審査に合格する必要がある。協定書の添付事項において、1 年目（日本）、2 年目（ドイツ）に各大学において履修する科目や科目読替、成績評価の読替を定めており、これに従い、両大学で単位認定を行う。トリア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。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。

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。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。

#### 【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。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ている。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。学長を委員長とする「全学 AOL 推進委員会」を 2018 年度に設置し、すべての教育組織において AOL 活動を推進している。

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・オブジェクティブス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・オブジェクティブス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ている。

<学生・卒業生調査、就職先への意見聴取>

卒業生への意見聴取は、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、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。

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。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。

**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andard 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。

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。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・アドバイジング等の学修支援や入学前教育プログラム等を立ち上げ、包括的な初年次教育を展開している。

### (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。

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 카테고리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、セメスター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、毎セメスター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。

## 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、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、AACSB 認証評価、TedQual 認証評価や学部および大学院のカリキュラムを踏まえ定めている。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。現在 2021 年度入試改革を予定しており、改革の内容を反映したアドミッション・ポリシーの策定に向け現在議論を進めている。

#### 【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。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

- 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

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。

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

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

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

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性

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

- |   |
|---|
| <p>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</p> <p>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</p> |
|---|

<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 条等の規定に則して「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

| 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 条等の規定に則して「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。

| 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。なお、2020 年度入学者入試より3年以上の就業経験を原則必須化へ変更を行っている。

**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学試験ガイドを発行し、大学ホームページでも公表している。

**【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いる。(国際学生(学部)募集の Website <https://admissions.apu.ac.jp/>)。

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。2019 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つける「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、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。海外フェアへの参加や東京等での独自説明会実施に加え、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。多様な地域からの出願を考慮し、特にオンライン説明会を強化し毎月3回程度実施を行っている。また、文部科学省の奨学金（大使館推薦等）や JICA 系の人材育成奨学計画（The Project for Human Resource Development Scholarship）等へも積極的に参画し、多様な入学者受け入れに取り組んでいる。

（大学院募集の Website <https://admissions.apu.ac.jp/graduate/>）

### 【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、面接等の多面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（大学入試センター試験利用入試を含む）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<br>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<br>編転入学試験                                 |
|      | 国外<br>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<br>編転入学試験                                 |
| 国内学生 |          | 一般入試  | A 方式、英語重視方式、センター試験併用方式、センター試験方式、後期分割方式、センター試験＋面接方式、センター試験方式（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）、<br>帰国生徒入試 A・B、秋期帰国生徒入試 A・B、編入学・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。また、2020年度入試より全員へクリティカルシンキングや数的素養を図るアセスメントを全員に課す取り組みも始めている。

#### <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。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、国内学生入試においては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。

#### <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。

#### 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>

入学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。

2019年度のアジア太平洋学部の入学定員充足率は1.00、国際経営学部の入学定員充足率は0.97と適正な管理ができていますが、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5,360名に対しては、2019年11月1日付け在籍学生数は5,333名であり、収容定員に対する在籍学生数比率は0.99である。

#### <アジア太平洋学部>

2019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253名、国内学生407名、合計660名であり、入学定員に対する入学者数比率は1.00となった。

編入学については、2019年度(4月・9月合計)の2年次編入定員12名に対し、編入学生数は国際学生3名、国内学生2名、合計5名であり、2年次編入学定員に対する入学者数比率は0.42となった。同じく3年次編入定員18名に対し、編入学生数は国際学生1名、国内学生4名、合計5名であり、3年次編入学定員に対する入学者数比率は0.28となった。

また、2019年度の収容定員2652名に対し、2019年11月1日付けの在籍学生数は2,738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。

#### <国際経営学部>

2019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348名、国内学生296名、合計644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、2019年度(4月・9月合計)の2年次編入定員22名に対し、編入学生数は国際学生1名、国内学生1名、合計2名であり、2年次編入学定員に対する入学者数比率は0.11となった。同じく3年次編入定員31名に対し、編入学生数は国際学生3名の合計3名であり、3年次編入学定員に対する入学者比率は0.10となった。現在、学部編入学定員が未充足の状態が続いている。

また、2019年度の収容定員2708名に対し、2019年11月1日付けの在籍学生数は2,595名であり、収容定員に対する在籍学生数比率は0.96である。

<アジア太平洋研究科>

2019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126名であり、収容定員に対する在籍学生数比率は1.05である。2019年度(4月・9月合計)の入学定員60名に対する入学者数は59名であり、入学定員に対する比率は0.98となっている。

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24名であり、収容定員に対する在籍学生数比率は0.8である。2019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。

<経営管理研究科>

2019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58名であり、収容定員に対する在籍学生数比率は0.73である。2019年度(4月・9月合計)の入学定員40名に対する入学者数は29名であり、入学定員に対する比率は0.73となっている。

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、国際学生の入学予定者数を毎週把握し、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>

### 【編入学定員充足に向けた取り組みと定員の見直し】

学部編入学の定員に対する 2019 年度の入学者数比率は、アジア太平洋学部は 0.33、国際経営学部は 0.11 であり、2017 年度のアジア太平洋学部 0.43、国際経営学部 0.15 から改善は見られなかった。

編入学定員充足の改善にむけては、海外協定校からの受入れ強化と新規開拓の可能性調査、国内外の短期大学や専修学校への広報強化に取り組んできたが改善には至っておらず引き続き改善にむけた取組みを継続している。

同時に 2019 年度に編入学定員の見直しを関連会議で検討し、2022 年度の編入学定員から減員することについて学内で合意された。具体的な編入学定員については、現在進められている将来構想の中で検討する予定である。

### 【大学院定員充足に向けた取り組み】

大学院の定員充足の改善に向けて取り組みを進めてきた。募集政策の見直し等を行ってきた結果、2019 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 0.98、経営管理研究科修士課程は 0.73 となった。2017 年度の 0.85、1.10 と比べ、アジア太平洋研究科博士前期課程については定員近くまで回復に至っている。経営管理研究科修士課程は下がっているものの、2020 年入学試験において一般志願者の出願者数が前年比 3 倍以上に増加しており、今後の回復が期待できる。

## (2) 長所・特色

国際学生募集については、世界各国の高校・教育機関に対して、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 93 の国・地域から学生を受け入れている。開学以来、国内学生と国際学生の構成比率が各々 50% になるべく募集活動を展開している(2019 年 11 月 1 日時点の学部・研究科学生在籍比率:国内学生 50.5%/国際学生 49.5%)。また、2000 年の開学当初、中国・韓国といった漢字圏の東アジア出身学生が高い比率を占めていたが、その後事務所が所在する国・地域(中国、韓国に加え、インドネシア、ベトナム、タイ、台湾)を中心に入学者を増やし、現在は南アジア(バングラデシュ、インドなど)やアメリカ、アフリカ各国からの入学者も増えつつある。

国内学生募集については、九州圏内だけではなく他の地域を含む全国で募集活動を展開しており、その結果、47 都道府県から学生を受け入れている。その上で、九州沖縄と関東の志願者数の 1 位 2 位が入れ替わったことも大きな特徴である。

また、AO 入試、特別入試(推薦・帰国生徒)、一般入試と多様な入試を実施することにより、大学での学習に必要な基本的知識だけでなく、入学後の学生生活を積極的に進めることのできる学生の確保に努めている。加えて、志願者数も 5236 名と開学以来過去最高となった。

### (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、上記の通り 2019 年度時点で 93 カ国・地域に留まり、目標にはまだ到達していない。

2019 年度（4 月・9 月合計）の学部編入学定員充足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>

既述のように、すでに世界 93 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、エージェント・募集協力者のさらなる活用、世界で活躍する卒業生（校友＝アラムナイ・アンバサダ）との連携、デジタルマーケティング（ウェブサイト改善、SNS による情報発信）などを行い、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、編入学定員はいまだ充足には至っていない。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。

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。

#### <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（2019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。2020年度以降の教員組織編制については、大学評議会の下に設置した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）において検討を進め結果、2020年4月以降の入学生から適用する授業料等の改定及び2022年度に予定する新学部開設による収容定員増を原資として教員体制を強化を進め、2020年度以降は、専任教員ベースで従来比で40%以上の増となる新人件費に基づいた新教員組織整備計画を決定した（2020年2月4日人事委員会）。

これにより、各学部・センターの教員数を大幅に増加させるとともに、より優秀な教員を安定的に確保し、教育の質向上を図る。

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
  - ・ 主要な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。

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 166 名中の 80 名（48.2%）が外国籍教員であり、国籍数は日本を除いて 20 カ国・地域である。また、「外国籍の教員」、「海外の大学で学位を取得した日本人教員」、「海外で 1 年以上の教育研究歴のある日本人教員」の合計が専任教員全体に占める割合は 84.9%（141 名）である。

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。

#### 【主要な授業科目における専任教員（教授、准教授又は助教）の適正な配置】

授業担当体制の編成に際し、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変動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。

#### 【研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置】

大学院科目担当の資格審査は、博士後期課程科目担当基準（D○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。2019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。

#### 【教員の授業担当負担への適切な配慮】

教員が担当する授業の責任時間数に関しては「立命館アジア太平洋大学教員責任時間規程」において職位毎に定めている。同規程においては、役職にある教員の責任時間をあわせて定め、授業担当負担を減じているほか、授業や役職以外の特別の業務を命じる場合にも、大学評議会において責任時間を減じる措置をとることができるよう定めている。

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。

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、2018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。

#### 【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。

**【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、教学部から構成され、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>

本学がこれまでに取り組んできた様々な FD/SD 活動を包括的かつ体系的に実施し、「Global Learning」の実現に向けた教職員の連携強化と協働力の育成を目的として、2016 年度に「グローバル教職員開発インスティテュート」（以下、「IPG」）を設置した。インスティテュート長は学長が兼任し、FD/SD 活動を全学的に強く推進する体制を敷いている。

IPG では、2018 年度に新たな取組として、大学評議会メンバー等を対象とした「Executive Training」、ミネソタ大学から講師を招聘して実施した「AOL(Assurance Of Learning)とコースデザインに関するワークショップ」、オールボー大学から講師を招聘して実施した「オールボーモデルに学ぶ PBL セミナー」、その他講演会・セミナー等を企画・運営した。

従来から本学が取り組んできた FD/SD 活動も IPG のもとで継続している。本学が教員の授業運営力や総合的な学生教育力の一層の向上を目的に推進してきた「ディビジョン・イニシアティブ・プログラム (DIP)」／「ファカルティ・イニシアティブ・プログラム (FIP)」においては、2018 年度に DIP7 件／FIP15 件、2019 年度に DIP8 件／FIP11 件を採択し、各学部・センターあるい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している。また、多文化環境におけるファカルティ・トレーニングの実践において実績のあるミネソタ大学と連携して実施する「ミネソタ FD プログラム」についても、学部・センターから推薦を受けた新任教員等に参加機会を提供している。アクティブ・ラーニングや双方向授業の活性化のための手法や、カリキュラムや授業構成に関する先進的な考え方の習得などを促し、教員の力量向上を図っている。

### <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。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。

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。

#### 【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。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。

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。

### <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歳までの雇用を保障する「継続雇用教員」制度を新設した。

## (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。

### <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) 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、2020 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。

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 2022 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。

- 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
  - ・単位僅少者や休学者、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。2016年度より臨床心理士資格を有する専任職員を配置し、学生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、授業への出席や単位修得状況の思わしくない学部学生を対象としたアドバイスや支援は、アカデミック・オフィスおよびスチューデント・オフィスが担当している。

① 初年次科目教員と連携した取り組み

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。

## ② 授業欠席者・修得単位数の少ない学生への面談

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 카테고リーに区分し、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。また、入学直後の第1クォーター中に、欠席が一定数以上の学生を早期に面談し、大学への適応、学修上の課題について状況を把握し、指導を行っている。

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、2018年度は延べ〇名が利用する等、適宜修学支援を行っている。

## ③ 国際学生の適切な在籍管理

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については、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。

## 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。

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。

## 3) 休学・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。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・オフィスの担当職員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、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。

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。

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。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

国内学生に対する経済的支援の奨学金としては、学部生が受給する「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」を運用している。

その他、研究活動の支援を目的に、①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」、②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」を設けている。

## ③ 学部生・大学院生に対する学外奨学金

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。

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ーダー | 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いる。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 Semester 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。

「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。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。

## 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を Semester 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。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、医療搬送や救援者（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。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、Semester 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) キャリア支援

APUのキャリア支援体制は、就職部が中心となり副学長・就職担当（教員）が主宰する進路就職委員会を置いて運営している。各教学機関の教育目標、学生生活全体の諸活動を基本にし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進路就職状況の分析、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、ガイダンスやワークショップ等の支援企画やキャリア・カウンセリングを日英二言語で行っている。

2018年度にキャリア・カウンセリングを行った人数は、延べ2,500人である。首都圏や大都市圏における就職活動を支援するため、立命館東京キャンパス・立命館大阪梅田キャンパスで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る専任職員やカウンセラーを配置し、2018年度のAPU学生の利用は延べ350人となっている。

進路就職委員会で議論し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や効率化、体制整備を進めている。これまで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の導入に取り組んだ。それにより職員の業務余力をつくり、民間企業への就職活動に取り組む3回生を中心とした支援だけでなく、正課と連携した低回生支援や大学院進学、国際機関への進路あるいは起業など多様な学生のキャリア・パス形成支援に取り組んでいる。また、外部業者を活用し大学以外での日英二言語による相談対応などの取り組みも進めている。

本学では、学生によるピアサポートを重視している。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）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SCA（Student Career Adviser）があり、学生によるピアサポートにも継続して取り組んでいる。

##### 2) 正課における進路・進学の実践に関する指導

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。キャリア・デザイン科目の受講生は、Ⅰ（227名）、Ⅱ（242名）、Ⅲ（17名）である。また協定を締結しているインターンシップの派遣先は70の企業、団体で、学生の派遣数は延べ136名である（2018年度）。

日本国内ではグローバル人材へのニーズが高まり留学生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学生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（2018年度受講者は93人）。また、初年次において日本語学習と日本企業の就職活動との関連性や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継続して実施している。

### 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ため、本学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取り組みとして、企業を本学へ招致し学内で企業説明会や選考会を行う「オンキャンパス・リクルーティング」に継続して取り組んでいる。2018年度は、年間延べ221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。

#### <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。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。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。

#### <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が、本取り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。

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

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。

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。2 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。

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。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いる。

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、学部や入学部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 2018 年度は 75 名である。

#### <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、2018 年度の内定率 94.6%につながった。国内学生は、異文化体験を日常的に重ねることを通じて国・地域を超えた協働にも長けているとの評価を得ており、2018 年度の内定率 97.3%につながった。

### (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>

本学の大学院生には、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。しかしながら、海外から直接入学する私費留学生在が入学者の約半数存

在しているため、日本語能力や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や知識の習得について、独自の支援が必要である。就職部として、英語でのキャリア・カウンセリングの充実、日本企業の研究企画、英語を中心としたインターンシップ先の開拓、授業外での日本語学習情報の提供等を継続して行っている。進路支援については、インターンシップをカリキュラムに組み込む等、研究科、教学部と引き続き連携して、カリキュラム改革も含めた検討が必要である。

#### <卒業生の進路把握>

卒業生の進路把握については、LinkedIn、Facebook を通して把握に努めている。しかしながら本学卒業生は、就職後も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まだ十分とはいえない。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学長室と連携して行うこととしており、より有効な取り組みを行うことが必要である。

#### <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、卒業生のもとでのインターンシップ（GAIA）の開拓・実施である。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年間を通し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、かつ教学部など各機関と連携して進路支援に取り組んでいる。キャリア・カウンセリングや「オンキャンパス・リクルーティング」、正課との連携やインターンシップ支援を中心に民間企業への進路支援は充実してきているが、母国就職支援、大学院進学支援、起業など多様な進路支援においてはまだまだ改善の余地がある。大学院生への進路支援、卒業生の進路把握なども継続的な課題である。

引き続き、過年度からの重点施策や課題、SGU 目標について、進路を取り巻く環境の変化や学生、企業等の声を踏まえつつ優先順位をつけて実効性のある施策に取り組んでいく。

## 第8章 教育研究等環境

### (1) 現状説明

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

#### 評価の視点

○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。

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 m<sup>2</sup>、校舎面積は 60,908 m<sup>2</sup>となっており大学設置基準値を大きく上回っている。

以下の点において、キャンパス快適性を追求している。

- ・ 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。
- ・ 主としてムスリム学生の要望のあった、「The Quiet Space」(瞑想の場)を2016年3月に整備した。
- ・ 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)、FII棟、H棟(大学院棟)の各入り口に自動扉を設置した。
- ・ 課題に応じて、学生からのヒアリングやWebアンケートを通じて、学生からの意見を聴取している。
- ・ 省エネ活動および省エネ対策は、エネルギーの使用の合理化に関する法律、地球温暖化対策の推進に関する法律に基づき実施している。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」、「学校法人立命館防火防災管理規程」、「学校法人立命館教職員安全衛生管理規程」を定めている。

<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>

近年では、「2016年度以降のAPUでの無線LAN環境の整備について」(2016年4月26日大学評議会議決)および「APUにおける今後の無線LAN整備について」(2017年11月

21 日大学評議会議決) にもとづき、学内の無線 LAN 環境の整備・拡充をすすめてきた。具体的には、ライブラリー内のアクセスポイント増設、ネットワーク接続に必要な IP アドレスの増強のほか、授業内での無線 LAN の利用ニーズの高まりを受けて一部計画を前倒し、一般教室内のエリアカバーや特定教室での大人数の無線 LAN 整備を進め、2018 年 9 月までに完了した。

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

<学生の自主的な学習を促進するための環境整備>

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、学生の自主的な協働学習スペースやプレゼンテーションルーム、グループ学習室等を設置したのに続き、2017 年度にはさらに、自主的な多文化協働学修を促す目的から 1 階フロアの追加改修を施し、新たな協働学習スペースを創出した。ライブラリー 1 階フロアにはこれらの施設に加え、日本語/英語によるレポート作成等の個別指導サービスを提供する「ライティング・センター」、数学や統計学の個別指導が受けられる「Analytics and Math Center」を設置し、学生の自主的な学習をサポートしている。

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】

2019 年 5 月現在、蔵書数は図書 227,935 冊、雑誌 2,803 タイトル、オンラインデータベース・電子ジャーナル 75 種類、視聴覚資料 3,887 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。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 3,545,994 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 2,803 タイトルの内訳は、和雑誌タイトル 1,824 タイトル、洋雑誌 979 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 75 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 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。

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。

#### 【ライブラリーの施設概要】

ライブラリーには一般図書の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、2018 年度の開館日数は 336 日であった。

#### 【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。**

|   |
|---|
| <p>評価の視点</p> <p>○研究活動を促進させるための条件の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大学としての研究に対する基本的な考えの明示</li> <li>・ 研究費の適切な執行</li> <li>・ 外部資金獲得のための支援</li> <li>・ 研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等</li> <li>・ 論文作成セミナーの実施等研究活動を支援する体制</li> </ul> <p>○教育活動を促進させるための条件の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教育施設・設備、環境の整備</li> <li>・ 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</li> </ul> |
|---|

＜研究活動を促進させるための条件の整備＞

研究活動においては、本学の特色を生かした研究について、国内外の機関、研究者との共同研究、科学研究費補助金（以下 科研費）等をつうじた研究成果の発信を強化している。各研究活動に必要な研究費の執行・管理に関しては、法人の定める諸規程及び競争的資金の使用ルールをもとに、研究費執行ガイドブックを定め、広く教員への周知をはかっている。また、学園の業務監査室による監査及び研究不正防止部署であるアドミニストレーション・オフィスのモニタリングを定期的を受けており、適正に執行されている旨、報告を受けている。教員の研究費については、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。

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、とりわけ外部資金のなかでも科研費を獲得するための支援として運用している。

|                           | 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） | 12,500,000 円 |
| 立命館アジア太平洋大学学会発表補助制度       | 2,500,000 円  |
| 立命館アジア太平洋大学学術図書出版助成       | 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。さらに科研費に採択された教員（研究代表者を対象）には、特別研究奨励金として一定額の研究費を補助することで、研究の深化をはかってもらい、次回以降の外部資金獲得の支援としている。

また、雇用期間の定めのない専任教員に対しては、個人研究室を整備しており、研究活動に集中できる環境を整備している。併せて年間 10 名という対象者枠を設定し、1 セメスターの研究活動専念制度として「立命館アジア太平洋大学学外研究員制度（ADL）を運用しており、学部長経験者には別枠で ADL を取得できるようになっている。

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。

学内助成制度については、これまで科研費連動型としていた制度から、Scopus などに収録されているジャーナルへの積極的な投稿を促すような仕組みを検討しており、研究成果の発信に重点を置いた見直しをしている。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。

#### <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。

##### 【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た。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。

**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。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。

「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。さらに、研究倫理に関する相談を受け、アドバイスをしたり、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。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。また、2019年度秋には専任教員全員や研究に携わる全職員を対象に研究倫理・コンプライアンス教育を開催し、研究倫理・不正に関する意識の醸成に取り組んでいる。

**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。

## (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。

### (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 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 2018 年度実績で 336 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応えている。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個人研究費、学内助成、科研費が本学における研究費の大半であり、その他は学外からの助成金である。近年は科学技術振興機構（JST）の大型公的研究費の採択や、Erasmus+のプログラム、海外の研究資金を獲得する例が増えてきており、研究活動が盛んになってきている。また、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、今後は論文など研究成果発信強化のための制度へ修正することを検討している。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。

## 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。

#### <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。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年度で一旦終了している。

<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。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。

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。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）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。

#### <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、それ以降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。

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に対応していただき就学援助の協力を頂いている。

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毎年度の参加者約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。

#### <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。

特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た。

#### <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、および短期間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。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。

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。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・味噌トッパー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。

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。

## (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。

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。また、教学の管理運営は、学校教育法および関連法令に基づく立命館アジア太平洋大学学則に従い行われている。寄附行為には役員構成およびその選任方法、理事会・評議員会の構成および議事等について定め、学則では、教学事項の決裁基準や教授会をはじめとする機関会議における議事等を定め、これらを基本として大学の管理運営が行われている。

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

#### 【学長・学部長・研究科長】

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。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。

本学の学部長・研究科長は、本学学則の定めにより、本学の学長が任命を行う任命制となっている。また、本学学則において学部長は、学部に関する校務をつかさどり、研究科長は大学院研究科に関する校務をつかさどると定められている。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。理事である学部長は、学部・研究科と学校法人全体の政策審議と日常的な管理運営および執行に責任をもつ。学校法人の最終意思決定機関である理事会を支え、教学優先の視点に立つ公正性と合理性を担保するものである。学部長理事制は、学校法人全体の方針に対して学部の意思を反映させる権限と役割を有するとともに、当該学部所属教員に対して理事会等で決定された学校法人全体の運営方針について、理事として徹底を図り執行する責任と権限も有している。

#### 【学長・教授会の役割】

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

#### 【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。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

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

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>○予算執行プロセスの明確性及び透明性</li><li>・ 内部統括等</li><li>・ 予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定</li></ul> |
|--|

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

本学では、常任理事会のもとに設置した事業計画委員会において、事業計画に基づくPDCAサイクルの進捗等を踏まえた単年度における事業の基本的な考え方の提示並びに各組織（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うちで予算原案の策定、⑥理事

会・評議員会での予算確定」という手続きを経て編成している。

特に各部課の活動財源となる「部予算枠」は、各部の課題の実行状況を踏まえつつ、財務部（財務部、APU においては APU 事務局）による活動実績及び活動計画等のヒアリングを実施することにより、予算規律への牽制を含め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、財務部や各オフィスとの間で意見交換をしつつ予算編成を実施している。

日常的な予算管理や予算執行は、Company 会計システムによって一元管理している。それにより、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）
- ・ 人事評価に基づく、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。

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、事業課の9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。

2019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56.4名（5,695÷101）、特定職員・契約職員まで含めると28.19名（5,695÷202）となっている。

表1：2019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      |    |    | 10   | 2    | 19   | 31  |
| キャリア・オフィス         |    |    | 5    |      | 9    | 14  |
| アカデミック・オフィス       |    |    | 26   | 8    | 25   | 59  |
| リサーチ・オフィス         |    |    | 5    |      | 5    | 10  |
| アドミッションズ・オフィス(国際) |    |    | 9    | 2    | 13   | 24  |
| アドミッションズ・オフィス(国内) |    |    | 8    |      | 8    | 16  |
| アドミニストレーション・オフィス  |    |    | 9    |      | 3    | 12  |
| 学長室               |    |    | 10   | 2    | 11   | 23  |
| 事業課               |    |    | 2    |      | 1    | 3   |
| 総計                | 1  | 2  | 84   | 14   | 101  | 202 |

#### 1) 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。

#### 2) 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。

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。

### 3) 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」があげられる。

### 4) 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%、

2018年5月1日現在の実績：30.2%

(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%、

2018年5月1日現在の実績：49.5% \*2017年度に目標達成済み

(3) 国際通用性を見据えた採用と研修

「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。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。2018年度の実施状況概要は以下のとおりである。

2018年度人材育成のまとめ<2018年度に実施した主な研修>

|                 | 研修名                 | 実施時期    | 参加者概要 |
|-----------------|---------------------|---------|-------|
| 1. APU 独自研修     |                     |         |       |
| APU<br>指定<br>研修 | 私大連大学職員短期集中研修       | 9月      | 1名    |
|                 | 私大連ヒューマンリソスマネジメント研修 | 10月     | 1名    |
|                 | 私大連キャリア・ディベロップメント研修 | 6・8・11月 | 1名    |
|                 | G5 人事担当者研修          | 10月     | 6名    |
|                 | APAIE 参加            | 3月      | 1名    |
|                 | EAIE 参加             | 9月      | 2名    |
|                 | ACCESS 参加           | 3月      | 1名    |

|           |   |          |            |
|-----------|---|----------|------------|
| 提案型<br>研修 | 専任・特定ミーティング<br>・4月10日：APU 将来構想について（出口学長による講話）<br>・4月24日：LGBT について（特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ職員による講演とグループワーク）<br>・7月31日：ミネルヴァ大学について（同大学・元日本代表 山本秀樹氏による講演）<br>・10月23日：APU 将来構想 検討状況について（出口学長による講話）<br>・11月13日：障がい者雇用について（NPO 法人 FDA 理事長 成澤俊輔氏による講演） |          |            |
| 選択<br>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・希望者 |
|           | 自衛消防業務(新規講習)  | 通年       | 7名         |
|           | 防災管理講習会   | 11・12・2月 | 3名         |
|           | エネルギー管理講習   | 6月       | 1名         |
|           | TOEIC 研修（専任職員対象）  | 春・秋セミナー  | 春8名、秋7名    |
|           | 申請取次資格者研修   | 6月       | 6名         |
|           | 通信教育講座受講奨励金   | 通年       | 専任・契約      |
|           | 技能検定料補助   | 通年       | 専任・契約      |
| 2. 人事部研修  |   |          |            |
|           | 2年目研修1名、中堅キャリア・デザイン研修6名、熟達期研修3名、政策立案トレーニング2名、SD フォーラム1名   |          |            |

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

|  |
|--|
| 評価の視点<br><input type="radio"/> 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価<br><input type="radio"/> 監査プロセスの適切性<br><input type="radio"/> 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>

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

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、法人業務全般への計画的な監査を実施している。本学においても、年 3～4 回程度大学評議会に出席するほか、リスクアプローチの考え方に依拠した監査を実施している。

監事は、中間期及び決算期に、理事長、常務理事の出席のもと、監査法人所属の公認会計士から会計監査の結果報告を受けるとともに、財産の状況等についての監査を実施している。また、監事が意見を交換する監事会、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。2018 年度の監査結果は適正意見となっている。

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。2018 年度の監査結果は適正となっている。

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。2018 年度での指摘事項等はない。

## (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。

## 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、2025年度までの中長期財政試算を立案している。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、一定の上限目途を念頭に関係部署と協議している。尚、2020年度入学者からその学費改定（増額）を決定しており、この財源は主に教員組織整備を通じた教育研究体制拡充に充てることで、大学発展につながる計画である。また2022年度には新学部設置構想も動き出しており、持続的発展を企図している。

また、長期施設改修、情報系インフラ投資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、複数年度トータルでの上限目途を設定している。これらにより、中長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A3レベル（正常財政の水準帯）にある。

上記2点の前提として、APU財政運営の基本的考え方は法人全体の機関方針に依拠しており、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。

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8.6億～10.0億の推移（経常費補助金は8.0億円内外）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、毎年黒字収支となっている。但し、これは単純に単年度の寮収入と支出の差分が正なだけで、長期的な必要費を加味した収支（建物修繕や建替を含む）での黒字収支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。近年の APU のプレゼンス向上等により国内受験者は増加傾向にあるため入学検定料についても増収傾向にある。

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 将来構想推進準備資金引当特定資産及び 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）が該当する。これらは法人の全体資金運用の中に位置づけられ、スケールメリットを狙った効率的運用並びにガバナンスの効いた資産運用がなされている。

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、高等教育機関運営の根幹となる教職員人件費及び物件費であり、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、教員組織整備計画の決定に基づいた範囲内で定められており、遵守されている。2018 年度は、20.5 億円（本務 18.6 億＋兼務 1.9 億円）であった。

職員人件費（本務・兼務）については、2018 年度は、職員人件費は約 15.4 億円の状況であり、内訳は、本務職員（専任・特定・契約）が 14.6 億円、兼務職員（事務補助・学生アルバイト）が 0.80 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。株式会社クレオテックは、学校法人立命館の 100%出資子会社であり立命館が有する定型業務などを受託することで密に連携し、大学事務組織の基盤となっている組織である。引続き業務連携関係を発展させ大学としての業務効率化、働き方改革を見据えた業務見直し等を推進していきたい。

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的支出は 40 億円で編成され、上限目途としてはオフィス予算 19 億円、奨学金 21 億円となっている。

物件費支出の中で、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%）、2015 年度では 21.5 億円に達していたが、直近 2018 年度は約 19.0 億円まで低下している。

今後も、授業料減免の適用計画を策定の上で学生募集活動との両立を睨みつつ新入生に

適用する奨学金支出を抑制気味にしているため、引続き 19.0 億円程度となる見込みである。但し 2020 年度入学者からの学費改定（増額）により、減免率を乗じる学費自体が増加するため、仮に支給施策、支給対象人数が不変であれば中期的には奨学金支出が自然増加することとなる。よって、学生募集活動との総合的な見地から、適切な施策を柔軟に検討していく。

既存施設や設備、装置は開学以来 20 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、ランニングコストに加えて高度な教育環境を支えるための IT 投資を踏まえた投資コストも必要となってくる。

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、2018 年度決算で約 59 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。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積極的に公表を行っている。

##### 【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あたっては、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学校法人の特性からも、学校法人立命館では、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 9.5 億円程度を受給し、その法令に則った形で大学の教育研究活動に活用している。また、本学は文部科学省が実施する国公立私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。この間、2011 年度に「大学の世界展開力強化事業」、2012 年度に「グローバル人材育成推進事業」に採択され、総額で毎年度 2 億円以上の資金を受け入れている。さらに 2014 年度には本学の実力や今後の潜在力が広く認められた「スーパーグローバル大学創成支援事業（SGU）」（私大の選定は本校を含め全国 14 校のみ）にも選定され、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、毎年 3,000～4,000 万円前後で推移している状況にある。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。社会の要請が高まっている学び直し、生涯学習への貢献を進めている。

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

### <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。事業活動収支計算書関係比率では、2018年度決算数値を私大全国平均と比べると、支出では、人件費比率（本学 37.9%、全国平均 53.8%）、教育研究経費比率（本学 42.5%、全国平均 33.3%）は低いが、管理経費比率（本学 15.5%）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（2018年度本学 9.8%）。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、収入基盤の分散確保が重要な課題となる。よって、経常費補助金のみならず競争的外部資金の獲得努力にも継続的に取り組む。

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 94.1%、2018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 5.9%（2018年度）と低くなっているが、流動比率（114.3%）や前受金保有率（189.3%）にある通り、負債に対する資産の流動性は十分に保たれていると言える。同時に、法人の期末現預金保有高は 196 億円と絶対額としても比較的潤沢である（本法人の運転資金準備に当たる第 4 号基本金の額は約 55 億円）。

総資産の構成比では 2018 年度において、総負債比率が 12.3%であり純資産構成比率は 87.7%であった。いずれもほぼ全国平均値であるため、他大対比でも問題ない水準を維持している。合わせて、2018年度の事業活動収支差額は 3.93 億円の黒字収支であり、学校法人会計上の基本金繰入額が 2.27 億円であったことから、ネットの当年度収支差額は 1.66 億円の黒字を確保した。つまり、本学単体の直近フローは一定の収支を確保できており、財政の安定性の軌道にあるものと評価できる。

## (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、直近ではクラウドファンディングをも活用したキャンパス整備の寄付金獲得実績があるなど収入の多様化に一定の成果が出始めている。全世界に存在する校友会、父母会ネットワーク等とも接点を持つことで、本学理念に共感、賛同する寄付を呼び掛けていくものである。

### <業務合理化・経費節減>

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

また、IT 活用による業務見直しの一環として、RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）の導入に向けた試験的活用も予定するなど、事務の高度化、省人化等を念頭にした先進的な事務体制構築へも歩を進めている。

### (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。クラウドファンディング等のチャンネルも適宜活用し、全世界に存在する校友会、父母会ネットワークを含めた本学理念に共感、賛同する寄付を呼び掛けていくものである。卒業生、起業家、地域社会からの寄付募集を強化し、恒常的な寄付収入の基盤を築く。それにより、一層の教育研究環境整備を進める。

<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。同時に、RPA・AI といった先進的事例の導入可能性を探り、働き手不足社会との認識に立った人員体制、業務効率化を柔軟な考えで実現していく考えである。