

2024 年度 自己点検・評価報告書

立命館アジア太平洋大学

目次

本章

第1章	理念・目的	3
第2章	内部質保証	8
第3章	教育研究組織	21
第4章	教育課程・学習成果	27
第5章	学生の受け入れ	49
第6章	教員・教員組織	57
第7章	学生支援	69
第8章	教育研究等環境	83
第9章	社会連携・社会貢献	93
第10章	大学運営・財務	
第1節	大学運営	100
第2節	財務	110

第1章 理念・目的

(1) 現状説明

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

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

評価の視点2：大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性

<大学の理念・目的の適切な設定>

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

立命館アジア太平洋大学 開学宣言

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

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

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

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

2000年4月1日

この開学宣言を踏まえ、大学の目的を以下の通り学則に定めている。

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

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

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

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

<大学の理念・目的を踏まえた学部・研究科の目的の適切な設定>

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

学部においては、3学部ともに、大学の基本理念にある「アジア太平洋の未来創造に貢献する有為の人材の養成」を前提として、それぞれの教育研究分野における基礎的・専門的知識の取得に加え、異文化コミュニケーション力や実践的な課題解決能力の涵養を目的として設定している。これらの共通項を持ちつつ、アジア太平洋学部は、アジア太平洋地域の持続的発展と共生に貢献できる人材育成を、また国際経営学部は、グローバル化する組織のマネジメント力と高い職業倫理を備えた人材育成を、サステナビリティ観光学部は様々な社会課題に対処でき、世界市民としての責任感に基づいて行動できる人材育成を、それぞれ目的に含めるなどの特徴もある。

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

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

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

<大学の理念・目的、学部・研究科の目的の学則等での適切な明示>

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

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

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

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

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

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

<中長期計画、その他諸施策の策定>

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

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


学園ビジョンR2030 APUチャレンジ・デザイン

3つの重点目標

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

6つのアクションプラン

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



また、毎年の大学の計画には、認証評価結果への適切な対応が含まれている。2022年の第3期認証評価の結果を受領後、指摘事項だけでなく概評内でのコメントを含む改善事項

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

(2) 長所・特色

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

(3) 問題点

なし

(4) 全体のまとめ

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

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

第2章 内部質保証

(1) 現状説明

点検・評価項目①：内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。

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

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

<内部質保証のための全学的な方針及び手続の設定>

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

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

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

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

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

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

大学の自己点検・評価の客観性及び妥当性を担保するために、GABを設置している。GABは、外部評価委員の国際的な視点、多角的な外部の視点を、内部質保証の検証システムの中に取り込み、大学の事業計画に反映させ、大学の教育活動・事業運営をよりよいものにしていくことを目的に、2018年4月に、それまでの大学評価委員会の役割を一部見直しを行った上で設置された。このGABは、学長の諮問を受け、大学の活動に関する評価を行い、その結果を学長に報告する。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。

次に、全学的観点からの内部質保証プロセスを構成する自己点検・評価（Check）に関して、より具体的な手続きや方針を明示するため、②自己点検・評価の実施方針を策定している。方針として、2014年度に「大学基準協会の大学基準に準拠した自己点検・評価報告書を作成し、これを基に、自己点検・評価（自己点検・評価委員会）、外部評価（大学評価委員会）、認証評価（大学基準協会による認証評価）を一連の検証サイクルに組み込み、統合的に機能させること」を基本方針として確認をした。その後2021年度に、2014年度以降の自己点検・評価の実施状況について総括を行ったうえで、2023年度以降の自己点検・評価方針の一部について見直しを行った。ここでは、内部質保証に関する全学マネジメントの視点から、各組織における自己点検・評価とそれにもとづく外部評価の計画的実施を、自己点検・評価委員会の責任のもとに、適切に確認することを追記した。

【大学全体としての自己点検・評価】

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

【学部・研究科としての自己点検・評価】

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

学部・研究科において検討し、自己点検・評価委員会において決定する。また、実施の結果を自己点検・評価委員会に報告する。

最後に、自己点検・評価 (Check) と改善 (Action) とのつながりをより明確にするため、具体的ツール (データ) や、点検・評価と具体的改善の主体となる組織を明示した③立命館アジア太平洋大学アセスメント・ポリシー (第2版) を策定した。既述の通り、①内部質保証方針において、大学全体としての内部質保証全体に関わる基本的な考え方や推進体制を、②自己点検・評価の実施方針において、自己点検・評価の実施、有識者による外部評価 (GAB) の実施、大学基準協会認証評価受審を柱とした中期的タイムラインでのプロセスをそれぞれ明示している。それに対し、このアセスメント・ポリシーでは、単年度サイクルを基本としたデータを適切に活用した日常的な点検・評価について明示している。このポリシーは、①大学レベル、②学部・研究科・センターレベル、③科目レベルの3つのレベルにおける学生の学修成果に関するアセスメントに関する基本的な考え方を、大学評議会が改めてポリシーとして明示したものである。このポリシーの特徴は、アセスメントのツールの一つに指定された「APU ルーブリック」である。「APU ルーブリック」は、正課・正課外を問わず入学後の個人の成長を学生個人が自己評価するためのツールで、2012年度以降、教学部のもとに設置された学部・センター横断型プロジェクトにおいて原案が作成されて以降、主に一部の初年次科目で導入されてきた。このルーブリックを今次全学的アセスメントのツールとして設定したことで、大学が、正課の直接的データ (成績や履修データ) のみでは測定することが困難な、学生の非認知能力の成長・推移について可視化し、それを全学的な視点からの内部質保証に活用することができる。

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

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

評価の視点1：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の整備

評価の視点2：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織のメンバー構成

<全学内部質保証推進組織の整備>

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

自己点検・評価委員会においては、第3期認証における内部質保証システムの重要性等を踏まえ、内部質保証のさらなる強化に取り組んでいる。具体的には、大学基準協会による第3期認証における大学評価基準を踏まえ、2018年度に自己点検・評価委員会にて点検・評価する事項の一部変更を行った。これにより、過去の認証評価や外部評価による指摘事項を中

心とした項目に加えて、大学の中期計画及び各組織の年間計画に関する点検・評価（期中・期末点検）を行うこととした。また、自己点検・評価委員会での点検・評価活動をより定量的・客観的なものとし、課題に関する現状の把握をより具体的に行うため、教学 IR データを自己点検・評価委員会の中で積極的に活用することも確認した。

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

<全学内部質保証推進組織のメンバー構成の適切性>

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

一方で、自己点検・評価委員会のメンバー構成については、規程に基づき、副学長各1名を委員長、副委員長におき、学部長・研究科長、教学部長、学生部長、国際協力・研究部長、入学部長、就職部長、事務局長としている。また、規程では、より適切な自己点検の実施のために委員長は適宜委員を追加指名することができるとしている。それまで2名（言語教育センター長、教育開発学修支援センター長）だった指名委員数を、2021年度よりさらに2名追加し（立命館アジア太平洋研究センター長、総合情報センター長）、合計4名とした。この背景としては、2020年から2021年にかけて、自己点検・評価のプロセスの見直し・強化を行い、学内の教育・研究・学生支援を担う部局すべてにおいて、適切に計画策定、期中点検、年度総括を行うことを基本方針としたことがある。自己点検・評価委員会が、各組織における課題の進捗を確認し、それらの適切な実施にむけた施策について審議をする場であることから、各組織の長については、委員として追加指名が適切であるという判断である。この自己点検・評価委員会の構成員の増加にともない、自己点検・評価委員会における機動性及び客観性の担保のため、2020年度に、自己点検・評価委員会幹事会を設置した。自己点検・評価委員会において網羅的に各組織の課題の進捗を確認しつつ、同時に、大学全体の教学マネジメントの観点から、各組織による自己点検・評価結果を点検・評価し、現状や課題の認識、対応方策等の妥当性についての検証をより丁寧に行う役割を担っている。幹事会は、原則として自己点検・評価委員会の開催前に行われ（2022年度全7回、2023年度全7回）、自己点検・評価委員会の開催に先立ち、推進課題の進捗の確認及び具体的な改善策に関する議論を行う場として設置された。その結果、自己点検・評価委員会における論点がより明確になり、大学全体としての内部質保証システムが強化されたといえる。

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

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

評価の視点2：方針及び手続に従った内部質保証活動の実施

評価の視点3：学部・研究科その他の組織における点検・評価の定期的な実施

<p>評価の視点4：学部・研究科その他の組織における点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施</p> <p>評価の視点5：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織による学部・研究科その他の組織における教育のPDCAサイクルを機能させる取り組み</p> <p>評価の視点6：行政機関、国内外の認証評価機関等からの指摘事項（設置計画履行状況等調査等）に対する適切な対応</p> <p>評価の視点7：点検・評価における客観性、妥当性の確保</p>

＜学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針（3つのポリシー）策定のための全学としての基本的考え方の設定＞

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

＜方針及び手続に従った内部質保証活動の実施＞

方針に沿った内部質保証活動の実施については、次の通り実施されている。

①立命館アジア太平洋大学内部質保証方針は、2018年度に策定されたが、その前年の2017年度より、方針に明示されている手続きに沿って、内部質保証活動が実施されている。まず、年度期首において、前年度の総括に基づく各組織の年度計画を、大学評議会で確認している。2020年度からは、全学的教学マネジメントを実質化するために、大学評議会がその責任において、各組織の年度課題を踏まえた大学全体としての重点課題を決定する手続きをとっている。次に、各組織の課題の進捗に関する期中・期末点検を自己点検・評価委員会で行い、年度末において、各組織の総括を大学評議会及び学長に報告している。2021年度においては、大学全体の重点課題のうち、特に集中的な審議を必要とする課題を明確にし、集中的に組織間の相互点検・評価を行う取り組み等を実施している。また、GABによる外部評価の実施と、その結果の事業計画への反映についても、コロナ禍の影響でGAB開催を見送った年度があったが、2020年度には自治体・卒業生・国内外教育関係者等を委員としたGABをオンライン形式で実施した。2021年度は、外部大学の教員で構成し、ひきつづきオンライン形式で実施した。2022年度は不開催。2023年度は2名を大学、2名を企業の有識者で構成し、対面で東京オフィスにて開催。GABの指摘事項については、各年度の各組織の課題に組み込まれている。

②自己点検・評価の実施方針については、2014年に策定された後、2021～2023年度において適切に実施されている。2年に1回の自己点検・評価報告書作成を自己点検の基本的ルーティンとした点については、実施の頻度として適切であるといえる。7年間を単位とする大学評価のサイクルの中での2回の自己点検・評価の実施が、APUという多国籍・

多文化な教職員組織の中で、自己点検・評価のカルチャーを醸成しながら、自己点検・評価プロセスへの深い理解を促し、具体の改善につなげるという点で、機能していると判断できる。学部・研究科の外部評価についての基本方針が大学全体のマネジメントレベルにおいて明確にされていなかった点が課題としてあり、これを改善するため、2021年度に本方針の見直しを実施している。

③立命館アジア太平洋大学アセスメント・ポリシーは、2021年度に策定され、2022年度より本格的に実施。具体的には、「APU ルーブリック」の活用であり、ルーブリックに対応した在学生アンケートを実施した。今後本格的に分析を行い、点検・評価・改善の根拠とする。

<学部・研究科その他の組織における点検・評価の定期的な実施と、点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施>

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

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

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

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

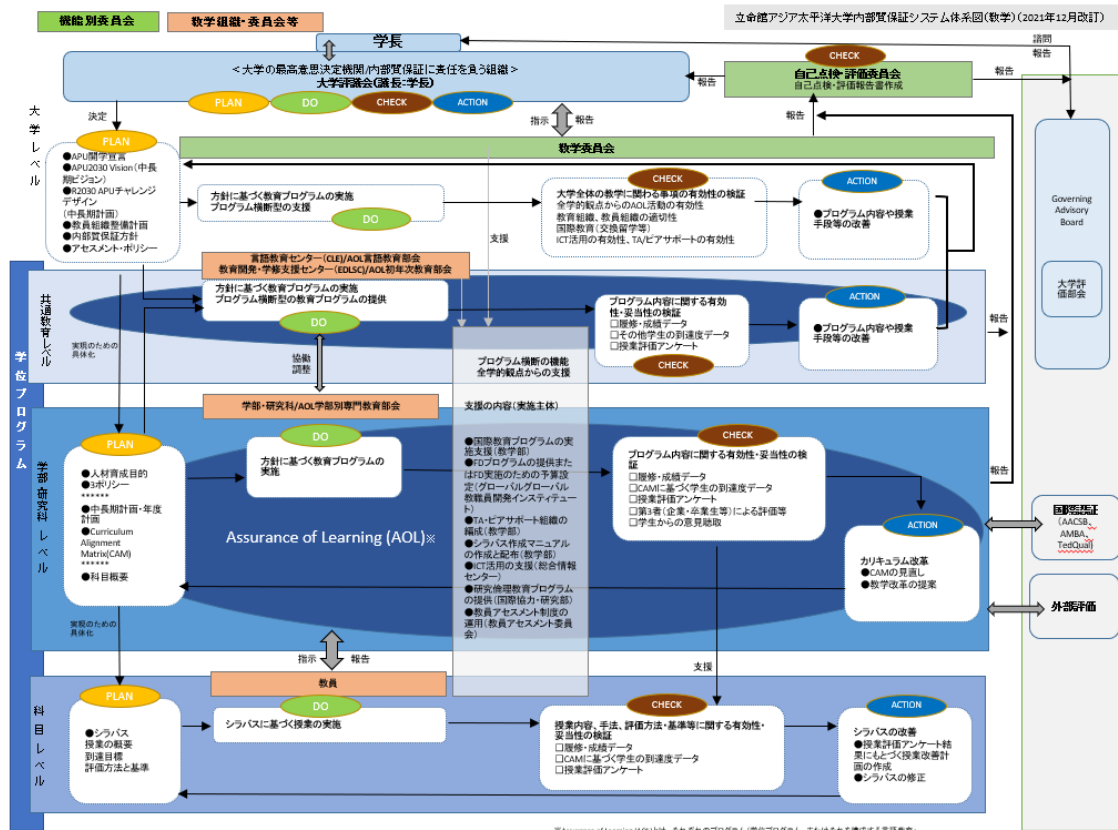


図 2-2：立命館アジア太平洋大学における内部質保証システム体系図（教学）

また、本学の特色として、大学全体として国際認証取得を重点課題と置き、世界スタンダードの質保証を追求するために、分野に応じた国際認証評価への取組を通じて、定期的な点検・評価の実施をしていることがあげられる。この海外認証取得・維持の取組は、2023年度現在、国際経営学部、経営管理研究科、そしてサステイナビリティ観光学部の2学部、1研究科で実施されている。国際経営学部及び経営管理研究科においては、2015年にAACSB International (AACSB)による認証を取得し、特にAOLや教員の研究の質の向上の観点から、定期的な自己点検を実施し、5年に一度AACSBの基準に準じた自己点検・評価報告書を作成している。初回の自己点検及び認証審査が2014年から2015年にかけて実施された後、2022年10月再取得となった。さらに経営管理研究科においては、MBAプログラムに特化したAMBA認証取得にむけて、経営管理研究科としての自己点検を2019年度に実施し、2020年度8月に認証取得（根拠資料2-24）。その後AMBAの基準に従い、経営管理研究科としての自己点検を1年単位で実施し、2023年10月継続取得となった。アジア太平洋学部においては、国連世界観光機関UNWTOによる観光教育機関向けの認証TedQualを取得・維持している。2017年にアジア太平洋学部・観光分野の独自の自己点検評価報告書を作成し、2018年に初回の認証を取得、その後単年度での自己点検を継続し、2020年に自己点検・評価報告書を作成、2021年4月に再認証取得に至った（根拠資料2-26）。次回は、サステイナビリティ観光学部が主体となり、2025年4月再取

得を目指している。

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

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

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

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

その後、2022 年に従来の「全学 AOL 推進委員会」のうち、正課の内部質保証は教学委員会が継承することを確認（2022 年 2 月 1 日大学評議会）。あわせて同年以降は、学部・研究科・センターが主体となって質保証体制の確立を図ることとした。全学 AOL と教学総括の取り組みの大部分が重なるため、従来の全学 AOL の役割や機能は今後教学総括に統合する形で一本化する。

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

<行政機関、認証評価機関等からの指摘事項に対する適切な対応>

大学基準協会による認証評価結果に含まれる指摘事項については、自己点検・評価委員会

において、半期に一度、対応・改善の進捗状況を確認をしている。2015年の大学基準協会による大学評価においては、2項目の努力課題が付されており、これらについては、2019年度に大学基準協会に改善報告書を提出した。また努力課題だけでなく、概評内での提言についても、同じく自己点検・評価委員会にて改善状況の確認を行っている。

2022年度の大学基準協会による大学評価において、「改善課題」と指摘された問題点については改善状況の点検を行い、2026年7月までに大学基準協会に「改善報告書」として報告する。

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

<点検・評価における客観性、妥当性の確保>

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

組織内部での点検・評価の客観性を担保するために、IRデータの積極的な活用を行っている。大学がもつ学生の学修や活動に関わるデータを、データ・ウェア・ハウス(DWH)に格納している。学生の入学から卒業までのデータを統合し、点検の内容に応じ、適宜可視化したうえで活用している。また、学生本人による主観的なデータを収集・蓄積し、質保証や各組織での改善活動に役立てるために、全学アンケートを実施している。全学アンケートには、入学時に実施する「入学時アンケート」(回答率約95%)、在籍期間中毎年1回実施される「在学生アンケート」(回答率54.0%)、そして卒業の際に実施する「卒業時アンケート」(回答率61.6%)が含まれている。

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

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

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

評価の視点2：公表する情報の正確性、信頼性

評価の視点3：公表する情報の適切な更新

<教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等の公表>

本学の情報公開については、大学の運営や教育研究等の諸事業の社会的説明を果たし、公正かつ透明性の高い大学運営を実現するために「学校法人立命館情報公開規程」にしたがっ

て、適切に広く社会に公表している。規程の定める通り、①法人および学校の基本的情報、②財務および経営に関する情報、③教育研究活動に関する情報、④評価に関する情報、⑤コンプライアンス等に関する情報、⑥監査に関する情報、⑦学生の活動に関する情報、⑧公費の助成に関する情報、⑨情報公開・個人情報保護に関する情報の公開をホームページ上で行っている。自己点検・評価結果についても、ホームページ上で適切に公開している。加えて、より積極的な情報公開のために、毎年「APU Databook」を作成し、ホームページ及び紙媒体として公開している。また、専任教員の業績に関しても公式ホームページの中で適切に公開している。

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

<公表情報の正確性、信頼性の確保と適切な更新の実施>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

<点検・評価における適切な根拠(資料、情報)の使用>

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

(2) 長所・特色

まず、1点目に、大学全体の内部質保証活動の中で、その客観性と妥当性を国際水準で担保するため、大学全体の中長期的な重点課題の一つとして、積極的に国際認証への取組を進めてきた点がある。2016年取得の AACSB 認証では、8年近い年月をかけ、国際経営学部・経営管理研究科に特化した国際認証の取得に至った。その後も認証維持にむけた質改善の取組を AACSB の基準に基づき、継続して行っている。2023年度時点で、2学部・1研究科

で合計3つの国際認証を取得・維持している。

本学の特徴的なところは、国際認証取得によって、取得学部・研究科の教育研究の質向上を実現するだけでなく、世界水準の評価基準を全学に適用することを、強く意識し、実行したことにある。例えば、AACSB 認証の主な評価基準の一つが、AOL 活動の継続的な実施である。つまり、学位授与方針に定められたコンピテンシーについて、学生の到達度・達成度を、客観的・主観的データを用い分析し、改善活動を行う、一連の流れ(Closing the Loop)が機能しているかが評価される。この AOL については、2016 年の AACSB 取得後、全学部での積極的導入を進め、2018 年 4 月には、学長のリーダーシップのもと、AOL 全学推進委員会が設置され、AOL 活動のすべての学部・研究科での導入に至った(根拠資料 2-28)。

次に、外部評価委員会としての GAB 委員についても、4 名の構成員を外部から広く募り、多様性を特徴とする本学の運営に関する助言を、多様な背景をもつメンバーから受けることが可能となっている。

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

(3) 問題点

全学的観点からの内部質保証システムの実質化に向けて、各種方針やポリシーの策定等を含める制度設計の観点からの強化を行ってきたが、それぞれの制度のもとで実際に行われる各組織による課題設定や点検・評価の粒度や内容等については、組織間での差が一定あり、途上にあるといえる。設定された方針・制度に基づき、今後、内部質保証活動を丁寧に繰り返し、その中で制度自体も改善をしながら、組織全体として、内部質保証活動の実質化を引き続きはかる必要がある。

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

(4) 全体のまとめ

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

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

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

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

第3章 教育研究組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況は適切であるか。

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

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

本学では、立命館アジア太平洋大学開学宣言の「自由・平和・ヒューマニティ」「国際相互理解」「アジア太平洋の未来創造」を基本理念とし、「アジア太平洋の未来創造に貢献する有為の人材の養成」を目指し、大学内に各組織を置いている。2024年4月1日時点において、教育組織については、アジア太平洋学部、国際経営学部、サステイナビリティ観光学部の3つの学部と、アジア太平洋研究科、経営管理研究科の2つの研究科を置いている。また、大学全体の教育を支える組織として、言語教育センター（CLE）と教育開発・学修支援センター（EDLSC）の2つの全学共通教育を担う組織を擁している。

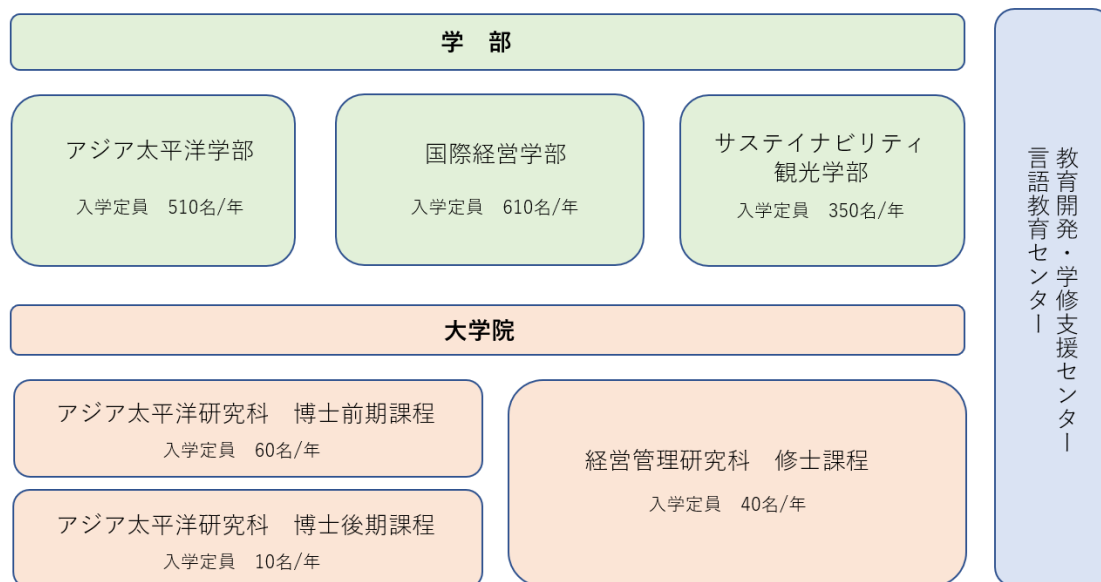


図 3-1:教育組織（2024 年度時点）

○学部

3 学部については、それぞれ大学の理念に適合した教育目標を掲げ、教育を実施している。
3 学部ともに、21 世紀のアジア太平洋地域の発展にとって解決を要する課題の解決に資する人材育成を目指し、多言語教育・多文化協働教育と社会科学分野を中心とする学部専門教

育を基本として設置されている。アジア太平洋学部と国際経営学部は2000年の大学開学時に設置されている。サステイナビリティ観光学部はアジア太平洋学部の観光学クラスターを主な母体として2023年4月に新設されている。

○研究科

2研究科は、本学の理念・目的に沿って、アジア太平洋の未来創造に貢献できる人材の育成を一層高いレベルで実現し、高等教育機関としての社会的責任を果たすために、2003年度に設置された。2024年度4月時点において、アジア太平洋研究科にはアジア太平洋学専攻の博士課程（前期・後期）、また、実践的な人材育成を主眼とした博士前期課程「国際協力政策専攻」を置いている。経営管理研究科においては、修士課程として「経営管理専攻」を配している。これら2研究科においては、その教育研究上の目的の実現にむけて、教育言語を英語としている。これは、日本語能力の有無を問わず、世界中から多様性あふれる人材を積極的に受け入れるための環境を整備するためである。英語を教育言語とすることで、文化・教育歴・職歴等多様な背景を持った学生がともに教育・研究に取り組むことができる仕組みとなっている。

○全学共通教育を担う組織

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

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

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

<研究組織の設置趣旨や活動内容と大学の理念・目的との適合性>

本学では、開学宣言に明示されている「アジア太平洋の未来創造に貢献する有為の人材の養成と新たな学問の創造」の実現のために、研究組織を置いている。まず、大学の附属センターとして、アジア太平洋地域の多様な課題に関連する複数のディシプリンを包括した立命館アジア太平洋研究センター（Ritsumeikan Center for Asia Pacific Studies /RCAPS）が設置されている。RCAPSにおいては、本学の研究に関する理念・目的のもと、研究会、プロジェクト研究、共同研究、国際シンポジウムなどを実施し、本学の研究成果の発信を促進するとともに、国内外の研究者、研究機関とのネットワークの強化等の研究活動を行っている。

る。特に2003年以降にRCAPSが開催しているアジア太平洋カンファレンス（APカンファレンス）は国内最大規模の英語で行われる人文科学系・社会科学系カンファレンスであり、コロナ禍以前の2019年は37カ国・地域から200人以上の研究者が参加した。コロナ禍以降もAPカンファレンスはオンラインで実施しており、2021年度については「多様性とインクルージョン」をカンファレンステーマとして200人以上の研究者が発表を行い、延べ1200名以上が参加した。2022年度からは対面開催を再開し、2022年度が46カ国・地域から221名が、2023年度は45カ国・地域から340名が、2024年度は47カ国・地域から374名が参加し、増加傾向である。大学院生や若手研究者の研究発表の機会として定着してきている。その他、2024年度においては、4センターが設置されている。

大学の組織として国際協力・研究部を置いており、全学としての研究実績の分析や国際水準での研究の高度化に向けた政策策定等の役割を担っている。また、各学部やセンターから任命された委員による研究委員会が設置されており、大学の研究政策や研究諸制度に関する事項の審議と研究センター設置と更新の判断を行っている。

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

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

実質的な教育の質向上という点においては、学際的分野へ展開した教学改革と収容定員の増加（2006年度）や、教育の充実・高度化および学修支援の強化等を担う「教育開発・学修支援センター」（EDLSC）の設置（2008年度）に取り組んだ。

また、本学が中長期のビジョンとして掲げるAPU2030ビジョンを実現するため、2021年～2030年の中長期計画「チャレンジ・デザイン」を策定した。2020年に開学20周年を迎えるにあたり、「チャレンジ・デザイン」前半期の最も大きな取り組みとして、新学部設置と既存学部の再編といった新たな教学展開を掲げ、2017年度より議論を開始、2023年度に新学部（サステナビリティ観光学部）の設置と既存2学部の改革および収容定員の変更に至った。新学部の検討にあたっては、本学がすでに教育研究を重ねている強みのある分野であり、かつ観光都市別府にあるという地の利、持続可能な社会実現とコロナ禍を経てますます成長する「観光」に対する国際・社会的要請を踏まえ、「サステナビリティ」と「観光」を柱とした学部とするに至った。本学部の開設は、持続可能な社会と観光に関わる現代的な課題を解決するために学術的知識と革新的な研究に取り組む学問的実務家：Academic-Practitionerの育成を通じて、本学の基本理念の実現とビジョンの達成を目的としている。

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

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

点検・評価項目②：教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。

また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

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

<教育研究組織の適切性の定期的な点検・評価と改善>

○教育組織

教育組織が、自らの理念・目的と社会の要請が合致しているかを検証し、組織としての適切性を検証する機会としては、まず大学としての中長期計画の策定がある。2021年から2025年度までの中長期計画にあたるAPUチャレンジ・デザインの策定に当たっては、教育組織についての評価を行い、数年間の学内での審議を経て、新学部設置及び既存学部改革を含む新教学展開「APU将来構想」について決定するに至った。同中長期計画に基づき自己点検・評価委員会のもとに、年度ごとのAPU重点課題、進捗を管理し、大学執行部内で検証するプロセスを全学的な枠組として構築している。こうした事業計画を財政的に支える制度として2023年度より大学全体として政策予算を新設し、各学部・部局等がAPU2030チャレンジ・デザイン課題等を推進するにあたって必要となる取組について支援が行われた。また、教学部として「教育力強化予算」を新設し、大学の教育力強化につながる取組に対する財政的な支援制度を整えている。2024年度については、2024年度事業計画の教学政策において重点項目と掲げている全学施策をより積極的に支援する「教学重点強化」部門と、各センター・学部が自ら掲げた目標を支援する「学部・センター特色化」部門の2部門にわけて申請を受付している。

また、教育組織やその内容の適切性の検証としては、教学改革が挙げられる。これまで本学では2004年度、2006年度、2011年度、2017年度、2023年度に、研究科においては2007年度、2014年度に教学改革を実施しており、教学改革においては各組織と教学部が教育目標、学位授与方針、教育課程、教育内容・方法等を検証し、教授会等における審議を経て、大学評議会で議決を行っている。なお、学部教学改革の検討にあたっては、全学統一のガイドラインとして「学部（学士課程）教学ガイドライン」を定め、各組織の適切性や全学の教学制度との整合性を十分に踏まえた形で教学改革の内容を具体化することとなっている。

また学生の学びの状況など本学の教育に関わる点検・評価については以下のような取組を通して行っている。

- ① Assurance of Learning (AOL)を通じた点検・評価
- ② 卒業・修了判定委員会における点検・評価
- ③ 開講まとめ・開講方針を通じた点検・評価
- ④ 授業評価アンケートを通じた点検・評価

これらの点検・評価活動は Semester または年度単位で定期的実施され、教学部が中心となって全学的視点から実施している。

学位授与単位での構成の点検・評価としては教学総括が挙げられる。教学総括の策定にあたっては、各学部等における教育活動を PDCA サイクルに基づき、計画 (P)、実行 (D)、点検 (C)、評価・改善 (A) していくために、教学総括の各章においては以下の内容を記載している。

- ・次年度課題と計画 (P)
- ・当該年度に実施した取組等 (D)
- ・当該年度の取組についての点検、評価内容と改善案 (C、A)

○研究組織

常設の研究組織である RCAPS については、センター設置の理念・目的に基づき、国際協力・研究部とともに年度計画を策定し、大学評議会において議決している。また期中・期末において計画の進捗に関する自己点検作業を行ったうえで、その結果を自己点検・評価委員会に報告している。また、研究センターについては、新設の場合に加え、あらかじめ定めた設置期間 (5 年間) を終了する際に研究委員会において、延長・廃止などの見直しの判断を行うことになっている。

(2) 長所・特色

2008 年度の EDLSC の開設、2016 年度の IPG の設置、有期限の研究センターの設置等、教育研究等の課題に応じ適切に組織を見直してきた。2023 年度に実施した新学部設置及び既存学部改革を含む新教学展開「APU 将来構想」は、本学の教育組織の大きな変革である。高校生、在学生、そして企業・社会のニーズを分析した上で、開学以降初となる、新学部設置と、既存の 2 学部のカリキュラムを行った。

特に、APU の多様性と九工大の科学技術分野の融合を目指す九州工業大学との連携は特徴的な試みといえる。今後多国籍・多文化環境を通じたグローバル人材育成や、Diversity and Inclusion (D&I) の実践などのノウハウを持つ APU と、「人工衛星運用やロボティクス等の工学を中心とした理系分野」に強みを持つ九州工業大学間においてグローバル理系人材の育成、地域経済の活性化等を目標とし、推進する予定である。これまでに産業界に高い専門性を備えたエンジニアを輩出してきた同大学と連携して、多様な専門分野を背景に持つ人達との協働を通じた多角化を促進し、新たな価値創造につなげ、課題解決に繋げることを目指している。

(3) 問題点

上記のような取組により「グローバル・ラーニング」を実現するための協働学修の仕組みや多文化環境に関する取り組み、それを支える大学の国際化については一定の到達点に達している。一方で現実社会に存在する「多文化環境」とは単なる国籍や文化に起因されるものだけではない。100 カ国を超える多文化環境に加え、年齢・ジェンダー、学び・研究分野等より広義の多属性・他領域を包括するプラットフォームを構築する必要がある。

こうした諸課題を九州工業大学との共同で推進することで九州という立地で文理融合型の新たな知見を地域課題解決に実装させ、新たな価値を創造する。

本学では常設の研究組織として、立命館アジア太平洋研究センター (RCAPS)、教員の研究

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

本学の中期計画である APU チャレンジ・デザインにおいても本学の研究高度化を課題の一つとして掲げており、2024年度中に2025年から2030年度までの研究高度化計画を策定する。

（4）全体のまとめ

開学宣言に明示されている「アジア太平洋の未来創造に貢献する有為の人材の養成と新たな学問の創造」を実践するため、比類ない国際性と多様性にあふれた学習環境の中で、年2回の入学・卒業、日英2言語での授業提供、クォーター制度などに代表される特徴的な教育プログラムを提供してきた。

2015年に中長期のビジョンとして掲げるAPU2030ビジョンが策定されたのを契機に、2023年度には教育組織として新学部を設置し3学部・2研究科、及び全学の共通教育を実施する2つのセンター体制を新たに発足させた。今後も教学の点検・見直しのサイクルによって、理念・目的と教育研究組織の適切性の整合性、とりわけ本学が重視している国際的通用性への視点を意識して検証を行っていく。

研究組織については、アジア太平洋地域の多様な課題に関連する研究を行う RCAPS が設置されている。また、様々な社会課題や地域課題に柔軟に対応するために有期限の研究センターを設置している。これらの研究センターについては、設置から5年間後に継続の判断を行うこととしており、これにより常に学問の動向や社会的要請を踏まえた研究活動を推進している。

以上のことから、本学の基本理念に照らして、且つ学問的動向や社会的要請等を踏まえながら、教育研究組織を適切に設置していると言える。今後は、特に「大学の国際化によるソーシャルインパクト創出支援事業」を進めていくと同時に、中長期計画である APU チャレンジ・デザインにおける政策の実現に取り組む。

第4章 教育課程・学習成果

(1) 現状説明

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

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

<学位授与方針の適切な設定・公表>

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

これらの各学部・研究科の人材育成目的を達成するために、授与する学位ごとに適切に学位授与方針を定めている。各学部・研究科の学位授与方針においては、①卒業要件と②卒業時に修得すべき学修成果を定めている。この学修成果は、教育課程の編成・実施方針内で明示されている「カリキュラム・アラインメント・マトリクス (CAM)」と厳密に関連しており、各学部・研究科で配置されている科目と学位授与方針との関連性を担保している。CAMにおいて、各科目において修得することが期待される学修成果が明示されており、学生にとっても科目と学位授与方針との関連性が明確になるよう設計されている（詳細は、本章点検・評価項目②に記載）。

学位授与方針は、大学ホームページにおいて広く公表しており、学生に対しては学部の学部履修要項、Webサイト: Academic Information 及び大学院の Graduate Academic Handbook に記載し周知している。学部の情報は日英2言語で公表し、大学院の情報は英語で公表している。

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1：下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定（授与する学位ごと）および公表

- ・教育課程の体系、教育内容
- ・教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等

評価の視点2：教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な関連性

<教育課程の編成・実施方針の適切な設定・公表>

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

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

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

教育課程の編成・実施方針は、各学部教授会等での審議を経て、大学評議会にて決定している。またその内容は、大学ホームページや各学部履修要項・大学院履修要項（Graduate Academic Handbook）を通して公表している。

<教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な関連性>

学位授与方針と教育課程の編成・実施方針との関連性を厳格に担保する方法として、学位授与方針内での学修成果の明示と、教育課程の編成・実施方針の一部としてのCAMの整備がある。具体的には、学位授与方針において学位取得時に学生が修得すべき学修成果を3学部・2研究科において明示し、教育課程編成方針・実施方針において学修成果と各科目の関連性をマッピングしたCAMを各学部・研究科で整備している（アジア太平洋研究科博士後期課程を除く）。これにより各科目で求められる到達目標を明確に示すことに加え、各学部・研究科では学修成果の達成状況を把握・分析・評価し、具体的な改善に取り組むことにより学位の質保証を行うシステムとしている。

例えば国際経営学部においては、学修成果の「1. ビジネス・エシックスと社会的責任を重視する」における学修目的の一つとして「1-a. ビジネス・エシックスと社会的責任の原則を理解する」を設定しているが、CAM上ではこの学修目的を修得することが期待されているコア科目として、「経営学入門」と「マーケティング入門」の2科目を明示している。また、さらにその学修目的の実践のための必修科目として「組織行動論」、「生産・オペレーションマネジメント」、「ビジネス法務戦略」の3科目を、学修目的の応用のための必修科目として

「ビジネスエシックスと社会的責任」と「グローバルマネジメント (Capstone)」の2科目を設定している。学部・研究科によって表現方法が一部異なるところはあるが、CAMにおいて各科目と学修成果の対応関係を明示し、各科目ではCAM上での位置づけならびに学修成果を踏まえたシラバス設計・授業運営を実施することによって、学位授与方針、教育課程編成方針・実施方針に基づいた授業の実施を担保している。

学位授与方針のもう一つの柱である卒業要件について述べると、学位授与方針に示された卒業要件に沿って、教育課程の編成方針において科目群や科目の区分を明示している。つまり、学生は卒業要件を学位授与方針にて確認し、その中で示されている卒業要件に関連する科目群や区分について教育課程編成方針・実施方針で確認することができるようになってきている。

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。

<p>評価の視点1：各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性 ・教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮 ・単位制度の趣旨に沿った単位の設定 ・個々の授業科目の内容及び方法 ・授業科目の位置づけ（必修、選択等） ・各学位課程にふさわしい教育内容の設定 ・初年次教育、高大接続への配慮、 ・教養教育と専門教育の適切な配置等 ・学生の学外での学びを可能にする開講期間の設定 (修士課程、博士課程) ・コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮等 ・教育課程の編成における全学内部質保証推進組織等の関わり <p>評価の視点2：学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施</p> <p>評価の視点3：多文化・多国籍環境を活用した教学の拡充</p>
--

<各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置>

学部・研究科ともに教育課程の編成・実施方針に基づき、学部則・研究科則において、具体的な科目ごとの授業科目区分と授業方法を示したうえで、授業科目を配置している。学生に対し具体的な課程の編成及び実施について明示するために、学部履修要項、Web サイト：Academic Information 及び大学院の Graduate Academic Handbook において、各学部、各研究科が開講する科目の一覧を掲載するとともに、各授業科目の配当年次を明記している。また、それぞれの課程における授業科目の順次性や体系性を明確に示すために、設置している全科目について科目の配当回生や学問分野が分かるように整備された科目ナンバリングを実施している。さらに、既述のCAMの整備も、授業科目の順次性の担保に寄与している。

授業期間および各授業科目の年間授業時間数の確保については、大学設置基準第 22 条及び第 23 条に基づき、各年度の学年暦を適切に設定している。各授業科目の単位数は、大学設置基準第 21 条の規定に準拠する形で、学部則・研究科則に定めている。1 セメスター14 週にわたって授業を実施するとともに、毎回の授業に伴う授業時間外学習を学生に課した上で、単位を授与している。授業時間外の学習時間については、授業終了時に学生が回答する授業評価アンケートの中において当該科目に関わる授業外学習時間の実態について問う形で、実態把握を行っている。また、この授業評価アンケートに加えて、毎年 1 回実施している全在学生対象アンケートでも授業外学習時間の調査を行っている。文部科学省による令和 4 年度「全国学生調査（第 3 回試行実施）」によると、予習・復習・課題など授業に関する学習（卒業論文等は除く）に費やす時間として、週 10 時間以下と答えている（0 時間 12%、1-5 時間 63%、6-10 時間 1%）学生は 76%であるのに対し、本学は週 10 時間未満（1 日あたり 2 時間未満）と答えた学生の割合は約 55%であり、約 45%が週 10 時間以上学修している。また、0 時間（学修しない）と回答した学生の割合も全国学生調査では 15.9%であったのに対し、APU は約 3.2%（授業がある日）、約 7.25%（授業がない日）と低い。

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

○学部/学士課程

本学の学士課程は大きく共通教育科目（言語教育科目、共通教養科目）と専門教育科目の 2 つに分かれており、基本的な要卒業単位構造は、概ね 3 学部共通となっている。共通教育科目（言語教育科目、共通教養科目）40 単位以上、学部の専門教育科目 62 単位以上、合計 124 単位以上、としている。なお、要卒業単位 124 単位のうち 22 単位分は、共通教育科目（言語教育科目および共通教養科目）、自学部専門教育科目、他学部専門教育科目のいずれかからも履修が可能である。これは、多様な背景をもつ本学の学生の幅広い学習志向に対応するためである。また入学言語の有利不利なく科目を履修できるよう、日本語および英語の 2 言語を科目の開講言語として、教育課程を編成している。2023 年度においては、言語教育科目を除く授業科目の 95%が日英 2 言語で開講されている。

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

これらの必修言語科目の履修が終了したあとも、より高度で卒業後のキャリアに直結した言語学習の機会を提供するため、「英語ディスカッションとディベート」や「ジャーナリ

「英語のための英語」「日本語・日本文化」「キャリア日本語」等の選択言語科目も配置している。またその他選択言語科目として、AP (Asia Pacific) 言語と総称して、中国語 (計 12 単位)、韓国語 (計 12 単位)、スペイン語 (計 12 単位)、マレー・インドネシア語 (計 12 単位)、タイ語 (計 10 単位)、ベトナム語 (計 10 単位) を体系的に配置している。これらの AP 言語は、アジア太平洋地域から学生が集まる APU にとって、学生の相互文化理解を促す機会でもある。

共通教育科目のもう一つの区分である共通教養科目については、さらにそれらを「APU リテラシー分野」、「学部専門入門分野」、「世界市民基盤分野」の 3 分野に分類し、豊かな知識・教養の涵養や各学部における専門的な学びへの導入として授業科目が設置されている。

APU リテラシー分野では、全 1 回生の履修指定科目として、大学で学ぶ上で必要となる知識・スキル・姿勢などを学ぶ「スチューデントサクセスワークショップ」や、世界中から集まった学生がアクティブラーニングの形式で共修を行う「多文化協働ワークショップ」等の授業科目を設置している。APU の学びの特徴でもあるピア・ラーニングの仕組みを支える「グローバルリーダーシップの基礎」も APU リテラシー分野科目に区分されている。学部専門入門分野には、3 学部の専門的な学びの導入となる入門科目 (多くが各学部の必修科目となる) を置いている。世界市民基盤分野では、人文科学・社会科学・自然科学の諸領域における豊かな知識・教養の涵養を目的に、3 学部の専門領域に収まらない幅広い科目を配置している。

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

学部では、学生が自身の興味関心に沿った専門的な知識技能の習得や、それに基づくキャリアプランに基づく 4 年間の学びを設計できるよう、アジア太平洋学部及び国際経営学部では以下のようにそれぞれ 3~4 の学修分野を置いている。アジア太平洋学部及び国際経営学部では、学生はこれらの学修分野の中から体系的に学んでいく分野を 1 つ選択した上で、卒業までに必要な専門科目 62 単位のうち所定の単位数を当該分野の専門科目から修得する。サステナビリティ観光学部では、観光及び持続可能な社会の各 10 単位 (計 20 単位) を含む要卒単位数 (62 単位) を 9 つのコンセントレーションの科目と組み合わせて学ぶ仕組みとしている。

学部	学修分野 (アジア太平洋学部、国際経営学部) コンセントレーション (サステナビリティ観光学部)	
アジア太平洋学部	文化・社会・メディア、グローバル経済、国際関係	
国際経営学部	経営戦略・リーダーシップ、マーケティング、会計・ファイナンス、アントレプレナーシップ・オペレーション マネジメント	
サステナビリティ観光学部	観光	観光学、観光産業、ホスピタリティ産業
	持続可能な社会	環境学、資源マネジメント、国

		際開発
	学部共通	地域づくり、社会起業、データサイエンスと情報システム

図 4-1 アジア太平洋学部及び国際経営学部の学修分野及び
サステナビリティ観光学部のコンセントレーション

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

○研究科/博士前期（修士）課程・博士後期課程

博士前期課程においては、各研究科において定められた必修の講義科目および演習科目等を履修し、修士論文または特定の課題についての研究の成果の審査および試験に合格すること目的とした教育課程となっている。加えて各研究科においては、研究科則に定める教育研究上の目的を踏まえ、研究科独自の選択科目を設置している。

例えば、経営管理研究科においては「日本の経営」「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「アントレプレナーシップ、イノベーションとオペレーションマネジメント」の専門科目群を置き、各学生が経営管理に関する共通課題についての知識と専門区分の掘り下げた知識を学生のキャリアプランに基づき修得できるようになっている。教育課程は基礎分析科目、コア・ビジネス・ファンダメンタル科目、キャップストーン科目、演習科目を必修科目とし、その他の区分として選択科目、体験学習科目、固有専門関連科目、自由科目を配置し、それぞれの専門区分を中心に系統的な履修が行えるように配置している。

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

<学生の社会的・職業的自立のための能力育成>

低回生時から履修できるキャリア教育科目を体系的に配置し、学生の社会的・職業的自立のための能力育成を行っている。具体的には、「キャリア形成のための自己分析」（100番台）

「キャリア形成のための多様な視点」(100 番台)「キャリア形成のためのキャリア分野分析」(200 番台)を設置し、低回生時には仕事を通してどのように自己表現を行っていききたいのか、自分という存在を、興味、価値観、性格、強み、ライフスタイル、などから多角的に理解し、その理解を具体的な将来の職業や生き方に反映させる方法を学ぶ。上回生では業界分析を通して学生が希望する業界を自分自身で分析できるように基礎的で汎用性のある知識と分析能力の習得を目指している。また英語基準の国際学生にむけて「キャリア日本語」を開講し、就職活動という場面で適切かつ効果的に日本語を運用する力の習得し、日本語運用力と並行して、日本での就職活動、企業文化や慣習、業界や企業の経済活動について理解することに主眼を置き授業が行われている。

さらに各学部では上回生時に専門分野と実社会の関わりについて実践的に学ぶ科目を配置している。例えば、国際経営学部においては、様々な企業と連携し、企業の役員等が企業の直面している課題等について学生に提示し、学生がこれまで学んできた知識を活用してそれらの課題に対して提案する科目であるグローバルマネジメント (Capstone) を全員必修としている。サステナビリティ観光学部では「専門インターンシップ」(200 番台)に設置して、専門教学に関連する企業・組織におけるインターンシップ活動を組み合わせることにより、理論と実践を結びつけることを目指している。

また、インターンシップについては共通教養科目として3 学部共通に配置し、企業等との協定に基づくインターンシップについては単位認定を行っており、学生が社会において実践的な学びを積極的に進められるように配慮している。次期カリキュラム改革においては長期間インターンシップに従事しながらも、4 年間で学生が卒業要件を満たすことができる授業形態のあり方を模索する予定としている。

<多文化・多国籍環境を活用した教学の拡充>

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

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

本学においては多文化協働学修を以下の通り定義している。

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

本学が 2012 年度に採択された文部科学省の「スーパーグローバル大学等創成支援事業 (SGU)」においても「多文化協働学修実施率 100%」を本事業における到達目標の一つとし

て掲げており、全授業科目の91・0%が、シラバス内で「多文化協働学修の実践方法」を明示している。多文化協働学修の実践にあたっては、各教員が本学の多文化環境を積極的に活用し、学生の授業への主体的な参画を促す授業を実践することが必要となる。本学では多文化環境下での授業実施において定評のある米国のミネソタ大学と連携し、各教員が本学が目指す多文化協働学修を実践するためのFDトレーニングを毎年実施してきたが、これまでの受講者数は延べ62名となり、専任教員（教授・准教授・助教）の約45%となっている。

2023年度末でSGUの実施期間は終了したが、10年間の取組みの中で教育の高度化を図った多文化協働学修を引き続き発展させていくため、2024年度7月に文部科学省のソーシャルインパクト創生支援事業」に九州工業大学と共同申請し、相互の強みを活かす形で、本学の多文化共修だけでなく、理系教育の観点を取り入れた新たな人材育成をめざしていく。

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

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1：各学部・研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置
・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、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示）及び実施（授業内容とシラバスとの整合性の確保等）
・授業の内容、方法等を変更する場合における適切なシラバス改訂と学生への周知
・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（教員・学生間や学生同士のコミュニケーション機会の確保、グループ活動の活用等）
・学習の進捗と学生の理解度の確認
・授業の履修に関する指導、その他効果的な学習のための指導
・授業外学習に資する適切なフィードバックや、量的・質的に適当な学習課題の提示
・授業形態に配慮した1授業あたりの学生数（【学士】）
・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（【修士】【博士】）
・各学部・研究科における教育の実施にあたっての全学内部質保証推進組織等の関わり（教育の実施内容・状況の把握等）

<授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行う措置>

○単位の実質化

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

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

○シラバスの適切な作成とそれに基づく授業運営

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

シラバスの執筆にあたっては、毎年シラバス執筆方針を教学委員会で確認し、シラバス執筆方針に基づきシラバス入稿マニュアルを Semester ごとに策定している。教員はこのシラバス入稿マニュアルに基づき、シラバスを入力することとなっており、シラバス入力後は各学部・センター等の副学部長・副センター長が各シラバスの記載内容について確認を行っている。シラバスに記載しているテキスト・参考文献についてはライブラリーに所蔵し、希望する学生が参照できるようになっている。なお、シラバスの公開後は原則としてシラバス記載内容の変更を認めない厳格な運用を行っている。

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

○学習の進捗と理解度を確保するための措置

授業における学習の促進と支援、教員と学生・学生同士のコミュニケーションの場、そして、授業外学習のツールとして、学習支援システム (ラーニングマネジメントシステム:LMS) として「APU Moodle」を導入し、講義資料の配布やレポートの提出、出席管理などの授業支援を行っている。各授業では、この Moodle を用いて小テスト等の日常課題が設定されており、教員・受講者双方が学習の進捗を確認できる仕組みとなっている。

○学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法

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

○適切な履修指導・学習指導の実施

履修指導は、アカデミック・オフィスの窓口等で常時行っている。授業内容についての相談や指導を行うオフィスアワーについては、教員ごとに設定したオフィスアワーを一覧として提示している。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。

○授業形態に配慮した1授業あたりの学生数

学士課程授業における受講定員は、年度ごとに定める開講方針において授業形態・科目分野等に応じて設定している。講義科目は最大250名規模、言語教育科目や演習科目等ではクラス規模を原則25名以下に設定している。低回生時の教養科目については受講者数が多い傾向となっているが、受講者数は上回生では比較的少人数で科目を履修ことができる実態となっている。2023年度の全授業科目数に占める登録者数20名以下の科目・クラスの割合は61.5%、50名以下のクラスは74.6%、100名以下のクラスは85.4%となっている。なお、受講登録者が100名以上の科目については、学生ティーチング・アシスタント(TA)を配置することとしており、教員の円滑な授業運営の補助や協働学修の促進に取り組んでいる。

○各学部・研究科における教育の実施にあたっての全学内部質保証推進組織等の関わり

各学部・研究科・センターでは、年度末に教学総括を実施し、各部局がそれぞれ掲げる人材育成目的・教育目標を踏まえた種々の取組について点検・評価を行っている。この教学総括は各部局自らが点検・評価・改善までを行うものであるが、全学組織である教学委員会や自己点検・評価委員にて報告・確認がされており、自律的な改善サイクルとなるよう整備されている。

○研究指導計画書の明示とそれに基づく研究指導

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

いる。

<各学部・研究科における教育の実施にあたっての全学内部質保証推進組織等の関わり
>

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

教育の質保証に関しては、大学評議会及び自己点検・評価委員会を中心とした大学レベルでの質保証の営みに加え、教学委員会を中心とした質保証活動を行っている。教学委員会は、3学部・2研究科及び2つのセンターを横断する全学委員会であり、これらの学位プログラムに共通する教学事項の質保証の主体となって、大学評議会にて確認された重点課題を推進するための具体的な施策の推進に責任を負う組織である。教学委員会と各学部・研究科との間の特に教育の質保証に関する役割をより明確にするため、2021年度における全学AOL推進委員会の見直し（本章点検・評価項目⑥にて詳細の記載あり）の中で、以下の通り整理し、確認している。

- ・各学部に対し、教学の質保証の実施方針（共通事項）を示す。
- ・各学部の質保証の取組結果を総括する。
- ・教学の質保証システム自体の適切性を検証し、改善する。
- ・質保証に関して、学部・研究科・その他の組織に対し必要な指示を与え調整を図るなど、教学の質保証を関係組織で一体となって進めるよう中心的な役割を担う。

また、それを踏まえ、教学委員会と各学部教授会及び研究科委員会の質保証に関連する役割について以下の通り確認している。

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

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

点検・評価項目⑤：成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

評価の視点1：成績評価及び単位認定を適切に行うための措置

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

評価の視点2：学位授与を適切に行うための措置

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

<成績評価及び単位認定を適切に行うための措置>

開学当初より GPA 制度を導入しており、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制度や、交換留学、奨学金等の各種選考・審査等に活用されている。また、約 7 割の国際学生が適用されている授業料減免型の奨学金制度における継続審査や、GPA 上位者に対して奨励金を給付する優秀学生奨励金制度等があり、学生の自主的な学修の促進につなげている。

○単位制度の趣旨に基づく単位認定/既修得単位の適切な認定

まず、学部について述べると、入学前に他の大学や短期大学、高等専門学校専攻科にて履修した科目については、相手先教育機関で修得した授業科目の内容を、科目の概要やシラバス等によって確認が可能であることを条件に、「立命館アジア太平洋大学教務規程」に基づき、大学の各学部則上の設置科目と適合するか否かの判断の上、各学部の学部則上の設置科目に読み替えて単位認定を行っている。本学の設置科目に読み替えられない科目については、単位認定を行っておらず、これにより、本学の学士号を授与するに相応しい学修内容についてのみ単位認定し、単位認定方法の適切性を確保している。

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

留学制度等による海外大学との協定に基づく単位認定については、「立命館アジア太平洋大学教務規程」に基づき、学部則上の設置科目と適合するか否かの判断の上、単位認定を実施している。留学先大学での科目履修に際しては、履修予定の当該科目の本学での単位認定可否を、留学前に事前確認できる仕組みとしており、事前の「ラーニング・アグリーメント

（学修の相互確認）」が可能となっている。留学先大学において修得した科目については、留学期間満了後の本人からの単位認定申請願、留学先の成績証明書、シラバス等に基づき各学部の副学部長が審査を行い、単位認定を行っている。なお、単位数の換算方法は、多国間における大学単位互換方法を定めた UCTS（UMAP 単位互換方式）を利用している。

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

研究科における単位認定については、学則に基づき、15 単位を上限に学外で修得した単位の認定を行うことができるとしている。また、アジア太平洋研究科国際協力政策専攻では、ドイツのトリア専門単科大学と修士の共同学位（ダブルディグリー）の制度を設けている。当該専攻の修了要件単位数 32 単位、トリア専門単科大学の修了要件単位数 ECTS120 単位（本学の単位に換算した場合、約 61 単位）を満たし、本学においては修士論文もしくは研究レポート、トリア単科大学には修士論文を提出し、それぞれの審査および試験に合格する必要がある。協定書の添付事項において、1 年目（日本）、2 年目（ドイツ）に各大学において履修する科目や科目読替、成績評価の読替を定めており、これに従い、両大学で単位認定を行う。トリア専門単科大学で取得した最大 10 単位を、本学の修了要件科目として単位認定することが可能である。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。

○成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置

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

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

合わせて、授業終了後に当該担当教員による「成績講評」の提出を推進している。（言語教育科目や演習科目等は除く）。これらは学内ウェブサイトですべて公開されており、受講生は、当該科目における期末試験・レポートの評価ポイントや間違いが多い事例、受講者全体の学修姿勢、受講生への今後のメッセージ等を読んで、当該科目の評価方法・評価基準を確認することができる。

○卒業・修了要件の明示

学位授与方針に定められた卒業・修了要件については、大学ホームページにおいて広く公表しており、学生に対しては学部の学部履修要項、Web サイト：Academic Information 及び大学院の Graduate Academic Handbook に記載し周知している。入学後の新入生オリエンテーションにおいても、学生の理解を促進するために、説明の機会を設けている

○成績評価及び単位認定について全学内部質保証推進組織等の関わり

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

<学位授与を適切に行うための措置>

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

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

○学位論文及び特定課題の審査とその基準の明示

研究科において、客観的かつ厳格に最終成果物（修士論文・研究レポート等）審査を行うための措置を講じている。まず、客観性を担保するプロセスとして、両研究科博士前期課程において最終成果物である修士論文および研究レポートともに、2名の審査員（指導教員とほかの学内教員）で審査を実施することとしている。また、研究指導においても、専攻内の各研究分野で定期的に合同発表会を開催し、同分野の教員全員が所属学生の研究計画の進捗について確認・指導する体制を敷き、入学直後から客観評価を受ける仕組みを設ける等、研究指導ならびに審査の客観性や透明性、厳格性を図っている。なお、アジア太平洋研究科博士後期課程では、博士学位請求論文審査において更なる客観性、厳格性を保持するため、学外者1名を含む3名以上の審査員を置くことを定めている。

次に、審査基準については、両研究科博士前期課程ともに、修士論文と、その他研究レポート等の特定課題研究について、それぞれの評価基準や修士論文と研究レポートの違い等を明示し、学生に対しては Graduate Academic Handbook で周知している。アジア太平洋研究科博士前期課程においては、修士論文・研究レポートの審査を行う教員が利用する評価シートについて、教員間の審査における統一性をより厳格に担保する観点からの改善の必要性を認識している。現在、2024年度において、改善に向けた検討を開始している。

○学位授与について全学内部質保証推進組織等の関わり

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

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

評価の視点1：各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定
評価の視点2：学位授与方針に明示した学生の学習成果を把握及び評価するための方法の開発 ＜学習成果の測定方法例＞ <ul style="list-style-type: none">・ルーブリックを活用した測定・学習成果の測定を目的とした学生調査・卒業生、就職先への意見聴取
評価の視点3：学習成果の把握及び評価の取り組みに対する全学内部質保証推進組織等の関わり

＜各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定＞

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

AOL は、学部や研究科が定める学位授与方針をどの程度達成しているかを測定し、その結果に応じて改善を図っていくプロセス全体のことを指している。各学部・研究科は、それぞれの学位授与方針に明記した LG と LO、さらにそれらと各科目との対応関係を示す CAM を整備することにより、それぞれの科目において期待される学習成果を学生にもあらかじめ明示している。

学生の成長・達成度の可視化・測定はより具体的な指標である LO を基準に行われている。LO の達成度を測定する手法（試験・レポート・プレゼンテーション等）は各科目によって異なるが、科目ごとの LO に対応した設問への正答率等を踏まえ、学生の到達度の検証をもとに学部・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。

全学的な AOL 活動を実施するため、全学 AOL 委員会が 2017 教学改革における目標の 1 つである授業の質改善を進めることを目的として大学評議会の下に置かれ、授業科目ごとの学修成果の可視化に重点を置いて AOL を推進してきた。2020 年度全学 AOL 推進活動報告の中で、2021 年度に向けた課題として、「3 つの方針」に基づく教育成果を評価し、大学

全体レベル、授業科目レベルの PDCA サイクルを回し、迅速にカリキュラムや授業運営等の改善に反映していく仕組みを構築することを挙げ、現在は、学部・研究科・センターが主体となって効果的に機能する質保証体制の確立を図っている。

<学位授与方針に明示した学生の学習成果を把握及び評価するための方法の開発>

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

○ルーブリックの活用

APU における学生の学びの特徴は、授業内における学びに加え、寮生活や課外活動を通じ日常的に多国籍・多文化を経験することによる成長にある。このダイナミックで多様な学生の成長を可視化するツールとして、APU ルーブリックを活用している。

学修者本位の教育の実現のためには、学生自身が感じている成長（成長実感）や満足度のデータが必要であることから、入学から卒業時、卒業後まで継続した調査（アンケート）を実施しており、いずれの調査も内容は立命館アジア太平洋大学アセスメントポリシー（第 2 版）に基づき、学生（主に学部学生）の大学レベルにおける学生生活全般（正課・正課外）を通じた成長実感を APU ルーブリックを活用し検証しつつ、満足度に焦点を当てている。また、調査の内容は自己点検評価委員会の学生成長 IR 推進ワーキングで議論し、適宜修正を行っている。このルーブリックを今次全学的アセスメントのツールとして設定したことで、大学が、正課の直接的データ（成績や履修データ）のみでは測定することが困難な、学生の非認知能力の成長・推移について可視化し、それを全学的な視点からの内部質保証に活用している。

○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、自己点検・評価委員会のもとに置かれた全学的 Institutional Research (IR) 活動の一環として卒業時にアンケートを行っている。この調査では、卒業生の卒業時時点における成長実感や大学生活への満足度を調査するとともに、英語運用能力や進路に関する状況を調査し、学生の実態を把握することで、教育成果の検証を行うとともに課題に関する現状把握を行い、改善活動に繋げることを目的としている。

アンケートの内容は APU ルーブリックを踏まえた質問内容となっており、合わせて実施している入学時アンケート、在学生アンケートとクロス分析をすることで、新入生～在学生～卒業時を複合的に分析し学習成果を測定することが可能となっている。これらのアンケート結果については、集計・分析結果を自己点検・評価委員会及び大学評議会で共有し、各組織または大学全体の重点課題の設定に役立てている。

また、2021 年度からの新たな取り組みとして、卒業後 5 年・10 年・15 年の卒業生に対する調査を開始した。卒業生が在学中に経験した学びや経験が、卒業後にどのように活用・実践され役立っているか、卒業生がどのように評価しているかを明らかにし、APU が掲げる人材育成目標（APU2030 ビジョン・ディプロマポリシー）の成果検証を卒業生の視点を利用して行き、結果を今後の教育改善への取り組みに繋げている。また、現在の職業や社会的地位等の実態を把握することで、潜在的な支援者の掘り起こしを行うことも目的として

いる。調査結果については、全学的観点から自己点検・評価委員会がその責任のもとで分析し、その結果を大学評議会に報告することとしている。

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

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

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

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

評価の視点 1：適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価 ・学習成果の測定結果の適切な活用
評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

<教育課程・内容・方法の適切性の定期的な点検・評価>

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

まず大学レベルとして、全学的観点からの教育の内容・方法・質等に関わる点検・評価を行う主体を、教学委員会としている。教学委員会を主体とした具的的な点検・評価の内容には、科目の開講状況、学生による授業の評価状況、海外プログラム実施状況等が含まれており、これらに関連するデータ等を用い点検・評価を行っている。

例えば科目の開講状況については前年度の開講状況について「開講まとめ」を策定し、科目分野ごと、学期ごとの開講状況、担当者変更や閉講の状況、常勤・非常勤教員による科目担当状況、教員人件費支出の状況などについて総括を行い、教学委員会、各学部教授会、研究科委員会、センター会議にて報告を行っている。次年度の開講方針の策定にあたっては、直近の「開講まとめ」における総括内容を踏まえ開講方針を策定しており、適切に点検・評価・改善を行った上で次年度の開講方針に反映することができている。また、開講方針の決定にあたっては、教学委員会において議決し、各学部教授会、研究科委員会、センター会議にて報告を行っている。学生による授業の評価については、対象となる全科目について授業評価アンケートを毎セメスター実施している。教学委員会においては、その結果について分

析し、点検を行っている。なお、授業評価アンケート結果については、学生が次学期に履修する際の参考とするために Web 上で公表している。また、本章点検・評価項目⑥に既述の通り、教学委員会が全学的組織として点検・評価を行う事項に、2022 年度からは全学的観点からの AOL 活動状況点検が含まれることになる（2021 年度までは大学評議会のもとに設置された全学 AOL 推進委員会が実施）。つまり、各学部・研究科・センターが実施する AOL 活動を通じた学生の学びの状況の確認・点検を、データに基づき教学委員会が行う。

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

大学全体と共通教育・学部・研究科レベルにおける教育の内容・方法に関する点検・評価については、2022 年度までは上述の形で進めてきたが、2023 年度の教育活動からは新たに各学部・センターが年間を通じた活動に対する振り返りを行うとともにその課題を克服するための次年度計画を明確にしていく「教学総括」の仕組みを開始している。教学総括では、認証評価指標も取り入れた総括項目を教学部執行部が書式として提示し、それに基づいて学部・センターがそれぞれに総括を進めることで、全体の統一性も担保した。この取り組みで、各教育組織が教学マネジメントに対する意識を高め、その実装が可能となるように自ら PDCA サイクルを廻して教育の質の向上をめざしている。2023 年度の教育活動については、年度末にすべての学部・センターから、総括と 2024 年度方針が作成されるとともに、その後、教学部執行部による評価が行われ、教学委員会において、全体に共有されている

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

アンケート項目についても教学部において必要な見直しを行っており、2023 年度に教学部執行部中心とする WG において議論を進め、教学委員会を通じて学部・センターでの意見集約も行った上で、学生からの回答率を向上させるために、2024 年度からアンケート項目を集約化した改訂版で実施している。また、多文化共修教育の高度化を図るため、アンケート分析内容の高度化と教員へのフィードバックの迅速化をめざした 2025 年度からの新システムの導入を 2024 年秋に決定している。

これらの恒常的な点検・評価のプロセスに加え、特定の課題や大学全体に関わる事項については、大学評議会メンバーによる点検・評価も適宜行ってきた。例として、スーパーグローバル大学創成支援事業（SGU）関連課題があげられる。大学全体の国際化推進を目的とした当該事業においては、経常的に外国籍教員比率や英語でのシラバスの整備、学生の英語

力や留学経験等の指標について、大学としての目標を立て、毎年その達成状況について点検・評価を行ってきた。そして 2023 年度に事業最終年を終えて、最終的な評価報告書を 2024 年度前半期に文部科学省に提出している。本学は SGU 後継とされるソーシャルインパクト創生支援事業への採択を想定しており、同様の取組みを継続していく。

<点検・評価結果に基づく改善・向上>

上記の点検・評価プロセスにおける改善事例の一つ目としては、日本人学生の海外派遣者数増加に向けた取組の強化があげられる。2017 年度時点で、SGU 事業において本学が目標として掲げている日本人学生の海外派遣者数について、目標数値を達成するための取り組みの強化の必要性が大学評議会によって確認された。これを受け、教学部のもとに副学長を委員長とする海外派遣改革検討委員会を設置することが、教学委員会の議を経て、大学評議会にて議決された。

海外派遣改革検討委員会では、既存プログラムの拡充、新規プログラムの開発を進め、2019 年度における大幅な日本人学生の派遣者数の増加につながった。その結果、当初、SGU 事業の最終年度である 2023 年度までの目標としていた数値を 2019 年度において達成することができた。その後、コロナ禍の中で海外派遣は厳しい状況となったが、緊急事態宣言解除後は順調に回復し、全ての日本人学生（3,083 名）中、22.3%（710 名）が海外派遣に至り、当初目標を大きく上回った。

2 つ目としては、学生の学習状況分析に基づく支援体制の構築があげられる。まず、国際経営学部においては、必修科目として基礎数学、上級数学、統計学等を開講している。これらの科目を含め、必修科目の修得状況については卒業にも大きく影響するため、学部としても特に重視しており、学期ごとに必修科目の履修状況と修得状況について分析・報告を行っている。2017 年度には入学者を対象に実施している数学のプレイスメントテストの結果を分析し、数学系科目において困難を抱える学生数が一定数存在することが明らかとなったため、国際経営学部で検討を行い、正課外において数学系科目を苦手とする学生を支援する仕組みとして Analytics and Math Center (AMC) の設置について教学委員会において審議を行い、大学評議会にて承認された。本学では AMC だけではなく、学修状況分析による他の学修支援拠点が早くから整備されており、語学学習をサポートする Self Access Learning Center (SALC) や、日本語・英語のライティングスキル向上をサポートするライティング・センター等、利用率も高く、学生の単位修得を側面から支えている。また、2024 年度前半から大学としての学生に対するアカデミック・アドバイジングを含む包括支援の在り方について、事務局に WG を置いた議論が進められており、年度内に提案がされる見込みである。

AOL 活動を通じた改善も多くある。国際経営学部では、2015 年度までの AOL 活動において、学位授与方針に明示された LG/LO のうち、特に「2. 基礎的な専門知識を取得する」について学生の習得に課題がみられた。その結果を受け、2017 年度からのカリキュラムにおいて、低回生からの系統的な学びを強化するために、12 の必修科目を設定した。また、4 年間で学んだことを踏まえ実社会の課題解決に取り組むことで、学生の能力の定着化を図るために「グローバル・マネジメント」というキャップストーン科目も設置した。一方で、

この AOL 活動については、従来は教員アセスメント制度とリンクする形で全学的に統一性をもって運用されてきたが、先述のように 2023 年度からから教学総括が開始され、各学部・センターにおける組織的な教育活動の点検・評価は AOL から教学総括にシフトしてきている。教学部としては、今後、教学総括に教育活動の PDCA を一本化することを方針として点検・評価を進めていく。

(2) 長所・特色

まず一つ目に、「教学総括」があげられる。各学部・研究科・センターが人材育成目的に沿って、当年度の到達点と課題を確認し、次年度の計画に結びつけるために作成した達成状況を、教育上の各取り組みの実施状況や成果を種々の根拠資料やデータを用いて確認するプロセスは、各組織と大学全体の自己点検・評価活動を前進させるうえで 欠かせない。

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

3 点目として、国際通用性を意識した教学改善が特徴といえる。国際経営学部および経営管理研究科においては、教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施について、国際水準のビジネス教育を強く意識した取組を進め、2016 年度 AACSB 認証評価の取得を果たした。加えて 2020 年度には大学院レベルのマネジメント教育の国際的な認証評価機関である Association of MBAs (AMBA、本部：英国)より、世界でも最高水準の MBA 教育を提供する教育機関として認証を取得し、今後も AACSB の再認証に向けた取組を進めるとともに、他の国際認証評価の取得にも取組み、国際通用性を意識した教学改善と高度化に取り組んでいく。アジア太平洋学部でも 2018 年に観光分野に関する国際認証 TedQual を取得するに至り、国際水準での教育を目指すための国際認証への取り組みは、2 学部 1 研究科に広がっている。

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

5 点目に、入学後早期からの異文化・海外体験の実施がある。日本人学生が本学の有する多文化環境を活用した充実した 4 年間を送るためには入学後の早い段階で異文化体験を行うこと極めて重要であるという認識のもと、入学後の授業が開講されない期間(クォーターブレイク)(5 月下旬～6 月上旬)に、海外においてフィールド調査等を行う「Freshman

Intercultural Relations Study Trip (FIRST)」を開講している。当該プログラムは異文化体験が豊富でない新入生が主にアジアの国において現地の言語を事前に学び、定めたテーマについて調査活動を正課科目として開講しており、プログラムでの異文化体験を通して4年間のAPUでの大学生活について向き合う機会としている。当該科目は必修科目とはなっていないが、2024年度については150名(2024年春に入学した日本人学部学生の約20%)が参加した。プログラム実施にあたっては、派遣する国・地域出身の先輩学生をTAを同行させ、学生の安全を確保しているほか、派遣予定であった国・地域の情勢が不安定な場合については派遣先を変更するなどして、学生の異文化体験の機会を確保している。

(3) 問題点

本学では、大学のミッション・人材育成目的・社会動向等を踏まえ、これまで2004年度、2006年度、2011年度、2017年度、2023年度に教学改革を実施してきた。しかしながらこれまでの教学改革においては、各学部が教学改革を検討するにあたって、考慮すべき事項等を示したガイドラインが存在していない状況であった。このような状況を踏まえ、2021年9月に「学部(学士課程)教学ガイドライン」を定め、次期教学改革以降に当該ガイドラインに基づき、教学改革を行うことを決定した。一方で、教学改革を実施する上でのスケジュール管理や議決事項が十分に精緻に整理されずに進められてきている。立命館大学のカリキュラム改革ノウハウを継承しつつ学部別、学習要覧、卒業要件ツリーに齟齬をきたすことのない運用プロセスを整備したい。

(4) 全体のまとめ

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

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

成績評価に関しては、開学当初よりGPA制度を導入しており、GPAが優秀な学生から優先的に履修登録ができる「優先登録制度」や、交換留学、奨学金等の各種選考・審査に活用

している。また、成績評価のルールとして、成績評価に占める期末試験の割合を5割以下に抑えることを定めている。学位授与についても、各学部・研究科とも大学設置基準に基づく授与基準を設定し、それにしたがって厳格に学位授与手続を実施している。

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

今後、「APU事業計画」と「教学総括」、その政策を推進する上での「教育力強化予算」の3項目が有機的に深化させる課題を残しつつも、大学基準に照らして、大学の理念や教育研究上の目的及び学位授与方針に基づく教育の実施について、おおむね適切であるといえる。

第5章 学生の受け入れ

(1) 現状説明

点検・評価項目①：学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：学位授与方針及び教育課程の編制・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の適切な設定及び公表
評価の視点2：下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定
・入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像
・入学希望者に求める水準等の判定方法

開学宣言や大学の目的、学部・研究科ごとの人材育成目的、及び学位授与方針にもとづき、学部・研究科単位、課程・専攻ごとに学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）を定めている。構成として、大学の基本理念への共感および相互学修への貢献意志等を学部・研究科共通ポリシーに設定し、加えて、学部・研究科ごとの入学者に求める資質・能力を設定している。あわせて、入学者選抜においてこれらの資質・能力を測る方法として、学部においては、「知識・技能、思考力・判断力・表現力、主体性・多様性・協働性を総合的に判断する多様な入学者選抜を行う」とし、研究科では「研究計画、筆記試験、面接試験、成績証明書等により多角的に審査」するとしている。

アドミッション・ポリシーは、ディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーと連関するものであり、これらに変更があった場合に、適宜改正を行うものとしている。改正の際は、教授会、研究科委員会等での審議を経て、学長、学部長はじめ大学執行部が出席する大学評議会の議を経て決定する。また本ポリシーは、毎年度の入学試験要項や、大学案内、大学ホームページ等を通じて、日本語、英語のみならず多様な言語で受験生に広く公表している。

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用体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。

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

学則において、入学試験委員会を置くこと、入学試験の合格者は、教授会の議を経て、学長が決定することを定めている。まず、入学試験委員会は、全学委員会として入学試験の方式に関する事項、試験科目および配点に関する事項、入学試験、合格発表および入学試験企画に関する事項等を決定する。副学長を委員長とし、学部長・研究科長・教学部長・入学部長・学生部長・言語教育センター長ならびに事務局長で構成される。また、教授会規程および研究科委員会規程において、入試判定委員会を学生の入学に関する審議を行う専門委員

会とすることを定めている。そのため入試判定委員会の審議をもって、教授会・研究科委員会の審議に代え、学則に基づき学長が入学試験合格者の決定を行っている。

この学内体制に基づき、学生募集および入学者選抜の実施方法は、毎年度、国際学生・国内学生の別に、入学試験委員会で審議・決定している。また、公正かつ適切に入学者選抜を実施するため、入学試験委員会で年度ごとの副学長を責任者とした入学試験の実施体制を確認している。なお、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。

<学生募集方法の適切な設定と実施>

学生募集は、大きく①学部・国際学生、②学部・国内学生、③研究科（主に国際学生）という区分で実施している。これらそれぞれの区分における学生募集方法は、入学試験委員会で確認のうえ、入学部およびアドミッションズ・オフィスにて実施している。

①学部・国際学生の募集は、多文化・多言語キャンパスを形成するための、常時 100 カ国・地域からの学生受け入れ、国際学生比率 50%を達成するための重要事項である。キャンパスの多様性拡大のため、一部の国・地域に偏らない多様な入学者構造の実現を目指し、各国・地域状況に応じた入学者目標数を設定している。中国・韓国・タイ・ベトナム・インドネシアなどの現地オフィスを設置している国・地域では、現地スタッフとの連携を密にし、現地での高校訪問、単独の説明会の開催、および個別カウンセリングなどを行っている。現地オフィスを設置していない国・地域においては、現地協力者やエージェントと連携した募集活動、本学教職員による現地出張、およびデジタルマーケティングを活用した募集活動を進めてきた。

2020 年の新型コロナウイルス感染拡大を一つの契機として、学生募集活動のみならず出願から入学手続きまで一貫したオンライン対応を強化している。オンライン募集活動の事例としては、ACE: Academic and Cultural Experience プログラム (31 カ国 200 名参加許可) や Global Learning in Japan (登録者数 3,488 名 (172 カ国・地域)、参加者数 727 名 (82 カ国・地域))、各学部による模擬講義等があげられる。

②学部・国内学生の募集については、国際性・多様性を特徴とするキャンパスを実際に体験する、または本学の教職員や学生と交流し、直接対話のなかで本学の魅力を伝えることを重視し、募集活動を展開している。高校生およびその保護者を対象としたオープンキャンパス、高校生対象の学習合宿 BEGIN プログラムの開催のほか、全国各地の高等学校や塾・予備校、国外の学校や在留邦人向け学習塾等への訪問等を実施している。なお、国際学生募集と同様、コロナ禍により活動が制限されたことを受け、オンラインウェビナーやデジタルマーケティングに注力している。2023 年度は、19 回のウェビナーを実施し、受験生参加者の 67.6%が出願に繋がっている。このことは国際学生のみならず国内学生の多様化にも寄与している。これらの企画以外では、大学案内パンフレットや大学ホームページで入学試験情報のみならず学修・学生生活に関する情報を公開している。

③研究科（主に国際学生）の募集については、本学独自のオンライン説明会などに加え、海外の受験生向けポータルサイトへの大学情報の登録や、情報登録を行った潜在的な志願者層に対して、大学情報を提供するなどの取組みを行っている。さらに文部科学省の奨学金

(大使館推薦等) や国際協力機構 (JICA) が実施する人材育成奨学計画 (The Project for Human Resource Development Scholarship) 等へも積極的に参画し、多様な入学者受け入れに取り組んでいる。

<学生の受け入れ方針に基づく入学者選抜制度の適切な設定>

学部・研究科の入学試験における出願資格として、それぞれ、学校教育法第 90 条・102 条および学校教育法施行規則第 150 条・155 条の規定に基づき適切に入学資格の確認を行うとともに、世界各国の教育制度を踏まえ適宜個別資格審査のうえ、入試を実施している。また、入学後の基準言語に応じた課程ごとの言語力の基準を設け、CEFR 基準に準拠しながら多様な言語スコアをその審査に活用している。

次に、入学者選抜実施にあたっては、関係法令はもとより、各年度の「大学入学者選抜実施要項 (文部科学省高等教育局長通知)」を踏まえ、適切に実施している。また、各年度すべての入試の選考方法および審査基準は、アドミッション・ポリシーに基づき設計し、入学試験委員会において審議・決定している。

学部国際学生の選抜はすべて総合型選抜により実施している。すべてオンラインにより書類審査 (出願資格、言語能力、高校又は大学での成績、志望理由の確認) および面接を行い、大学入学者選抜実施要項に基づく日本への留学意欲のほか、適性、国際社会への関心等を評価している。募集から入学までのすべての手続きをオンライン化しており、上記実施要項に基づき、渡航を伴わない配慮を行っている。

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

2024 年度を通じて、入学試験成績と入学後の GPA や退学率等を分析のうえ、アドミッション・ポリシーに応じた入学者の選抜に向けた必要な入試改革の方向性について入学試験委員会にて審議・決定した。

表 5-3 学部入学者選抜の形態 (2025 年度入試)

学生区分		入試方法・入学時期	入試方式
国際学生	国内 在住	総合型選抜 (外国人 留学生入試) (4 月・9 月入学)	日本国内に在住する国際学生を対象とした入学試験、編入学・転入学・学士入学試験
	国外 在住		日本国外に在住する国際学生を対象とした入学試験、編入学・転入学・学士入学試験
国内学生		一般選抜 (4 月入学)	前期方式、英語重視方式、共通テスト併用方式、共通テスト方式、後期方式、共通テスト+面接方式、共通テスト方式 (後期型)
		総合型選抜 (4 月・9 月入学)	総合評価方式、活動アピール方式、帰国生徒選抜、IB 選抜
		学校推薦型選抜等 (4 月・9 月入学)	学校推薦型入学試験 (指定校) 学校推薦型入学試験 (附属校、提携校、4 月入学の

		み)
	その他 (4月・9月入学)	編入学・転入学・学士入学試験

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

<授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供>

入学金や授業料・APハウス入寮費用・諸会費に加え、経済支援に関する情報は、大学案内、入学試験要項、入学手続要項に記載するとともに大学ホームページ等を通じて受験生に広く公表している。

入学前に申請できる本学独自の経済支援制度として、国際学生を対象にした授業料減免制度と国内学生を対象とした優秀者育英奨学金があり、どちらも入学試験の成績に応じて決定され、合格通知と同時に通知される。これにより受験生は4年間の学びの見通しのもと入学判断が可能となっている。

<合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施>

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

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

評価の視点1：入学定員及び収容定員の適切な設定と在籍学生数の管理 <学士課程> ・入学定員に対する入学者数比率 ・編入学定員に対する編入学生数比率 ・収容定員に対する在籍学生数比率 ・収容定員に対する在籍学生数の過剰又は未充足に関する対応 <修士課程、博士課程> ・収容定員に対する在籍学生数比率

<定員の適切な設定、収容定員の適正な管理>

大学基礎データに示す通り、各学部・研究科の過去5年間（2021～2024年度）の単年度入学定員超過率・収容定員充足率は、次のとおりとなっており、概ね適切な定員管理ができている。

	入学定員超過率	収容定員充足率
アジア太平洋学部	0.89～1.04倍	0.96～1.04倍
国際経営学部	0.85～1.04倍	0.94～1.04倍
サステナビリティ観光学部	1.01～1.07倍	1.00～1.03倍
アジア太平洋研究科アジア太平洋学専攻（前期課程）	0.73～1.33倍	0.97～1.07倍
アジア太平洋研究科国際協力政策専攻（前期課程）	0.84～1.13倍	0.91～1.04倍
アジア太平洋研究科（後期課程）	0.4～0.6倍	0.80～0.93倍
経営管理研究科	0.6～1.03倍	0.66～1.03倍

なお、2023年度からの新学部設置及び既存学部再編に合わせ、編入学定員を縮小し、実態に沿った数値となっている。

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1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

<学生受け入れの適切性の定期的な点検・評価>

収容定員管理や入学定員管理については、入試判定委員会の都度、定員充足の見込み値を更新・確認し、適切な定員管理となるよう判定の前提情報としている。また、国際学生の国・地域別志願・入学・手続処理状況をデジタル化し、入学試験委員会委員長をはじめ入学部役職者等が、毎日の志願・入学・手続の詳細データをリアルタイムで確認できる自動配信の仕組みを構築し、即時性をもって点検・検証できるように整備している。セメスターごとの入学者数・在籍者数については、入学者数が確定次第、セメスターごとに入学試験委員会、教授会、大学評議会、理事会で報告、共有している。

入学者選抜方法の適切性については、毎年度入試の基本的設計を行う際に適宜検証し、必要な改善をおこなったうえで、入学試験委員会にて審議・議決している。

<点検・評価結果に基づく改善・向上>

上記のとおり、毎年度の総括と翌年度計画の企画を通じた改善のほか、2024年度においては、これまでの入学者の入試成績と入学後成績の相関分析をおこない、より各学部への学修適合性の高い学生受け入れのための入試改革の方向性を取りまとめた。この入試の変更については、今後随時期待通りの成果が得られたか検証のうえさらなる改善に取り組んでいく。

(2) 長所・特色

<世界中からの入学者の確保>

本学の最大の特色である教育の多文化環境を持続・発展するため、多様な国・地域からの入学者の確保が必要不可欠である。2024年11月1日現在の学部・研究科を合わせた学生在籍比率は国際学生49.1%、出身国・地域は111にのぼり、大学の中長期計画の目標に沿った成果があがっている。この背景に、開学以来25年間の卒業生たちの満足度の高さ、募集から入学までのすべての手続きのオンライン化、コロナ禍を通じて培ったデジタルマーケティングの充実が成果の基盤となっている。

<積極的な入試改革>

入試の企画にあたっては、①受験生の利便性向上、②志願拡大、③入学者の質向上、④運営の合理化、の4点を目的として断続的に変更をおこなっている。特に国内学生の入試においては、2024年度入試以降、入試接続型学習プログラムの導入や英語外部資格の活用拡大など、上記4点の両立をはかるための変更を加えてきた。

さらには、2024年度、これまでの入学者の状況を学生区分別に大々的に分析し、入学試験の適切性を検証し、中期的な改革の方向性を取りまとめた。本取り組み後、大学の他部門へも分析データを提供し、3つのポリシーが適切に大学運営に反映されているか再検討する契

機となった。

(3) 問題点

<国籍による受験生の区分>

大学の特色化の取組みの根幹である国際学生比率の高さと国籍の多様性拡大を進めるにあたり、開学以来国籍と在留資格を基準とした入試制度の設計をおこなっている。このことは在留資格管理や手続きの面では合理性がある反面、日本国内の高校やインターナショナルスクール在籍の留学生にとっては、同一の中等教育課程に在籍しているにもかかわらず国籍により入学試験制度が異なる状況を作ることになる。これにより、高校やインターナショナルスクール側に混乱が生じやすく、誤解を与えるリスクを内包している。国籍はさまざまな手続きに与える影響が大きく、短絡的な整理はなじまないものの、受験生にとって理解しやすいシンプルな制度設計となるよう再検討が必要である。

<面接審査の高度化>

上記の入試改革の過程で、国際学生、国内学生ともに面接審査の評価と入学後のパフォーマンスの相関はないことがわかった。一方で、総合型選抜において特に主体性や協働性の評価は面接審査によるところが大きく、審査方法と内容のさらなる精度向上などの高度化が不可欠である。

(4) 全体のまとめ

本学では、学校教育法をはじめ文部科学省が定める各種取り決めを踏まえ、①学生受け入れ方針の策定・公表、②方針に基づく公正な入学試験の実施と入試運営体制の整備、③適切な定員管理、④定期的な検証と改善について、全体的に適切に実施できている。一方で(3)に記載のとおり、分析や検証の結果、課題も明らかになってきおり、引き続き改善に向けた継続的な取組みを行うことが求められる。

第6章 教員・教員組織

(1) 現状説明

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

評価の視点1：大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

<大学の理念・目的に基づく教員像の設定>

本学では、教員の任用・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きた。

一方で個々の学部・研究科・センターを包括する「大学が求める教員人材像」を定められていない。24年度後半期に大学の理念・目的に基づき、大学全体として求める教員人材像について各学部・研究科・センター、職員組織において協議を開始し、25年度中に「大学が求める教員人材像」を策定し学内に広く公表する予定である。

<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>

本学における中長期的な教員組織編制に関する方針については、大学評議会の下に設置された教員組織整備計画検討委員会（委員長：教学担当副学長、副委員長：総務・財務担当副学長）が教員組織整備計画を策定し、全学組織である人事委員会でその内容を承認してきた。2019年度までの教員組織整備は2011年度に策定した教員組織整備計画（2011年度～2014年度）の枠組みの中で行われていた。2020年度以降の教員組織編制については、専任教員規模について従来比で40%以上の増となる新人件費枠に基づいた新教員組織整備計画を決定した。各学部・センターの教員数を増加させるとともに、より優秀な教員を安定的に確保し、教育の質向上を図ることとしている。また大学の中長期の教員組織編制は大学経営ならびに教学運営に極めて重要な決定であることを鑑み、大学の意思決定機関である大学評議会にて2024年度において当該内容を議決している。

年度毎に各学部・センターの年度の任用方針を人事委員会へ上程しており、分野・ジェンダー、職位バランスを検証し、当該年度の募集要件、教員任用推薦委員会体制を全学に諮り教員組織編制方針を全学で審議している。

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

評価の視点1：大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

評価の視点2：適切な教員組織編制のための措置

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

評価の視点 3：教養教育の運営体制

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

教員組織の整備は、学部・研究科単位で行われており、本学の 3 学部・2 研究科すべてにおいて、大学設置基準、大学院設置基準上の必要教員数を安定的に満たす教員数で編制されている。また、各学部・研究科における課程の目的・内容に応じた教員を適切に配置するため、既述の教員組織整備計画をもとに、各学部・研究科・センターは、年度単位での採用計画を作成し、人事委員会がそれを議決している。

専任教員の構成は、本学の理念・目的を実現するために教員の 50%を外国籍教員にするという方針を持っており、これを開学以来維持している。2024 年度 10 月時点において全専任教員 209 名中の 96 名 (45.9%) が 外国籍教員であり、国籍数は日本を除いて 26 カ国・地域にのぼる。学生だけでなく、学生に教育を提供する教員においても高い国際性と多様性を維持することで、本学の特色ある教育（2 言語での授業提供や多文化協働学修の実践）の高いレベルでの実現ができています。

< 適切な教員組織編制のための措置 >

○教員組織の編制に関する方針と教員組織の整合性

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

策定された教員組織整備計画は、学長（委員長）、すべての副学長、学部長、言語教育センター長、教学部長より構成されている全学委員会である人事委員会において承認される。各学部・センターはこの教員組織整備計画に基づき、セメスターごとに教員任用方針を策定し、人事委員会における承認を得た上で実際の任用プロセスを進めることになっており、人事委員会が教員組織整備計画に基づき、各学部・センターにおける任用方針の適切性について点検・評価する仕組みとなっている。

また年度単位での点検については、学部・研究科・センターごとに教学総括内にて振り返りを行っている。それぞれの理念・目的に基づく教員組織編制方針について記載し、当該年

度の採用計画と実施状況を踏まえた次年度課題と計画を策定する。次年度課題と計画の記載にあたっては、次年度の教員採用方針・計画との整合性を踏まえて記載することとしている。

○男女比及び年齢構成

全体の専任教員に占める女性比率は 35.9%となっており、その中でも特に学部所属の女性専任教員比率が低くなっている。性別を含むあらゆる多様性を包含するインクルーシブなキャンパスづくりを目指す本学にとって、女性教員が働きやすい環境を整備し、女性比率を高めることは、全学として取り組むべき課題だと認識している。女性教員への既存の具体的な支援としては、産前・産後休暇、育児休業制度をはじめ、これらの休暇・休業期間中も研究活動を継続できるように、休業期間中の個人研究費の継続受給などの仕組みを整備している。これに加え、大学の中長期計画 APU チャレンジ・デザインにおいては、全教職員に対する多面的な支援を実施し、組織としてのインクルーシブ性をさらに高めるために、Diversity&Inclusion (D&I) 推進室を設置した。この推進室を中心として、多様な国・文化・宗教等を有する教職員が安心して過ごせるインクルーシブな環境の構築を目指し、現在可視化されていないバリアを解消し、組織としての前向きさや創造性を向上させることで、APU の教育・研究・学生生活のさらなる改善・高度化を推進することとしている。

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

表 8-1 所属別男女専任教員比率

所属名称	男性	女性	総計	女性比率
立命館アジア太平洋大学	1	0	1	0%
アジア太平洋学部	31	8	39	20.5%
国際経営学部	33	10	43	23.3%
サステナビリティ観光学部	24	6	30	20.0%
言語教育センター (CLE)	37	46	83	55.4%
教育開発・学修支援センター (EDLSC)	7	5	12	41.7%
立命館大学(情報理工学部)	1	0	1	0%

総計	134	75	209	35.9%
----	-----	----	-----	-------

○主要な授業科目における専任教員（教授、准教授又は助教）の適正な配置

授業担当体制の編制に際し、専門教育の必修科目をはじめとする主要科目は専任教員が担当するよう考慮している。例えば、アジア太平洋学部においては、学部での学びの基盤となる3つの学修分野の必修の入門科目（6科目、29クラス）については専任比率が2023年度平均で約85%という水準で維持している。ただし、学外研究員制度や各種の休業制度の適用を受けて一定期間日常の業務から離れる教員が生じる場合があるため、非常勤講師に主要科目の授業担当を委嘱するケースも生じている。

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

○研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

大学院科目担当の資格審査は、博士後期課程科目担当基準（D〇合、D合）、博士前期課程・修士課程科目担当基準（M〇合、M合）を設け、それぞれに職位、学歴、教育歴、研究業績に関する基準を定めており、5年毎の審査を原則としている。資格審査は、大学評議会のもとに置かれた大学院担当資格審査委員会が行い、その審議を経て大学評議会が決定する。大学院担当資格審査委員会は副学長（教学担当）を委員長とし、各研究科長、副研究科長、教学部長、国際協力・研究部長および委員長が研究科長と相談の上で任命する専門委員から構成される。2024年10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。授業担当体制の編制に際しては、各教員が責任時間を満たし、且つ大きく上回ることはないよう留意しており、授業担当の平均時間数はおおむね責任時間と同程度の水準を維持している。

また、教学の発展充実と学術研究の振興を目的として、雇用期間の定めのない教員を対象に一定期間日常の業務を免除し、学外に滞在して研究・調査を行うことができる学外研究制度を設けている。期間は1セメスター期（6ヵ月以内）とし、「2022年度については申請資格を有する13名から申請を受け付け（辞退者を除く）、選考の結果11名を2024年度の適用者とした（時期変更にて当該年度適用となった者を含む）。」約2年前の時点で学外研究員制度適用教員を確定することで、安定的な開講体制を担保している。加えて2021年度からは

バイアウト制度を導入し、制度の利用を認められた教員については担当科目のうち 1 科目を非常勤講師等に委嘱することができることになっており、教員がより研究に取り組める環境を整備している。

○日英 2 言語環境・グローバル化に対応した教学の充実を支える教員組織の整備

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

<学士課程における教養教育の運営体制>

学位授与方針は授与する学位単位で定めており、学位の授与とその質保証は、各学部がその責任を担うが、その中で特に 3 学部の共通教育については、その運営及び質保証に責任を持つ主体を教学委員会（教学部）としており、そのもとに、3 学部ならびに言語教育センター、教育開発・学修支援センターが実際の教育の実施に関わっている。まず、共通教育科目のうち、言語教育に関しては言語教育センターがその実施を担っており、センター所属の教員が、授業の運営に加えて、言語科目のカリキュラムの作成、入学時プレイスメントテストの実施、言語学習を軸とした海外プログラムの企画運営等を担っている。また、言語以外の共通教養科目のうち、おおむねすべての初年次学生が履修する APU リテラシー分野科目（「スチューデントサクセスワークショップ」、「多文化協働ワークショップ」等）においては、教育開発・学修支援センターの主導のもとで幅広く学部所属の教員が授業運営を担う体制となっている。これは、全初年次学生に授業科目を提供するうえで多くの教員体制が必要なだけでなく、主に専門教育科目を担う各学部所属の教員が、入学直後の学生の学習に関わり、その状況を把握することで、専門分野へのスムーズな学びの展開を推進すると考えているためである。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

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

評価の視点 2：規程に沿った教員の募集、任用、昇任等の実施

<募集、任用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備>

教員の任用・昇任に関しては、「立命館アジア太平洋大学教員任用および昇任規程」に定めており、さらに細かく基準や手続を定めた『「教員任用」に際しての選考基準』、『「教員昇任」に際しての選考基準』ならびに、言語教育センターと教育・開発学修支援センターにそれぞれ定めた任用・昇任基準に基づき、人事委員会が厳格に運用している。それらの基準には、教員の職位ごとに学歴・教育歴・研究業績等における選考基準ならびに、選考の方法や手続の詳細を定めている。人事委員会は、学長（委員長）、すべての副学長、学部長、言語教育センター長、教学部長から構成され、教員の任用および昇任の方針を策定するほか、非

常勤講師を除く教員の任用・昇任の手続きを管轄している。非常勤講師の委嘱については、「立命館アジア太平洋大学教員任用および昇任規程」においてその審査に関する規定がなされ、「立命館非常勤講師規程」において任用や契約・諸条件に関する事項の規定がなされている。非常勤講師の委嘱を行う際の基本的な考え方、委嘱基準、手続き方法については「非常勤講師の委嘱に関する申し合わせ」を策定し申し合わせている。

＜規程に沿った適切な教員募集、任用、昇格等＞

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

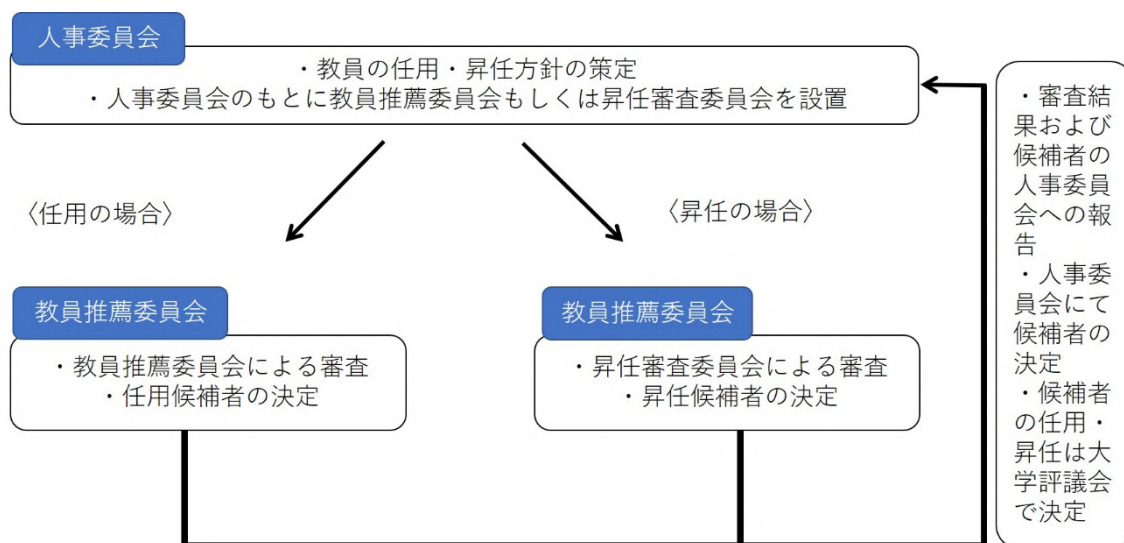


図 6-1 教員の任用・昇任プロセス概要

○テニユアトラック制度の運用

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

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

評価の視点1：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施

評価の視点2：教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

本学では2016年度以降、「グローバル教職員開発インスティテュート」（IPG）を設置し、教員を中心とした教育活動に対するFD活動や大学運営全般を支える職員の能力向上をめざすSD活動を包括的かつ体系的に展開し、教職員の連携強化を進めてきた。

IPGは、大学全体のFDセミナーやミネソタFD研修プログラム、旧ファカルティ・イニシアティブ・プログラム / ディビジョン・イニシアティブ・プログラム（FIP / DIP）といった各種のFDとSD活動を展開し、これにより本学の多文化協働学修の深化や発展に主導的な役割を果たしてきた。

さらに多文化FD/SDを推進し、グローバルラーニングの理論と実践を普及するために、学外に開放したセミナーも実施してきた。具体的には「多文化ファシリテーションを学ぶ：教職員と学生の能力をどう育成するか」（2023年度）などにおいて、これまで100名近くの国外を含む学外教職員の参加を得た。また、授業実践インタビュー記事の作成やFDセミナーのデータ共有、他大学・機関のFD/SDセミナー情報の発信を行うなど、学内の教育研究の充実向上に資する取り組みを進めてきた。

とりわけ2022年度以降は、教育改善に向けた重点課題を設定し、学部・センターから選出された委員で構成するプロジェクト形式で課題を検討、学部・センター間の協力体制を置きながら答申を学内に提起している（2022年度；シラバス検討WGまとめ、2023年度；TA研修検討・開発WGまとめ）。

他方でIPGには、組織構成上の位置づけや取り扱い事項における課題があった。

まずは、「大学全体の教育の充実・高度化および学修支援に資する事業を行う」組織であり（2024年3月改正前の教育開発・学修支援センター規程第1条）、全学のFDを推進、学部・研究科のFDを支援するEDLSCとの関係において整理が必要な状況だった。

また、組織の長を学長にして責任体制を明確にした一方で、学長は大学全体で副学長、学部長やセンター長、部長などとともに関与する位置にあり、IPG運営委員会の中では大学全体を見据えてFDやSDの問題を提起するリーダーシップを発揮しにくい体制だった。

運営委員が、学部・センターの執行部とは異なる者が選出されてきたことにより、IPGが学部・センターに横断する課題を推進し、学部・センターの内発的な取り組みを機動的に進めるうえでは、組織的な連携が不十分だった。

そこで、大学全体の教育開発の推進体制を見直し、2023年度末をもってIPGは発展的に解消し、2024年度からはEDLSCがその任を引き継ぐこととした。

大学全体としては、大学評議会において、大学全体の将来計画との関係で教育開発の重要政策を決定し、教学委員会において、毎年度の教育開発に関する活動方針（計画）の決定と評価（教学総括）を実施する。各学部・研究科・センターに共通する教育開発は、EDLSCが企画立案を行う。また必要に応じて適時、教学委員会の下に課題別プロジェクトを置き、取り組み課題に対応する。

また、2023年度からは、教育力強化予算を用いた取り組みや教学総括を基本にしながら、より組織的・計画的に教育活動を推進する。その際、EDLSC 教員は大学全体の FD や IR (インスティテューショナル・リサーチ) に取り組むと同時に、各学部・研究科、センターに協力し、各学部・研究科、センターの教育力向上に向けた FD 活動を支援している。

学部・研究科・センターに関わる FD 活動については Division Initiative Program (DIP) として各組織から FD の取組を募集し、IPG での審議を経て、大学評議会において採択を決定してきた。また、DIP に合わせて、各教員が個人もしくはグループ単位で行う FD 活動については、Faculty Initiative Program (FIP) を設けて 2022 年度まで運用してきた。

しかしながら、こうした取組みのうち、特に個人やグループによる FD 活動については、立命館学園全体で制度化された「グラスルーツ実践支援制度」が施行されたことで代替して予算確保が可能となった。そこで、APU としては、2023 年度より、DIP および FIP の取組みを停止し、教育力強化予算制度として、各学部・センターの新たな教育活動を支える形で整理して、計画申請→審査・採択→取組み→総括という PDCA を廻していく競争的な予算制度に再編した。組織的な FD 活動については、この教育力強化予算を申請して取り組むことが可能となり、APU-R2030 チャレンジ・デザインを実現する創意工夫のある FD 活動が進められている。

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で実績のあるミネソタ大学と連携して実施する「ミネソタ FD プログラム」については、2023 年度まで、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、ミネソタ大学より授業手法等についての専門家をキャンパスへ招聘し、授業見学を通して授業手法等についてのアドバイスを受け、その後ミネソタ大学においてアクティブ・ラーニングや双方向授業の活性化のための手法、授業構成等に関する先進的な考え方について学ぶ内容を継続してきた。SGU 終了後の 2024 年度からは、プログラム内容を発展的に再編し、専門家をキャンパスへ招聘する形を最大限に活かしつつ APU 内で研修を完結できる形に簡素化を図った上で実施している。

2024 年度から IPG に代わって、全学の FD 活動を俯瞰的に推進することとなった EDLSC では、各学部・センター執行部に対して FD 研修の具体的なニーズをヒアリングし、まずは小規模な形で、個別の学部・センターの教員を対象とするセミナーを企画し、2024 年前半期では、国際経営学部、サステナビリティ観光学部、言語教育センターでのセミナーを実施している。また、教育手法に関わる個別アドバイジングも予約制で対応している。また、学部・センター単位での教学 IR への要望もヒアリングを進めており、その内容を後半期以降に議論し具体化していく方針である。

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

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

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

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

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

<教員組織の適切性の根拠（資料、情報）に基づく点検・評価>

○人事委員会による点検・評価

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

○教学総括による点検・評価

また25年度より学部・研究科・センターの教学総括において、当該年度の採用計画と実施状況を踏まえた次年度課題と計画について記載する予定としている。次年度課題と計画の記載にあたっては、次年度の教員採用方針・計画との整合性を踏まえて各所属機関にて審議し、次期教員整備計画策定にむけて新指標（男女比・海外教員比・年齢構成・職種バランス等）を努力目標として定め、運用を開始することを検討している。

○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、大学院設置基準に沿った形で、教授・准教授を対象とした大学院科目担当資格審査を実施している。大学院科目担当資格審査委員会は、副学長（教学担当）を委員長とし、各研究科長、教学部長、国際協力・研究部長、副学部長（大学院担当）および委員長が任命する専門委員から構成され、「職位」「学歴」「教育歴」「研究業績」の各審査項目についてあらかじめ定めた基準に則り、厳格な審査を実施している。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。

<点検・評価結果に基づく改善・向上>

教員組織の適切性については、教員組織整計画検討委員会において評価・点検を行い、評価・点検内容を踏まえて教員組織整備計画を策定している。本学では2020年度からの学費改訂と2023年度の新学部設置を踏まえ、教員組織の適切性について教員組織整備計画検討委員会において評価・点検を行い、新たな教員組織整備計画を策定した。

具体的には、各学部におけるST比率の改善の必要性や言語教育センター（CLE）における有期雇用教員比率是正の必要性などについて、教員組織整備計画検討委員会において確認し、各学部におけるST比率の改善と有期雇用教員比率の是正を反映した新たな教員組織整備計画を策定した。

その結果として各学部・センターにおける教員定数は以下の通り改善した。

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

(2) 長所・特色

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

2点目として、開学以来維持している50%の外国籍教員比率があげられる。教員の国際公募、保有学位や研究業績等の厳格なチェック、面接手法等が確立されており、さらにテニユアトラック制度を設けるなどの、優秀な若手研究者を国内外から任用するための制度を整備した結果、開学以来「3つの50」の一つとして設定された目標である「外国籍教員比率50%」を維持している。また、これらの多様な教員の受け入れや大学・地域での生活などへ

の支援をさらに強化し、インクルーシブな環境を整備するため、2021 年度以降の大学の中期計画として、Diversity&Inclusion (D&I) 推進室を設置している。

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

(3) 問題点

まず、問題点として「大学として求める教員像」の未整備があげられる。本学では、教員公募を行う際の募集要項において、保有する学位や資格、職経験等の応募資格と共に、本学の基本理念等への賛同と本学での教育等に熱意を持っていることを応募条件として明記し、求める教員像を提示している。しかしながら、大学全体として求める教員人材像は存在しない。これについては、大学全体として求める教員像を明示するため、各学部・センター・職員組織において現在協議を行っており、2024 度末を目途に策定し、大学評議会にて議決する予定となっている。

次に各学部・研究科・センターそれぞれの特色に応じた任用基準の整備があげられる。新教学展開「APU 将来構想」の下、3 学部・2 研究科・2 センター体制が 2023 年度から発足した。学部が新設されたことを契機に従来の APU 全体を包括する教員像のあり方を明記すると共に各学部・研究科・センターの特徴を活かしたより豊かな教員組織を構築する必要がある。大学全体として遵守すべき基準を明確にした上で各所属先に応じた任用基準や選考プロセスを明示し、各所属機関の教員による自治を強化する試みが求められている。25 年度以降のガバナンス改革とあわせて各所属先の任用・昇任基準再整備し、学部教授会にて教授会構成員による任用・昇任投票についても全学的に協議する予定である。

最後に、FD 活動における EDLSC の位置付けと各学部が独自に行う FD 活動に関わる役割の明確化があげられる。IPG の発展的解消後本学における FD 活動の計画・実施は EDLSC が担うことが決定されている。2024 年度は新制度発足初年度ということもあり、各学部・センターから寄せられたニーズをもとに各学部・センター独自の FD 活動を小規模からスタートしている。今後、EDLSC における FD 活動をより適切に計画、実施し、点検・改善のプロセスを行うことを通じて、EDLSC と各学部・センターの役割や位置づけをより明確にしていく。

(4) 全体のまとめ

本学は、大学の基本理念に基づき教育研究を行うことを旨としており、教員公募に際し、学位や資格、職務経験等の要件と共に、基本理念等への賛同と本学での教育研究への熱意を持っていることを募集要項に明記し、求める教員像として提示している。今後は大学全体を包括する「大学が求める教員人材像」を構成員間にて協議し、25 年度にはその人材像を広く公表する予定である。

教員組織の編制に関しては、これまで教学改革等を節目として、適切な教員組織整備の計画策定と計画に基づく教員組織の編制を進めてきた。25年度以降は中長期での「教員組織整備計画」の策定に加え、年度毎の検証のあり方を新たに整理し、学部・研究科・センターの教学総括において、当該年度の採用計画と実施状況を踏まえた次年度計画と計画について記載する予定である。次年度課題と計画の記載にあたっては、次年度の教員採用方針・計画との整合性を踏まえて各所属機関にて審議し、短期と中長期の両スパンにおける検証サイクルを構築する。

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

教員の募集、採用、昇任等に関する基準や手続は「立命館アジア太平洋大学教員任用および昇任規程」に定め、さらに細目を定めた任用・昇任基準を整備している。教員人事に関する方針策定や、具体の募集・選考、昇任審査等はすべて、学長を委員長とする人事委員会のもとで行われ、各学部・センターに固有の教員体制上の課題共有を図りつつ、大学全体としての整合性や公平性が担保される仕組みが構築されている。

教員組織の適切性に関しては、人事委員会が毎年度の任用計画を策定するのに合わせ、各学部・センターの状況を評価している。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。25年度からは各所属先の教員構成員を含めた検証のあり方を再考察し、各所属先での教学総括における振り返りやさらに各教員人事の決定プロセスのあり方について協議する予定である。

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

第7章 学生支援

(1) 現状説明

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

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

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

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

評価の視点1：学生支援体制の適切な整備

評価の視点2：学生の修学に関する適切な支援の実施

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

評価の視点3：学生の生活に関する適切な支援の実施

- ・学生の相談に応じる体制の整備
- ・ハラスメント（アカデミック、セクシュアル、モラル等）防止のための体制の整備
- ・学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮
- ・インクルーシブな学生支援の取り組み
- ・生活、教育の場としての寮の運営

評価の視点4：学生の進路に関する適切な支援の実施

- ・キャリア教育の実施
- ・学生のキャリア支援を行うための体制（キャリアセンターの設置等）

<p>の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・進路選択に関わる支援やガイダンスの実施 ・博士課程における、学識を教授するために必要な能力を培うための機会の設定又は当該機会に関する情報提供 <p>評価の視点5：学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施 評価の視点6：その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施</p>

<学生支援体制の適切な整備>

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

表 7-1 学生支援に関わる主な組織と委員会

組織	委員会	構成
教学部	教学委員会	教学部長、副学部長のうち、学部長が指名する者、教学部副部長、言語教育センター副センター長のうち、センター長の指名する者、教育開発・学修支援副センター長、教学を担当する事務部長もしくは次長 事務局：アカデミック・オフィス
学生部	学生委員会	学長が指名する副学長、学生部長、学生部副部長、各学部・センターから選出された教員（学生主任）、副学長が指名する事務部長または次長、副学長が指名する課長 事務局：スチューデント・オフィス
就職部	進路・就職委員会	学長が指名する副学長、各学部長、各研究科長、教学部長、学生部長、入学部長、就職部長、事務局長、副学長が任命した者 事務局：スチューデント・オフィス
教学部、学生部、就職部等	障がい学生支援委員会	学生部長、教学部長、就職部長、教学部副部長、学生部副部長、入学部副部長、各学部副学部長、教育開発・学修支援副センター長、言語教育センターから選出された教員、カウンセラー、事務局次長 事務局：スチューデント・オフィス（主管）、アカデミック・オフィス、アドミッションズ・オフィス

<学生の修学支援の適切な実施>

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

に基づき、修学支援の重点課題を設定し、大学評議会にて議決している。

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

○学生の学力に応じた補習教育・正課外教育の実施

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

2023年度からは、英語学習支援システム (ESS) という再履修や成績不振の恐れがある学生を支援するプログラムを実施し、定期的な成績のチェック、期中の警告、支援 (ワークショップの実施、英語教員による学習相談、アカデミック・アドバイジングを利用した相談) を行っている。

次に、英語基準学生に対しての補習は、入学する英語基準学生の多くを占める国際学生の多くが日本語初学者であるという実態に基づき、日本語の補習の機会を入国前から実施している。具体的には、入学前から入学直後の導入教育・事前学習、またその後の振り返り学習用の教材として、日本語学習サポートアプリ「TOBIRA」を独自に開発し、2020年度から提供を開始しており、入学前にひらがな・カタカナのさい最低限の言語を学ぶようにしている。

○国際学生等の多様な学生に対する支援

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

○障がいのある学生に対する修学支援

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

「立命館アジア太平洋大学障がい学生支援に関する指針(ガイドライン)」は、具体的な相

談窓口の情報等とともにホームページにおいて公表されている。2023年度委員会は、各 Semester 1 回実施し、支援学生の状況共有、方針策定・総括を行った。教職員を対象とした研修会は、年 1 回定期的に開催している。

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

障がい特性に応じて、学生への支援ニーズの聴取を行い、支援内容を調整しており、2023年度の支援の延べ件数は、43 件（2022年度は 48 件）となっている。

また、2024 年度には不安を抱える学生を対象としたカームダウンスペースを購入し、2025 年度から運用を開始する予定である。

○学習に困難を抱える学生への指導・支援

既述の修学支援の仕組みで学生の学力やニーズに合わせた支援を提供すると同時に、単位修得状況が芳しくない学生（単位僅少学生）のように、学習に困難を抱える学生を支援する仕組みも置いている。可能な限り早期での支援を行うために、入学後初年次には、共通教育や言語クラスの欠席過多学生を対象とした適応支援を行い、またその後、年次が上がるに従い、単位修得状況に応じた呼びかけを学生本人に行い、大学からの呼びかけに反応がない学生については、保護者等にも連絡を行っている。

学生に対して、在籍年次や修得単位数に応じて表 7-2 の内容で支援を行っている。これらの支援対象となる学生の規模は 2023 年度春 Semester で 236 名、秋 Semester で 395 名おり、在籍者の約 11% である。

コロナ禍以降、これらの学生への相談や支援は学生の希望に合わせオンラインと対面を併用している。これにより、従来対応できなかった海外に在住する学生や保護者との面談が可能となった。オンラインでの面談では、電話と異なり、各種 WEB サイトの閲覧や資料共有が画面上で可能となり支援の質も向上したといえる。

表 7-2 学修支援 対象学生区分

No	分類	対象学生	内容
1	適応支援	1 Semester 学生	本人宛メール送付
		第 1 クォーターに	大学の学生生活や学修について困りごとがないか

		言語または初年次 科目を複数回欠席	確認。アカデミック・オフィスによる履修相談制 度や教員アドバイザーによるアドバイジング、 SALC やライティングセンターなど学修サポート制 度の紹介。
2	注意喚 起	第 2, 4, 6, 7 セメス ター学生	本人宛メール・(アンケート未回答者のみ)保護者 宛て文書送付
		単位修得数が修得 上限単位数の 75%以 下ではあるが 4 年 間での卒業が可能	単位修得についての注意喚起と履修相談先(学生 個別の対応職員)の紹介、早期の履修相談を推 奨。
3	警告	第 4~16 セメスタ ー学生	本人宛メール・保護者宛て文書送付
		単位修得数が修得 上限単位数の 75%以 下で 4 年間 または当該年度で の卒業が不可能	単位修得状況から 4 年間または当該セメスターで の卒業が困難であるため、今後の履修計画につい て学生本人との話し合いを促す旨。履修相談先 (学生個別の対応職員)の紹介、早期の履修相談 を推奨。

○休学・退学者の状況把握と対応

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

退学しようとする学生は、同じく学則に基づき、学生部に届け出たうえで、学長の許可を

得なければならない。退学理由として学修意思なしと申し出た学生に対しては、個別に学修・学生生活の状況を把握し、父母の同意確認、再入学制度についての案内を行っている。

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

2023 年度以降の学生の休学理由として、コロナ禍で減少していた「海外渡航」が増加した。また、「病気」による休学の割合も増加している。「その他」による休学として、「長期インターンシップ」や「起業」が増加している。

○授業料・経済的支援

本学の奨学金制度は、開学宣言に明示された大学の理念を実現するために、教育の機会均等を保障し、金銭的・経済的理由により修学困難とされる学生に対して修学を支援すると同時に、学生の多面的な能力の伸長を支援することを目的として設けられている。その奨学金支援の総枠として、授業料減免、成績優秀者に対する奨学金、在籍中の家計急変事由によって学業を継続することが困難となった学生への支援等を始め、学内奨学金（給付型・減免型）、民間財団等奨学金、日本学生支援機構奨学金（給付型・貸与型）等が存在する。

例えば、学内奨学金（給付型・減免型）の内、国際学生向け国際学生授業料等減免制度に関しては、入学時での入学試験成績や家計申告の結果に基づき、その対象学生を決定するものである。出願学生は、入学試験の結果通知と同時に授業料減免の採否及びその決定減免率の通知を受け取る仕組みとなっており、学生が入学後の学修支弁計画の見通しを持てるように配慮している。同時に国内学生向けには、国内学生優秀者育英奨学金という名称で同様の制度を運用しており、入学試験の成績を基にした特待生制度として 100%の授業料減免支援を行っている。これらの学内奨学金（給付型・減免型）の支援実績は、2023 年度において学部生全体の 50.8%、奨学金総額は 1,908 百万円にまで達している。

上記以外の各種奨学金については、支援目的、対象回生、採用数、金額、返還要否などに相違があり、各制度の内容を学生が自らの経済的実態に基づき理解し、適切な奨学金に申請を行うことができるよう、ホームページおよび『学生生活ハンドブック』において案内を行っている。また、主に学内奨学金受給者を対象にした入学時オリエンテーションを通じて、受給学生が各奨学金の趣旨を理解し、学生が成長意欲を高められるように努めている。

2020 年度に国の学修支援新制度が開始されたことに伴い、経済的に困難な状況にある学生を対象とした「国内学生授業料減免制度」（日本学生支援機構給付奨学金が授業料の半額に満たなかった場合、半額までの授業料を大学が上乗せ支援する学内奨学金制度）を 2020 年度に新設し、2023 年度支援対象は 311 人となった。

加えて 2023 年度より、更なる経済的支援の充実を図るために寮費減免制度（学内奨学金制度）が導入され、2023 年度は国内学生・国際学生合わせて 101 名が対象となった。

○多様な学生間の学び合いを推進するピア・ラーニングの取組

点検・評価項目①で述べたとおり、国・地域、文化、宗教・思想などの多様性を理解し、協働して一つの目的に向かう実践・経験が、本学の学生支援において重要であるという認識から、学生同士が相互に支援し学び合う、ピア・ラーニングの仕組みを多くの場面で取り入れている。修学に関するピア・ラーニングの仕組みで特徴的なものの一つは、ピア・ラーニングを促進するための正課科目「グローバルリーダーシップの基礎」である。この科目では

自己管理能力や多文化環境におけるリーダーシップスキルを身に着けることなどを目標としておいている。これらの科目は、本学の様々な場面で学生スタッフとして活動する学生やクラブ・サークル等で役職を担う学生などが積極的に受講している。また、初年次学部学生の登録必須科目として「多文化協働ワークショップ (MCW)」を開講しており、本科目は講義と演習形式で多国籍が学生同士が共同作業を行うことを通じて、グローバル社会に対応するマインドを身に着け、多文化協働を実践するスキルを獲得する科目である。本科目はピア・ラーニングの要素に加え、ダイバーシティやインクルージョン、文化、言語と共に企業や地域等の抱える諸課題もテーマとし、国際学生と国内学生が議論を交わすグループワークを通じて、初年次の段階から違いを乗り越えてお互いの理解を深め、協力しながらソーシャルインパクトを与える課題解決の基礎的な資質を身に着けることを目指す科目として、「大学の国際化によるソーシャルインパクト創生支援事業」において、多文化必修科目として開講される予定となっている。

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

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

<学生の生活支援の適切な実施>

○学生の相談に応じる体制の整備

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

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

○ハラスメント防止のための体制の整備

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

防止のための仕組みを整備している。

○学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮

学校保健安全法 第 27 条に基づき、学校法人立命館リスクマネジメント委員会規程において APU 安全管理委員会を置いている。この委員会において、学生・教職員の安全・健康管理に関する方針「立命館アジア太平洋大学保健計画」を策定しており、この計画に基づき、学生の心身の健康や保健衛生に関わる取り組みを実施している。

学生部のもとに、カウンセリング・ルームとヘルス・クリニックを置き、学生の心身の健康保持・増進のための施策を行っている。カウンセリング・ルームには、専任職員（カウンセラー）と非常勤カウンセラー3名を置き、日本語・英語・中国語によるカウンセリングを行っている。2023 年度は、来談者実数は 238 名（前年度比 107%）、新規受付相談件数は 176 件（前年比 118%）、延べ相談件数は 690 件（前年度比 86%）となった。

ヘルス・クリニックは、学校医の指導のもと、学生の定期健康診断の実施、学生の健康管理、病気・怪我などキャンパスにおける緊急対応、学生からの健康相談、卒煙指導、自治体（県・保健所）との連携・調整等を行っている。保健師 4 名が常駐し、常時日英 2 言語で学生の健康に関する相談窓口となっている。2023 年度は、定期健康診断について新入生は 100%の受診率であったが、在校生の中には健康診断未受診者がおり、未受診者にはメール等で呼びかけ、可能な限り全ての学生の受診を促している。

また、自治体、医師会等が連携して学生の健康増進をはかるため、学校医が責任者となって年 1 回「学生健康管理支援ネットワーク会議」を開催している。2023 年度は本学学生のメンタルヘルスや入学前の麻しん、風しんワクチン接種に関する情報共有および意見交換を行った。

本学における学生の心身の健康、保健衛生、及び安全への配慮に関しては、本学の国際学生が約半数を占めるという特徴から、特にこれらの国際学生に対して大学として丁寧な対応を行っている。これには、学生の日本語能力レベルに加え、学生が持つ多様な文化的背景や価値観等への配慮への必要性があり、大学が学生の文化的・宗教的な慣習等に配慮しながら心身の健康を観察し、また身の回りのサポートを行っている。

○インクルーシブな学生支援の取り組み

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

また 2023 年度には学籍簿の記載事項（名・性別）の変更について、性別違和を理由に戸籍の公的証明書と異なる名・性別の登録を希望する場合の対応として、要件を定めて制度化し、2024 年度に 1 件の対応を行った。

○寮（以下、AP ハウス）における教育的取り組み

AP ハウスは学生の住空間であるとともに教育寮としての機能を持ち、学生が自律的な学生生活を送るための教育的支援を行っている。原則として初年次の国際学生は全員入寮となっており、2 回生以降の地域社会での生活へのスムーズな移行を支援している。国内学生

1 回生の希望者全員についても 2023 年度より入寮が可能となっており、2024 年度においては、国内学生の全初年次の 92.0%が入寮している。AP ハウスの運営は、学生部の主管であるが、実際の運営は学生で組織されるレジデント・アシスタント (RA) がリーダーシップをとって行われている。

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

寮という生活を共にするコミュニティをベースにした学生の成長を強化する観点から、AP ハウスでは、Honors Program for Global Citizenship (オナーズ・プログラム) を 2016 年度より開始した。このプログラムは、アジア太平洋の未来創造に貢献するリーダーとなるべく、APU の多文化環境の中で様々な学生、教員、職員と協働し、APU コミュニティや地域へ貢献をすることができる学生を育成することを目指しており、2019 年度 7 期生まででプログラムは終了した。現在は当プログラムを AP ハウス 1・2・5 全寮制生対象に水平展開し、寮生全般の Living Learning を中心とした寮教育を”Residential Education”として、「Living Learning Program」(●Empirical learning (日常の寮生活での経験学習)、●Inspirational Learning (卒業生ロールモデルによる学習講演会)、●Theoretical Learning (自律性や共感性、協調性を知識や理論的に学習))、「市民生活講座」、「MIX, Re-MIX」、「RA Building Event」のフレームワークで展開を図っている。

<学生の進路に関する適切な支援の実施>

○キャリア支援を行う体制の整備

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

キャリア・カウンセリングは、学生の希望によりオンラインカウンセリングと対面のカウンセリングを実施しており、カウンセリングを受けた学生数は、延べ 3,714 名であり (2022 年度は延べ 2,482 名)、学生に対し支援の機会を提供することができている。

○キャリア教育の実施

正課においては、キャリア・パス形成の視点をカリキュラムに反映させ、自己分析から業界研究までを網羅した「キャリア形成のための自己分析」「キャリア形成のための多様な視点」「キャリア形成のためのキャリア分野分析」を置いている。また、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。協定を締結しているインターンシップの派遣先企業数は 51 となっており、参加者数としては、毎年 100 名程度である。また、国際学生の日本国内での就職を支援するた

め、通常の日本語科目の上位レベル科目として「キャリア日本語」を開講している。

○進路選択に関わる支援やガイダンスの実施

多国籍の学生で構成される本学においては、学生のキャリアに関するニーズも多様である。この多様なニーズに対応するために、国内企業就職以外の多様なキャリア構築につながる支援を強化している。具体的には、国内外大学院進学支援、国際機関や国際協力 NGO・NPO を含む海外での就労支援、及び起業支援である。多様なキャリア支援については、2018年度以降、順次拡大してきている。大学院進学支援としては、国内の大学院を招いての進学説明会や個別カウンセリングの実施を中心に支援している。現在、早期の検討・準備を促すため低回生向けガイダンス等やウェブサイトでの情報発信に努め、学部と就職部が協働し展開をしている。国際機関への進路支援としては、国際機関等への進路を希望する学生と国際機関で働く卒業生や APU 教員をつなぐオンライン上のプラットフォームとして LinkedIn 上のコミュニティ APU International Affairs Network (Neo SAIA) を構築した。

国内企業就職に向けた支援については、コロナ禍以降、学内におけるオンラインでの就職支援サービスや説明会・選考会が充実し、就職活動における初期の地理的な要因による不利益・負担は軽減されてきている。そのため、国内学生の大学によるキャリア支援のニーズは、コロナ禍前と大きく異なっている状況がある。また、国際学生におけるキャリア意識は国内学生以上に多様化しており 2024 年度には、その実態を把握するための調査を予定している。

学生の半数を占める国際学生への支援については、日英 2 言語でのカウンセリング体制の整備、英語によるキャリアガイダンスやセミナーの実施、母国就職支援として現地の日系企業による母国就職のための説明会・選考会の実施等を就職部において取り組んでいる。

○大学院生に対する支援

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

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

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

<学生の課外活動を充実させるための支援の実施>

学生の課外活動に関する支援は、全学組織である学生部が主体となって実施しており、アウトリーチ・リサーチ・オフィス内の窓口の設置を含め実施し、課外活動に関する制度や諸活動を広く学生や関係者に発信するウェブサイト「Student Activity Guide (APU Online)」

で広く共有されている。

本学では、APU が目指すべき学生像を実現する機会として、学生の正課外活動支援を行っている。直近では 2017 年度に課外活動支援制度の見直し、改定を行った。以後、コロナ禍や AI 技術の進化等による社会環境の変化等によって、学生の諸活動やコミュニティ形成への関り等も大きく変容している。そのため 2023 年度に、2024 年度以降の課外活動の方向性を学生委員会で承認し、これまでの支援制度の見直しと、新たな活動支援策を、以下の柱から具体化した。

- ①課外活動制度と学生団体の広報・紹介の強化
- ②学生の相談機能の強化と学外資源の情報収集
- ③従来の特認団体制度の廃止と新たな課外活動資金補助制度の創設ならび広報の強化
- ④国際交流機会の創設・強化

とりわけ③の新たな資金補助について、クラブ・サークルへの「活動基盤支援制度」や「社会・APU コミュニティ貢献活動支援制度」、「イベント・プロジェクト支援制度 (A 型)」での活動資金補助の新設や、キャンパス全体を巻き込んで行われる「マルチカルチュラル・ウィーク」の要件変更など、大きく見直しを進めた。

<学生の特長的な諸活動>

学生の諸活動は、①自主活動クラブ・サークル活動、②イベント・プロジェクト支援制度に基づく活動、③マルチカルチュラル・イベント、④地域交流に区分される。

①クラブ・サークル活動については、新型コロナが落ち着く 2023 年度には 82 から、2024 年度に 101 と継続数も増加している。学生に明示されている学生団体登録の基本原則には、APU の理念である国際相互理解を貫く観点から、複数の国・地域出身の学生によって構成される団体が望ましいとしている。

②イベント・プロジェクト支援制度に基づく活動は、学生グループが発案したイベントやプロジェクトの支援を行う制度で、学生の実行する力・企画運営力の向上を目的としている。企画の活動形態により、「自立イベント型 (プロジェクト A)」「選抜プロジェクト型 (プロジェクト B)」「企業・団体共創型 (プロジェクト C)」の 3 つのタイプに分けられる。

プロジェクト B は、2022 年度 3 件、2023 年度には 6 件を支援しており、SDGs で掲げられている国際社会共通の目標に通じる活動が多く実践されているのが特徴である。

③マルチカルチュラル・イベントの中心は、キャンパス全体を巻き込んで開催されるマルチカルチュラル・ウィークであり、一週間を通してテーマとなる国・地域の文化をキャンパス全体で共有する学生主体の企画である。年間を通じて開催され、文化の体験、キャンパスでのパレード、カフェテリアでの料理の提供などが行われる。近年の特徴としては、国・地域以外にも、レインボー・ウィーク (セクシャルマイノリティに関するイベント)、国際協力ウィークなど、本学の理念やインクルーシブなキャンパス推進に関連する企画が学生主導で行われている。2023 年度は、コロナ禍以降、実質的に 4 年ぶりの対面での本格開催となり、計 12 件の企画を実施し、延べ 1356 名 36 カ国・地域の学生が参加をした。

また、秋に 2 日間にわたって開催される「天空祭」は、マルチカルチュラル・イベントの中でも最も大規模であり、多くの市民が訪れる企画として開学以来、毎年実施されている。

④地域交流は、地域市民との交流を深める中学生自身が日本の文化について知識を深めつつ、学生自身の出身国・地域の文化を紹介する機会となっている。

＜その他、学生の要望に応じた学生支援の適切な実施＞

本学では、授業内容や教学プログラムの点検、施設改修や、学生支援の制度見直し等、それぞれの実務を担う各組織が、学生のニーズや要望に応じた取り組みや支援を実現するため、学生の意見聴取を行う機会をそれぞれに設定している。一方で、全学的なマネジメントの視点から、組織的に学生の意見を吸い上げる仕組みの整備が途上であった。この実態を踏まえ、学生委員会が「学生の声を聞くしくみの構築」を重点課題として置き、2020年度・2021年度と、学生の声をきくシステム構築のためのプロジェクトの試行的実施を行った。

2024年度には、学生の声プロジェクトを発展させた形で「在校生副学長制度」を導入し、APUと他大学との比較、または社会や企業におけるニーズ等に基づき、APUがさらに強化すべき点やAPUが今後進むべき方向性について提言を行うこととしている。

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

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

＜学生支援の適切性についての適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価＞

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

＜点検・評価結果に基づく改善・向上＞

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

まず、次に、インクルーシブなキャンパスづくりにむけた改善事例として、2017年のセクシャル・マイノリティー(LGBT)にかかわる学生対応方針の策定がある。本方針策定に当たっては、学生委員会を中心として、学生・教職員へのアンケート・ヒアリング調査の実施、LGBTや人権に関する他大学の取組事例調査（特に性別や氏名の取り扱い等について）、LGBT学生・教職員の立場に立った学内施設の点検等を行った上で、LGBT学生への支援ガイドラインの策定、大学の諸制度の改正・環境改善、学生・教職員への教育、啓発活動、に取り組むこととした。具体的には、大学が発行する証明書、各種書類からの性別情報の削除、性別違和を理由とした学籍簿の記載事項（名・性別）の変更制度化、施設改修、相談窓口の設置、新任教職員研修（年2回）の新設等を行った。また、障がい学生委員会の議論を経て、2024年度には感情や緊張が高まり過度なストレスを感じるとパニックの症状が出る学生を主な対象として、カームダウンスペースを設置することが決定した。

また、学生の声を大学運営に反映させる仕組みとしては、2024年度には従来実施してきた学生の声を大学に反映させる仕組みを在校生副学長制度に発展させた。本学のあるべき

姿を考え、それにつながる新たな政策、企画の立案を行うことを役割として、学生へのヒアリングや他大学、外部機関（教育機関、企業、市町村自治体）へヒアリングし、提言をまとめることとしている。

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

（2）長所・特色

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

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

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

（3）問題点

発展的な課題としては、学生の多様なニーズと言語能力の違い等の学生の実態に沿ったキャリア支援の更なる強化があげられる。コロナ禍を終え、社会活動は大きく変化し、学生の行動様式も変容した。そのため、学生のキャリア支援に対するニーズも大きく変化したが

それを充分キャッチアップできているとは言い難い。よって、早急な学生実態の把握と、それらを踏まえた新たな支援の方向性を決定する必要がある。

これまでの学修支援・学生支援は、教学部・学生部・就職部を中心に、各部署におけるそれぞれの課題の解決や新たなチャレンジを進めるために立案されたものであり、それらの個々の支援間で連携は緩やかなものである。そのため支援内容の一部が重複する形で提供されているものや支援が薄いものもある。そのため、これらを有機的に連携させ、必要だが実施出来ていない支援にもエフォートを振り分けることを可能にする仕組みが必要である。本課題については 2024 年度に「包括的学生支援」に関する検討ワーキングが設置され、議論されている。

(4) 全体のまとめ

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

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

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

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

第8章 教育研究等環境

(1) 現状説明

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

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

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

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

表 8-1 キャンパス整備方針

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

また、APU2020 後半期計画に続く 2021 年度からの大学の中長期計画（APU チャレンジ・デザイン）においては、上記のキャンパス整備方針を踏まえつつ、2023 年度からの新学部（以下、「サステイナビリティ観光学部」という。）設置を含む新教学展開（APU 将来構想）を踏まえ、新棟（以下、「グリーンcommons」という。）・新寮（以下、「APハウス5」という。）建設を含むキャンパス整備計画が決定され、現在は同計画に沿って施設整備が実施されている。

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

評価の視点1：施設、設備等の整備及び管理

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

評価の視点2：教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

<施設、設備等の整備及び管理>

大学の校地面積・校舎面積ともに大学設置基準値を上回っており、適切である。運動場等の施設も、体育館、テニスコート2面・メイングラウンド、多目的グラウンドを備え、必要となる施設・設備を備えている。施設保守を含む大学のキャンパス管理組織は、全学企画オフィスが所管し維持保全に努めている。

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

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

<施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保>

学内の安全、防火防災、衛生等は、学内構成員の生命・身体の安全および学園財産の保全を適切に行うために、「学校法人立命館リスクマネジメント規程」、「学校法人立命館防火防災管理規程」、「学校法人立命館教職員安全衛生管理規程」を定めている。

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

省エネ活動および省エネ対策は、エネルギーの使用の合理化に関する法律、地球温暖化対

策の推進に関する法律に基づき実施している。具体的な対策としては、熱源設備の部分負荷対応、照明設備に人感センサーや明かりセンサーの採用、中央監視設備整備等である。照明のLED化も順次進めており、2012年度から改修を始め、2021年度までのところで全13棟のうち11棟までLED化を完了している（未完了はBⅡ棟・EⅡ棟）。また既存設備の改修も進めており、EⅡ棟・H棟外壁工事は完了し、F棟・D棟換気工事も完了している。B棟・F棟・H棟教員研究室他空調改修工事については、具体的な工事を今後行う計画である。

<バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備>

近年ではLGBT学生ならびに教職員の快適性に配慮し、2019年度にF棟、2020年度にE棟のトイレの改修を行った。他の利用者の視線を気にすることなく、単独で利用できる空間を拡大させた。また、オストメイトを設置するなど多様な学生が利用できる環境構築に努めた。また、バス利用者の利便性の向上のため、学生からの要望等を踏まえる形で、2020年度にキャンパス内バスターミナル「時待場」の建設を行った。

2024年度には「自立支援センター」のサポートを受け、障害をもった学生対応のための校内施設点検やワークショップ等を実施し、さらなるインクルーシブキャンパス整備への検討を進めている。

<学生の自主的な学習を促進するための環境整備>

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

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

また2023年度より稼働しているグリーンコモンズにおいて、ラーニングコモンズ、教育・学習に多角的に活用できるスペースが大幅に増設されたことにより、サステナビリティ観光学部の新設に対応するとともに全学部が協働できる空間が拡充された。

<教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み>

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

学生に対しては、学生が日常的に利用する教務のホームページにおいて、各種ポリシーと利用ガイドを公表し、周知している。これらには、情報システム利用規程で禁止されている行為の例として、犯罪にあたる行為及び公序良俗に反する行為、他人のプライバシーを侵害

する行為、他人の情報を破壊または盗用する行為及び著作権または知的財産権を侵害する行為等を明示しており、またその他、電子メールの利用時、ウェブページでの情報発信時等の具体的な場面におけるポリシーや利用ガイドも掲載している。

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

評価の視点1：図書資料の整備と図書利用環境の整備

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

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

<図書館、学術情報サービス提供の体制整備、適切な機能>

本学では学生・教職員への図書館、学術情報サービスの提供等に責任を負う組織として総合情報センター（MRC）を設置している。総合情報センターにはセンター長と職員を配置し、総合情報センター運営委員会がその運営を担っている。総合情報センターの運営については、「立命館アジア太平洋大学総合情報センター規程」に定められており、主に学術情報と情報システムに関する取り組みを行っている。具体的には、学術情報の収集に関する方針の策定、学術情報にかかる予算の策定や執行の計画などを行っている。

本学にはキャンパス内に1つ図書館が設置されており、2023年5月現在の大学全体の蔵書数は図書236,758冊となっている。蔵書構築に当たっては、各学部・センターと意見交換を行っており、本学の教育および研究分野にふさわしいバランスや特色を踏まえた蔵書数と蔵書構成となっている。また、本学の多様な学生・教職員の構成や日・英二言語教育を考慮し、特に洋雑誌の充実を図っている。閲覧可能なデータベース・電子ジャーナルはすべて、学内ネットワークからはもちろん、VPN接続により自宅や外出先等からインターネットを使い安全に学内ネットワーク（RAINBOW）に接続することで、場所や時間を問わずデータベースやジャーナルを閲覧することが可能となっている。その他に文献複写、図書館間相互貸借（ILL）申し込み、予約・取り寄せについてもインターネットを通じて行うことができ、利便性の高い学術情報の提供を行っている。

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

利用者教育に関しては、新入生全員が履修する共通教養科目「スタディスキル・アカデミックライティング」の中では、実際に図書館に行き、蔵書や情報の検索を行うなど図書館リ

テラシーを高める教育を行っている。

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

<専門スタッフによる利用者支援>

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

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

評価の視点1：研究活動を促進させるための条件の整備

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

<研究活動を促進させるための取組>

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

学内研究費においては、雇用期間の定めのない教員、任期制教員および特別招聘教員に対し、前年度の研究進捗報告書と当該年度の研究計画書に基づき、個人研究資料費として年20万円、研究旅費として年10万円を支給している。また、研究成果発信促進の目的で、学会発表サポート（上限30万円）、論文投稿サポート（上限30万円）制度を制定している。さらに、競争的研究費（科研費）に採択された研究者には、その採択された研究をさらに充実させるため、研究奨励金を支給している。

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

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

○研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等

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

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

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

現在進捗途中にある点として、2024 年度時点において、2030 年度に向けた大学全体としての教育高度化に向けた方針の策定を行っている。今後、研究活動の強化に向けた具体的な政策を十分に示すため、研究高度化に関する方針を速やかに策定し、本学の中期計画である APU チャレンジ・デザインに沿う形で、より組織的に教員の研究支援に取り組んでいく計画である。

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

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

コロナ禍により多くの授業がオンライン型、もしくはオンラインと対面を併用する授業実施形態となった。オンラインと対面を併用する授業については授業準備や授業運営において教員の負担が大きくなるだけでなく、本学の教育の特徴である多文化協働学修をオン

ラインと対面で受講している学生同士でも実現するために柔軟に TA を配置することとした。また、コロナ禍以前から TA に対しては事前に研修を実施していたが、コロナ禍においてもオンラインで研修を実施し、オンラインでの授業でも TA が円滑な授業運営の補助に貢献できるようにしている。

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

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

評価の視点1：研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み

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

＜研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み＞

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

○規程の整備

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

- ・ 立命館アジア太平洋大学研究倫理指針
- ・ 立命館アジア太平洋大学研究倫理委員会規程
- ・ 立命館アジア太平洋大学研究活動不正行為防止規程
- ・ 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
- ・ 立命館アジア太平洋大学における公的研究費の管理に関する規程
- ・ 立命館アジア太平洋大学研究および公的資金活動に係る謝金等に関する規程

○教員及び学生における研究倫理確立のための機会等の提供

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

っており、コンプライアンスの意識醸成に取り組んでいる。

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

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

○研究倫理に関する学内審査機関の整備

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

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

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

<教育研究等環境の適切性の定期的な点検・評価>

施設の施設建物を適切な状態で管理するために、毎年度改修更新状況を確認するとともに、その進捗管理を行っている。施設の改修にあたっては、法規定による定めを満たす必要のあるものや一定の性能評価を行ったうえで改修を行うものなどがある。開学から20年以上を経て、大学内の施設設備の一部に経年劣化が進んでいることが認められる。これまで内部の人的資源を活用して改修を計画・実施してきたが、内部の知見だけでは不十分な面もあるため、専門的な知見や技術力をもった外部企業との連携を図り、あらためて中長期の修繕計画を立案し、施設設備の維持管理を図っている。

また、教育環境の適切性の点検・評価を行い、キャンパスの整備計画等に利用者である学生・教職員のニーズを反映させるため、計画策定にあたり学生・教職員が参画するワーキングの開催や意見聴取の場を設けている。近年では、2019年度からの性の多様性への対応としてのユニバーサル・トイレの設置、2020年度におけるバス待ちコモンズ「待時場」の建設や、2023年度のサステナビリティ観光学部設置により多様性・多機能性を備えた教育研究環境の整備を進めている。

研究環境の適切性の点検・評価は毎年国際協力・研究部が、期中・期末において主要な計画の取組状況について自己点検の結果を自己点検・評価委員会に報告するとともに、年度総括を大学評議会に報告している。その報告・評価から生まれた意見を基に、次年度以降の改

善に活用している。年度総括及び大学評議会での審議においては、研究成果発信や共同研究の取り組みを従来よりも積極的に促す必要性が認識されている。また、その研究を行うための基盤として、競争的研究費をはじめとする外部研究費の獲得強化や研究拠点形成の必要性について審議を行っており、これらへの対応を含む研究高度化政策を2022年に策定予定である。

<点検・評価結果に基づく改善・向上>

APU2030ビジョンに沿って、教育研究施設の適切性について点検・評価を行い、改善を行ってきた。この数年の施設に関する改善例で特徴的なものは、障がい・多様性への配慮を含むインクルーシブなキャンパスづくりに関するものが多い。LGBT学生ならびに教職員の快適性に配慮し、2019年度にF棟、2020年度にE棟のトイレの改修を行った。また、オストメイトを設置、2023年にグリーンコモンズが開かれてインクルーシブレストルームが設置されるなど多様な学生が利用できる環境構築に努めた。さらに、バス利用者の利便性の向上のため、学生からの要望等を踏まえる形で、2020年度にはキャンパス内バスターミナル「時待場」の建設を行った。

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

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

(2) 長所・特色

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

ライブラリーにおけるラーニング・コモンズやグリーンコモンズの整備も、本学が全学的に実践する多文化協働学修を推進するうえで重要な役割を果たしており、特徴的な教育環境の一つである。いずれも学生の協働学修のスタイルに対応する施設となっている。

研究活動を推進させる仕組みの整備としては、学内研究助成制度の拡充が進んできている点があげられる。多様な国・地域からの教員がもつ国際的ネットワークにより、国際共同研究や国際共著論文発信が活発であるが、それに寄与しているのが学内研究助成制度の充実と、その結果としての競争的科研費の獲得増である。2021年春には開学以来初となる「基盤研究(A)」に採択された。本学の競争的研究費の多くの研究内容は、海外の研究者との共同研究が中心となっているが、さらに、若手研究者の国際的な共同研究を促進する科研費の研究種目、「国際共同研究加速基金(国際共同研究強化A・B)」についても、ほぼ例年

採択されている。さらに、科研費に採択された研究者には、その採択された研究をさらに充実させるため、研究奨励金を支給しており、科研費に「不採択A」「B」の結果だった研究者に対しては、次年度の科研費申請まで、当該研究の継続的な支援として、評価Aは上限50万円、評価Bは上限20万円とした学内助成の支給をしている。

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

（3）問題点

なし

（4）全体のまとめ

大学の理念や開学時キャンパス・マスタープランに基づきながら、大学の中長期計画の中で、本学の教育目標にふさわしい国際性をもったキャンパスの創造に向けて、施設整備・改修を行ってきた。多様なコミュニティの学生が集いその人間性を尊重したインクルーシブなキャンパスを整備するために、LGBT 学生・教職員へ向けた支援としてトイレの改修を行い、バリアフリー対応を進めてきた。ライブラリーにおいても海外からでも利用可能なデータベース・電子ジャーナル等の拡充や新たな図書の郵送サービスの開始など、海外にいる学生を含め来館することができない学生や教職員が、いつでも必要なサービスを楽しむよう、学習や研究の環境整備を進めている。2020年度には学生の声を反映した形でのバスシェルター「時待場」の新設を行うなど、学生のニーズに沿ったキャンパスづくりをすすめている。2023年度からのサステナビリティ学部設置を含む新教学展開（APU 将来構想）を踏まえ、グリーンcommonsおよびAPハウス5が設置され、常に社会の要請や大学の計画に沿った形での施設整備を行っている。

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

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

これらの現状から、本学の基本理念や学問的動向、社会的要請を踏まえながら、おおむね適切に教育研究等の環境を整備しているといえる。

第9章 社会連携・社会貢献

(1) 現状説明

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

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

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

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

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

さらに、立命館アジア太平洋大学 社会連携ポリシーを策定した上で、社会連携・社会貢献を推進するAPU Connection Hubを設置し（2024年2月14日 常任理事会）、2024年度から社会連携活動を組織的に推進する体制を構築し運営している。

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

評価の視点1：学外組織との適切な連携体制

評価の視点2：社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進

評価の視点3：地域交流、国際交流事業への参加

<学外組織との適切な連携体制>社会連携に関する活動を大学全体の観点から統括する社会連携担当副学長及び社会連携部長を置いている。2024年度より社会連携活動をAPU Connection Hubが担い、アウトリーチ・リサーチ・オフィスを事務局としている。APU

Connection Hub は、ディレクターとして社会連携部長が兼務し、サブディレクターとして本学専任教職員よりディレクターが任命し、事務局 はアウトリーチ・リサーチ・オフィスが担う体制で構成されている。APU Connection Hub は、APU Connection Hub 運営会議を置き、週1回開催としている。(立命館アジア太平洋大学 APU Connection Hub 規程) この APU Connection Hub 運営会議については、以下の機能を有している。

- (1) 社会連携および地域連携事業の調査および企画
 - (2) 社会連携および地域連携に関する情報の収集、蓄積、管理および運用
 - (3) 社会連携および地域連携事業の受入れおよび運営管理
 - (4) 社会連携および地域連携を目的とした企業、学術機関、団体、個人等とのネットワーク構築支援
 - (5) 社会連携および地域連携を推進する制度の企画および実施
 - (6) その他本組織の目的達成のために必要と認める事業実際の連携に関わる実務について
- APU Connection Hub は社会連携における全学的な窓口としての調整を行いつつ、具体的な連携や取り組みの実施は、企業との連携事業、共同研究や受託研究など、学生活動支援に関わるものはアウトリーチ・リサーチ・オフィス、教学に関わるものはアカデミックオフィス、学部研究科オフィスが行っている。また立命館東京キャンパス内に全学企画オフィスの分室をおいて課長を配置し首都圏における教育機関、メディアなどとの連携を担当している。

また、APU Connection Hub 学生メンバーを組織し、学生が社会連携事業に参画する体制も強化してきた。APU Connection Hub 学生メンバーは主に、連携事業の設計、学生への情報発信、ソーシャルメディア運営、プロジェクト運営を担う。

2024年12月にはAPU Connection Hub のWEBサイトも開設し情報発信体制もととなってきた。

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

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

本学の社会連携活動は、大きく①市民への講座の提供、②自治体・地域の国際化事業への貢献、③企業との連携（人材育成・研究）、④国際貢献・国際連携に分けられる。まず、市民に学ぶ場を提供する各種講座については、大学独自の企画として東京において本学教員が講師となる連続講座の実施や、地元金融機関である大分銀行による寄附講座「持続可能な観光まちづくり講座」を2023年度より市民向けに開放し開催している。これらの講座はすべて無料で提供しており、地域社会などへの知的貢献を目的としている。

次に、自治体・地域の国際化事業への貢献について述べると、開学以降、様々な交流事

業を通じ地域との交流を深めるため、大分県内外の市や町と友好交流協定を締結している。特に大分県内については19の市町村全てと協定を締結しているが、2023年度には、新たに日出町との連携協定を締結、津久見市で経営管理研究科（MBA）のフィールドワーク、臼杵の食文化の持続可能性（サステナブル・ガストロノミー）について、調査研究活動が実施されている。2024年度には別府市総合戦略の策定へ参画し別府市総合戦略策定委員会の元に設置された学生等分科会の運営参画も果たしている。また、2024年度に飯塚市、九州工業大学との3者連携協定の締結も図り、飯塚市との連携事業が進んでおり、両大学の学生が共同で「デザイン思考」を学びながら、飯塚市の地域課題を解決する取り組みを実施している。また、大分県教育委員会、別府市教育委員会、県下小中学校や市民・団体の要望に応じた形で、2021年度から2024年度にかけてはキャンパス見学280件2,004名、学生との交流企画121件6,178名の受け入れとなっている。小中学校からの要望に基づき、見学だけでなく、地元の小中学生が国際学生と交流をする場を設け、地域の子供たちの国際理解や英語学習の推進への貢献を進めている。

各種経済団体との連携も進んでおり、大分経済同友会への講師派遣は2023年から2024年度2件、関西経済同友会、中部経済同友会、日ASEAN委員会とAPU教職員、学生との意見交換会、セミナー講師派遣などの開催などが進んでいる。また、2024年度には、九州経済国際化推進機構、九州経済産業局、九州経済連合会が主催する第22回環黄海経済・技術交流会議を誘致し、日中韓三国協力事務局（TCS）との連携協定締結にも至った。

九州経済連合会とも連携も2019年度の連携協定締結からコロナ禍を経て、2023年度より具体化の議論が進んでいる。

企業との連携については、企業における人材育成や企業の国際化への貢献と同時に、相互に連携することで本学の教育や研究の高度化にもつながる取組として積極的に実施している。企業のグローバル人材育成を目的としたプログラムとして2010年より「Global Competency Enhancement Program (GCEP)」を実施している。GCEPは、本学の教員による講義の受講とあわせて、多国籍のTA学生による英語のトレーニング、国際学生が多数入居する国際教育寮での生活等を通して、言語運用能力や多文化理解・適応・交渉力を養うものである。企業側のニーズに柔軟に対応する形で、正課の授業を受講する2か月のプログラムに加えて、2019年度からはGCEPを応用した2泊3日の短期プログラム、2021年度からは4週間のプログラムも開発し提供してきた。コロナ禍においては、これらのプログラムをすべてオンラインで提供し、企業の多様な人材育成ニーズに応じて拡充してきたが、2023年度からは対面実施を復活している。2024年度までの14年間で延べ140社・約540名の研修生受入に到達している。

また2024年度にはGCEPに次ぐ企業向け人材育成プログラムとして、「インクルーシブリーダーシップ研修(ILP)」を開発した。これは、APUチャレンジ・デザインで掲げた「D&Iへの新たな成長」を企業の人材育成事業のひとつとして、APUインクルーシブリーダーシップセンター(CIL)社会福祉法人太陽の家グループとが協力して開発したものであ

る。2024年度の施行実施を経て、2025年度より正式開講を行う。

企業との連携事業は、企業の課題解決分野で APU の教職員、学生と共に解決策を検討する課題解決型プロジェクトとして、コロナ禍を経た 2023 年度より急増している。企業の課題解決型プロジェクトは企業が APU に課題を持ち込み、教員・学生とともに解決策を講じるものであり、ワークショップ、インターンシップ、インタビューなど様々な実施形態で進められる。2023 年度から 2024 年度にかけて企業 18 社と連携している。

国際貢献・国際連携は、世界中から学生があつまり、世界中が「地域社会」にあたることを考える本学にとっては、重要な取り組みであり、特徴である。例としては、独立行政法人国際連携機構（JICA）との連携に基づく発展途上国からの学生受け入れがある。将来指導者層となることが期待される優秀な若手行政官等を大学院に受け入れる人材育成奨学計画（JDS）を通じ、これまで派遣者を受け入れてきた。同じく JICA を通じた他の奨学金プログラム（アフガニスタン PEACE プログラムやアフリカを対象とした ABE Initiative 等）に参加している。

正課での授業を通じた国際貢献・国際連携も活発に行われている。Student Exchange Nippon Discovery（SEND）は、大学が実施する短期海外派遣プログラムの一つで、日本人学生が海外の教育機関において、日本語教育支援や日本文化紹介等によって派遣国・地域の教育や国際化に寄与することを目的とした教育インターンシップとして実施されている。派遣学生は、現地の学校・教育機関で日本語・日本文化の授業のアシスタントとしてのインターンシップに従事しながら、草の根レベルでの交流を行うプログラムであり、主な派遣先はアジア地域となっている

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

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

評価の視点 1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

<社会連携・社会貢献の適切性の定期的な点検・評価>

社会連携・社会貢献に関する取り組みについては、2024 年度から APU Connection Hub

運営会議において、年度計画及び個々の連携の実施計画に基づき、その実施状況や課題等を検討している。各種講座やイベント等の実施の際は、参加者アンケートの実施及び集計を行い、各種計画の実施状況については、年度の期中・期末において自己点検・評価委員会に報告している。ただし、この APU Connection Hub は APU 教職員、学生が行う社会連携・社会貢献活動の集約機能を設置の目的の一つとしており、社会連携・社会貢献活動を適切に集約し根拠（各種データや活動によるインパクト等）に基づく点検・評価とその結果に基づく改善のプロセス構築を要する。大学における社会連携活動が、その時の社会情勢や地域・企業等からの要請に基づき、時には年度計画に対して追加的に実施される性質を持つことを鑑みたとしても、行った活動については、データ等に基づく検証を行い、それに基づく改善活動を推進していくために APU Connection Hub 運営会議を設置した。この会議がより広範囲の学内の社会連携活動についてその実施状況を集約し、成果等について検証を行う主体となるよう推進していく

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

<点検・評価結果に基づく改善・向上>

大学の中長期計画 APU チャレンジ・デザインにおいては、全学的且つ長期的な観点から本学の社会連携に関する評価を行ったうえで、APU は、国内外の多様なステークホルダーとの繋がりや連携実績があり、現在も様々な社会連携活動が行われている。しかし、その状況や成果を組織的に集約・蓄積し、大学の資源として最大限に活用できていないという課題がある。この課題解決と APU2030 ビジョンの実現に向けて、社会連携活動の基本方針や実施戦略等を「社会連携ポリシー」として策定するとともに、APU とステークホルダーを繋ぎ、ソーシャルインパクトを創出するハブとしての役割を担う「APU Connection Hub」を設置し、社会連携活動を組織的に推進する体制を構築する。これにより、キャンパス外での経験を通じて、学生・教員のみならず校友や職員も含め、APU を中核として、APU に関わる様々なステークホルダーが地元のみならず世界の地域・社会の課題に挑戦していく、その過程で成長につながる、新たな民官学モデルの構築を目指していく基本の体制が整っている。

(2) 長所・特色

開学時から地域社会・国際社会、産業界等とのネットワークを重視し、大分県をはじめとする県内すべての自治体、県外の自治体、企業、団体と連携協定を結び、幅広い社会連携・社会貢献事業を展開している。なによりの特徴は、世界中から集まる多様なバックグラウンドを持つ国際学生・教職員が半数を占めるという大学の特徴を活かし、地域の国際化

という点から、地域のニーズに貢献することを目的に各種取り組みを積極的に実施している点がある。多様な国籍の学生が地域コミュニティと混ざり合い、本質的な国際交流の実現に寄与している。

本学の特色を活かした企業向けプログラムも、本学だからこそ提供できるコンテンツに富んでいる。GCEP では、他大学にはない、日英二言語教育システム、多文化共生キャンパス、国際学生寮での経験等本学の特色を生かした企業向けプログラムであり、英語運用能力、異文化理解と異文化コミュニケーション力を備えた「グローバルな人材の育成」という日本企業の大きな課題に対応している。2025 年度より正式開講する ILP は D&I の概念をベースにプログラム構築をしており、地域社会・国際社会、産業界への貢献の寄与するものである。

また、企業との連携事業は、企業の課題解決分野で APU の教職員、学生と共に解決策を検討する課題解決型プロジェクトとして、産業界からも評価を得ており、2024 年 12 月に開設した WEB サイト経由で企業から連携相談なども出始めている。

APU Connection Hub 学生が企業を知る機会、学びの成果を獲得する機会として今後も拡大展開を進める。

(3) 問題点

長所にあるように、本学の社会連携・貢献活動の強みは、多様な国籍の学生が地域コミュニティと混ざり合い、本質的な国際交流の実現に寄与している点であるといえる、今後は 2024 年度に設置した APU Connection Hub を拠点に、これらの活動の実績（インパクト）についての、組織的な集約・分析について進めていかななくてはならない。まずは学内教職員、学生の社会連携・貢献活動を集約していく仕組みづくりである。これについては、APU Connection Hub WEB サイトにて現在構築中である。また、2023 年から 2024 年にかけて実施した社会連携、企業連携事業のモデル化も課題である。現在就職部と協力し企業向けの P R 冊子を作成中であるが、社会連携、企業連携事業のモデル化を進め、P R 展開を強化していく。

(4) 全体のまとめ

本学は、開学以来「基本理念」、「APU2030 ビジョン」、「社会連携・地域連携に関する理念と方針」を軸として、民・官・学・卒業生とのネットワークを活かし、国内外の様々なステークホルダーとの連携を深めて、多様性にあふれる学生や教職員が関わる形で、地元別府・大分・九州地域の国際化の推進、国際規模での社会連携の展開を行い、それらを教育研究や大学運営に活かしてきた。様々な交流事業を通じ地域との交流を深めるため、大分県内すべての市町村と、また大分県外でも 2024 年度には飯塚市との連携協定を締結している。企業との連携についても、企業のグローバル人材育成を目的とした GCEP プログラムは、2024 年度までの 14 年間で延べ 140 社・約 540 名の研修生受入に到達している。

また、グローバル人材育成に加え、「インクルーシブリーダーシップ研(ILP)」を開発した。これは、APU チャレンジ・デザインで掲げた「D&I への新たな成長」を、企業向け人材育成研修プログラムとして、APU インクルーシブリーダーシップセンター (CIL) と社会福祉法人太陽の家と太陽の家グループ企業であるオムロン太陽株式会社とが協力して開発したものである。2024 年度の施行実施を経て、2025 年度より正式開講を行う。

「社会連携・地域連携に関する理念と方針」のもとで、2024 年には、APU Connection Hub を設置し、社会連携活動を組織的に運営する体制も確立している。APU Connection Hub は、アウトリーチ・リサーチ・オフィスを事務局としディレクターとして社会連携部長が兼務、サブディレクターとして本学専任教職員よりディレクターが任命する体制としている。

APU Connection Hub は社会連携における全学的な窓口としての調整を行いつつ、具体的な連携や取り組みの実施は、企業との連携事業、共同研究や受託研究など、学生生活動支援に関わるものはアウトリーチ・リサーチ・オフィス、教学に関わるものはアカデミックオフィス、学部研究科オフィスが行っている。また立命館東京キャンパス内に全学企画オフィスの分室において課長を配置し首都圏における教育機関、メディアなどとの連携を担当している。2024 年 7 月には APU Connection Hub には、連携事業の企画・運営に関わる学生メンバーを組織し、学生が社会連携事業に参画する体制も強化してきた。APU Connection Hub 学生メンバーは主に、連携事業の設計、学生への情報発信、ソーシャルメディア運営、プロジェクト運営を担う。2024 年 3 月時点で学生メンバーは 6 名。

また、2024 年 12 月には APU Connection Hub の W E B サイトも開設し情報発信体制もとなってきた。

APU Connection Hub の設置により、学内各組織の実態をより適切に把握・分析する体制を整えることができた。教育・学生生活動・研究など様々な場面で学内のそれぞれの組織により、行われている社会連携・貢献活動を包括的に把握し、データに基づく実績（インパクト）の分析とそれに基づく組織的な改善活動の強化等を今後推進していくが、多様性にあふれる学生や教職員が関わる形で、地元別府・大分・九州地域の国際化の推進に寄与すべく、社会連携活動を適切に実施している。今後は、APU Connection Hub の設置等を通じて、APU と関わったすべての人々が活動している世界のさまざまな「地域」を、社会連携活動を展開する場所として、地域における課題解決に寄与する社会連携・貢献活動を強化して行く。

第10章 大学運営・財務

第1節 大学運営

(1) 現状説明

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

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

評価の視点2：学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

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

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

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

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

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

評価の視点1：適切な大学運営のための組織の整備

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

評価の視点2：適切な危機管理対策の実施

<適切な大学運営のための組織の整備>

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

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

構成員の多様な背景を踏まえた意思決定と、大学評議会を中心とした迅速な意思決定が可能な一方で、開学から 20 年以上が経過しており、2024 年度において学校教育法など関係法令に基づきながら、学長の権限のあり方や教授会を含む各会議の審議事項、構成等について課題を整理し、2026 年度からの新たな大学運営をめざして全学的な議論を行っている。

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

○学長・学部長・研究科長の選任方法と権限

学長、学部長・研究科長の選任方法と権限については、各規程の定めに従い適切に行われている。学長の職務は「本大学の校務をつかさどり、所属教職員を統督すること」として学則において規定されている。まず、学校法人の副総長・理事を兼任する本学の学長の選任については、「学校法人立命館寄附行為」において「副総長は、総長が理事長と協議したうえで推薦し理事会で選任する。」と定められている（根拠資料 10-1-2 第 6 条 4 項）。その上で、総長と理事長の協議にあたり、本学の学長として相応しい見識を有する人材を選出するため、国内の大学としては珍しい国際公募による学長候補者選出のプロセスを理事会で定め、2018 年 1 月任期開始の学長選任の際に試行的に行った。そうして選出された候補者について総長が理事長と協議して理事会に諮り、副総長・理事を兼ねる本学学長が選任された。その後 2019 年度に、立命館アジア太平洋大学学長候補者選考規程を定め、本プロセスを規定化した（根拠資料 10-1-5）。また、その次の 2021 年 1 月任期開始の副総長・理事を兼ねる学長の選考にあたっては、同規定に基づき実施されている。この国際公募による学長候補者選出は、教員・職員・卒業生で構成される学長候補者選考委員会（第 1 回目は 10 名中外国籍 4 名）が、学内外、国内外から自薦・他薦で寄せられた候補者の中から学長候補者の選出を行ったという、本学の特徴的な取り組みである（根拠資料 10-1-6【ウェブ】）。現在は 2027 年 1 月任期開始の学長候補者選考に向けて、さらに多様な構成員の意見を反映する選考のあり方の検討を進めている。

次に、本学の学部長・研究科長は、本学学則の定めにより、本学の学長が任命を行う任命制となっている。また、本学学則において学部長は、学部に関する校務をつかさどり、研究

科長は大学院研究科に関する校務をつかさどると定められている（根拠資料 1-1 第 4 条）。また、学部長は学校法人立命館の理事となることが寄附行為において規定されている（根拠資料 10-1-2 第 7 条）。理事である学部長は、学部・研究科と学校法人全体の政策審議と日常的な管理運営および執行に責任をもつ。学校法人の最終意思決定機関である理事会を支え、教学優先の視点に立つ公正性と合理性を担保するものである。学部長理事制は、学校法人全体の方針に対して学部の意思を反映させる権限と役割を有するとともに、当該学部所属教員に対して理事会等で決定された学校法人全体の運営方針について、理事として徹底を図り執行する責任と権限も有している。

○学長・教授会の役割

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

○学生、教職員からの意見への対応

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

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

<適切な危機管理対策の実施>

危機管理対策として組織化されている自衛消防隊組織について、2024 年度からの学内における事務組織体制再編を受け、災害時における自衛消防隊組織の速やかな編成と本部隊と地区隊間との迅速な指示および報告のために、これまでの 3 地区隊体制から 2 地区隊体制へ再編成を行った。併せて、自衛消防隊員における各班の基礎的知識ならびに理解力の向上を目的として防災対応力向上訓練を実施した。

また、授業開講時間帯に教員および学生が参加する総合防災訓練も実施し、学内全体における大規模災害に対しての備えや対応についての啓発を行った。訓練は、事前に訓練内容を想定したシナリオを用いないブラインド訓練により行われ、地区隊と本部隊との情報共有の中で、正確に現地の状況を伝達・把握するための情報の再整理が図られる等の成果があった(根拠資料:「APU 自衛消防隊組織図」「2024 年度 APU 総合防災訓練等の実施について」)

点検・評価項目③：予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

評価の視点1：予算執行プロセスの明確性及び透明性

- ・内部統制等
- ・予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

<予算執行プロセスの明確性及び透明性>

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

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

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

APUとしての予算編成について述べると、上記の「部予算枠」について、各オフィスの業務遂行状況を踏まえつつ、全学企画オフィスが中心となって、財務部や各オフィスとの間で意見交換を行い予算編成を実施している。

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

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

評価の視点1：大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置

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

<大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置>

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

2024 年度には大学全体の積極的な政策遂行と業務効率の向上を図るために事務組織を再編し、10 オフィスから 7 オフィスに改めた。各オフィスには職務の内容や専門性等に応じ専任職員、特定職員、契約職員（専門職、事務職）、事務補助職員を置いている。なお、学生数（学部）に対する専任職員の比率は 63.4 名（,896/93）、特定職員・契約職員まで含めると 26.3 名（,896/224）となっている（2024 年 5 月 1 日）。外国籍職員や英語運用能力を有する日本人職員をすべてのオフィスに配置し、教育研究活動、学生支援、学生募集、機関会議運営等のさまざまな業務を日英 2 言語で円滑に実施している。

表 10-1-1 2024 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	課長	専任職員	特定職員	契約職員	総計
事務局	2	7	1			6	16
スケジュール・オフィス			2	11	4	20	37
アカデミック・オフィス			2	16	2	17	37
アウトリーチ・リサーチ・オフィス			2	13	5	27	47
アドミッションズ・オフィス（国際）			1	6	1	15	23
アドミッションズ・オフィス（国内）				7	1	8	16
学部・研究科オフィス			3	3		9	15
全学企画オフィス			4	12	1	15	32
出向			1				1
総計	2	7	16	68	14	117	224

○職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況

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

○業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備

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

さらに事務局全体で業務の見直しや、後方支援事務の標準化、仕様化、集約化と業務委託に取り組んでいる。具体的には、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、標準化可能な教務事務の一部、入試業務の一部、経理業務の一部等の定型業務を委託している。現在は人事給与業務や管財業務の委託を進めており、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、長期的な業務遂行の安定化を図り、職員がより質の高い業務に集中できる体制づくりを目指している。

○教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働）

教職協働については、立命館の伝統として開学以来、あらゆる分野において実施してきている。最近の具体例としては、学長公募における学長候補者選考委員会の教職協働実施や春と秋の入学式の教職協働実施があげられる。入学式については教員と職員が入学式実行委

員会の委員となり、入学式実施までに委員会で企画内容を相互に議論し、企画等へ反映している。

○人事考課に基づく、職員の適切な業務評価と処遇改善

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。期中と期末には所属長によるキャリア面談を実施し、今後のキャリア形成を図るうえでの助言やフィードバックを行うとともに、業務目標の達成状況や進め方を確認している。

また 2024 年度には、R2030 チャレンジ・デザインを遂行するための職員政策具体化委員会検討まとめが報告され、これを受けて 2026 年度からの等級制度・評価制度実施が学校法人全体で計画されている。

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

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

<大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント (SD) の組織的な実施>

本学の事務職員には、日本の高等教育機関の職員として必要な業務遂行能力・知識を備えるだけでなく、世界各国の高等教育情勢や最先端の教育内容・教育手法、大学運営方法等の情報を収集・分析することが求められる。

また、2021 年度からの大学の中長期計画 (APU2030 チャレンジ・デザイン) において、「2030 年へ向けて教育と研究の質を高度化していくために、それを支える職員組織も国際水準を目指してレベルアップを図る。」と目標を設定しており、その目標を実現するために、毎年、前年度の職員研修の総括と職員研修の方針を作成し、表 10-1-2 のような各種 SD を実施している。(表 10-1-2 は 2023 年度の実績)

表 10-1-2 2023 年度に実施した主な職員研修

研修名		時期	参加者概要
1. APU 独自研修			
APU 指定研修	私大連「オンデマンド研修」	通年	11 名
	私大連「P D C A サイクル修得プログラム」	9 月	オンライン研修：1 名 対面研修：1 名
	私大連「新任管理職研修」	10 月	1 名
選択研修	ハラスメント相談員研修	5 月	19 名
G5 人事担当者研修		10 月	7 名
西九州大学からの出向職員による中間および最終報告会		10 月、 3 月	約 30 名

2. 人事部研修		
通信教育講座受講奨励金 (Excel 関連 2 件、簿記 1 件)	通年	3 名
教学部研修	6 月～9 月	9 名
TOEIC Listening & Reading IP テスト (オンライン) 受験	通年	20 名

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

評価の視点 1 : 適切な根拠 (資料、情報) に基づく点検・評価
評価の視点 2 : 監査プロセスの適切性
評価の視点 3 : 点検・評価結果に基づく改善・向上

< 大学運営の適切性の適切な根拠 (資料、情報) に基づく点検・評価 >

立命館アジア太平洋大学内部質保証方針及び自己点検・評価の実施方針 (詳細は、第 2 章点検・評価項目①に記載あり) に基づき、2 年に一度自己点検評価報告書を作成し、当該報告書に基づき、教育関係者だけでなく自治体・企業関係者・卒業生など多様な背景をもつ学外の有識者より構成する GAB (詳細は、第 2 章点検・評価項目①に記載あり) による大学評価を実施している。当該報告書は大学の理念・目的、教育研究組織、教育課程・学習成果、学生の受入、教員・教員組織、学生支援、教育研究環境、社会連携・貢献、大学運営・財務など、本学における活動を包括的に網羅しており、評価委員は事前に報告書に目を通した上で、委員会において課題や改善点の指摘を行う。課題や改善が必要な事項等、提言として付された事項については、大学全体・各組織の重点課題に含める等、適切に対応する形で大学運営に反映している (根拠資料 1-17)。GAB による提言に基づき改善された事例をあげると、2020 年度 GAB では、役職者に占める女性比率の低さが指摘された。これを受け、大学では、2021 年度以降の大学の重点課題に、女性の働きやすさの推進を含むインクルーシブな環境を整備すべく Diversity&Inclusion (D&I) 推進室 (仮称) の設置を決定している (根拠資料 1-16 p. 10)。この推進室を中心として、現在可視化されていないバリアを解消することで、女性の教職員比率の向上につながると考えている。

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

< 監査プロセスの適切性 >

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

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

監事は、中間期及び決算期に、理事長、常務理事の出席のもと、監査法人所属の公認会計士から会計監査の結果報告を受けるとともに、財産の状況等についての監査を実施している。また、監事が意見を交換する監事会、監事と公認会計士との懇談会の開催や監事会における内部監査に関する実施状況の報告等、監査の連携強化を図っている。2023 年後監査報告書では、学校法人立命館の業務に関する決定および執行または理事の業務執行は適正であるされ、資金収支計算書、事業活動収支計算書および貸借対照表並びに財産目録は、会計帳簿の記載と合致し、その収支及び財産の状況を適正に表示していると認められている。

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。2023 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統括し、内部監査計画に基づき業務監査および会計監査を実施している。2023 年度執行分を対象とした実施分では、「学校法人立命館 監査実施報告書」において、簿外会計（保護者会）の経理処理に改善点が挙げられたため改善を図った。引き続き研究費不正防止を図るため関係部署間で密に連携していく。

（2）長所・特色

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

また、多様性あふれる構成員の大学運営への参画を促すという点から、大学運営に関わる会議運営及び日常の業務の遂行のあらゆる場面での日英 2 言語環境の整備も、本学の特徴である。日英対応外国籍職員や英語での業務遂行能力を有する日本人職員をすべてのオフ

イスに配置することによって、日英 2 言語の教育システム、大学運営システムを円滑に進めることができている。この 2 言語環境を支えるため、職員の英語力向上にも努めており、50%を超える職員が TOEIC800 点以上を有している。

(3) 問題点

大学の中長期計画 APU チャレンジ・デザインにおいて、2021 年度以降の大学の重点課題として、インクルーシブな環境を整備すべく Diversity&Inclusion (D&I) 推進室(仮称)の設置を決定した。この推進室の設置は、国籍・文化や性別等の多様性に関連する各種支援を整備しバリアを解消することで、インクルーシブな教職員組織づくりを推進する具体策の一つであることから、2022 年度以降において順次施策の具体化を図っている。

(4) 全体のまとめ

本学は、5 年及び 10 年を単位とする中長期計画を軸にした大学運営を行っており、2021 年度時点においては、2021 年から 2030 年までの中長期計画 APU チャレンジ・デザインの前半期計画(2021-2025)に基づき、大学の重点課題等を設定している。多様性あふれる構成員が広く参画する環境を整備するため、すべての大学運営に関する会議や手続き等は日英 2 言語で行われている。

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

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

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

第2節 財務

(1) 現状説明

点検・評価項目①：教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。

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

<法人全体における中長期財政運営方針および財政計画の策定>

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

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

表 10-2-1 R2020 後半期財政指標に対する実績の状況

指標	目標水準	実績（法人全体）		
		2021 年度	2022 年度	2023 年度
<フローに関する指標>				
経常収支差額比率	プラスの維持	2.2%	1.5%	2.7%
（＝経常収支差額÷（教育活動収入＋教育活動外収入））				
<ストックに関する指標>				
引当特定資産Ⅰ保有率	100%	100%	100%	100%
（＝引当特定資産Ⅰ÷（第2号～第4号基本金＋退職給与引当金））				
引当特定資産Ⅱ保有率	50%～100%	76.3%	70.4%	67.4%
（＝引当特定資産Ⅱ÷減価償却額累計額）				
流動比率	100%以上	103.3%	104%	103%
（＝流動資産÷流動負債）				
純資産構成比率	85%以上	86.7%	86.9%	86.4%

(=純資産+総資産)

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

<APU 部門における財政計画の設定>

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

APU 部門の財政計画としては、APU の将来構想（2023 年度におけるサステナビリティ観光学部設置と既存学部改革、これらに伴う教員・職員体制整備及び施設整備と、その財源確保のための学費改定（2020 年度実施）等）を織り込んだ収支見通しを作成している。事業計画及び予算の編成・執行においては、この将来構想を確実に具体化・実行しながら、収支見通しに基づくモニタリングを行い、財政運営規律に沿った財務の健全性・安定性の維持を図る。

点検・評価項目②：教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。

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

<大学の理念・目的及び将来を見据えた計画等を実現するために必要な財務基盤>

法人全体の経営状況は「事業活動収支計算書関係比率」（大学基礎データ表9）、財務状況は「貸借対照表関係比率」（大学基礎データ表11）の通りとなっている。

<教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み>

APU 部門の経営状況は「事業活動収支計算書関係比率」（大学基礎データ表10）の通りである。

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

<学納金以外の受け入れ状況とその強化>

私立大学等経常費補助金については毎年度約7億円程度が交付され、文部科学省が実施する国公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。特定事業に対する補助金では、この間、2011年度に「大学の世界展開力強化事業」、2012年度に「グローバル人材育成推進事業」に採択され、総額で毎年度2億円以上の資金を受け入れた。さらに2014年度には本学の実力や今後の潜在力が広く認められた「スーパーグローバル大学創成支援事業（SGU）」（私大の選定は本校を含め全国14校のみ）にも選定され、続けて2018年度に私立大学ブランディング事業に採択され、継続的な大学改革を可能にする補助金の採択を実現している。2024年度には文部科学省が推進する「大学の国際化によるソーシャルインパクト創出支援事業」に採択されている。

外部資金としての受託事業、外部人材育成研修事業の推移については、2021-2024年度平均1600万円で推移している状況にある（受託案件の規模や件数に左右される）。特に多文化共生キャンパスという大学の特色を活かし、企業人材のグローバル化研修（GCEP）を積極的に展開し、現役の企業人を研修生（科目等履修生）として受け入れている。このプログラムを通じ、社会の要請が高まっている学び直し、生涯学習への貢献を進めている。

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

（2）長所・特色

○学生生徒等納付金以外の収入強化

本学は、教育改革を進め、大学改革補助金を積極的に受け入れている。2011年度「大学の世界展開力強化事業」、2012年度「グローバル人材育成推進事業」、2014年度「スーパーグローバル大学創成支援事業」、2018年度「私立大学研究ブランディング事業」、2024年度「大学の国際化によるソーシャルインパクト創出支援事業」に採択される等、学納金以外の収入を強化している。特に、企業人材のグローバル化研修等を積極的に展開している。クラウドファンディングを活用した起業支援資金の獲得、キャンパス整備の寄付金獲得や、グローバル人材育成奨学基金を設け、新たな奨学金制度を設置するなど収入の多様化に一定の成果が出始めている。全世界に存在する校友会、父母会ネットワーク等とも接点を持つことで、本学理念に共感、賛同する寄付を呼び掛けていくものである。

○業務合理化・経費節減

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

また、IT活用による業務見直しの一環として、例えばRPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）を一部の定型業務へ導入するなど、事務の高度化、省人化等を念頭にした先進的な事務体制構築へも歩を進めている。

（3）問題点

なし

（4）全体のまとめ

コロナ禍を経て今後の大学のあり方について大学内で議論を重ねてきた。その中では、こ

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

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