

札幌国際大学
自己点検・評価報告書

令和5年5月

札幌国際大学自己点検・評価委員会

日本高等教育評価機構 大学評価基準に基づく『自己点検・評価報告書』について

公益財団法人日本高等教育評価機構（以下「評価機構」）によれば、認証評価における特記事項（その大学に特徴的な教育内容など）で評価基準内に含まれる内容、例えば、PBL型学修による地域貢献などについては単位の付与を伴う場合、特記事項ではなく評価基準の中で記述するという明確な返答がありました。

また、認証評価は当該年度のみではなく、前回評価機構から認証評価を受けた年度から当該年度までの期間を対象としており、前回の指摘事項はもとより毎年実施されてきた自己点検・評価に基づく改善がどのようにおこなわれてきたかが重要なポイントとなることが示されました。（2023年4月21日：評価機構受審校対象評価セミナー）

これこそが内部質保証であり、本学はようやくその仕組みが昨年度完成しました。これから私たちは自己点検・評価委員会と内部質保証委員会が両輪となり、点検・評価・改善・計画のPDCAサイクルを実際に回転させていくこととなります。今年度（令和5年度）の自己点検・評価報告書はこのサイクルを動かす初回となり、今後の自己点検・評価の運用についての指針を与えてくれるものになることを期待しています。

さて、本学における自己点検・評価は、中期目標の見直しや活動総括、活動計画の立案と連動しており、これまではそれぞれが「点」であったものが、有機的な連関をもつように制度設計の見直しが図られました。このことは、本学の自己点検・評価がようやく第3クールの認証評価に叶う仕組みに近づいたことを意味します。

今後はこの仕組みを実際に運用し、仕組み自体の改善も図りながら学長からの的確な改善指示によるガバナンスの再構築、また、令和6年度の認証評価へ向けた自己点検・評価を実施していくこととなります。

本報告書（年度末総括）は、各基準の冒頭に評価機構が示した基準の趣旨や評価の視点が記述されており、それに続いて本学の当該部署が年度末活動総括で記述した内容を基に記述しております。

なお、本報告書は教授会で協議の後、内部質保証委員会へ提出され、内部質保証委員会で改善事項について具体的な検討に入ります。よって、自己点検・評価報告書はそのための根拠となる重要な報告書ですので、校務分掌からのお立場だけではなく、教職員の個人的立場からもお気づきの点をご指摘いただき、協議していただけると幸いです。

【本報告書の記述方法】 中間総括で「B」判定以下の事項についての改善状況を本学独自の『自己点検・評価ルーブリック』で確認しました。なお、★印の記述について教授会での協議を求めます。

令和5年5月22日（月）

札幌国際大学自己点検・評価委員会
委員長 河本 洋一
委員 齋藤 修
委員 高橋 伸
委員 安田 純輝

基準 1. 使命・目的等

領域：使命・目的、教育目的

本基準の趣旨

大学は、知の拠点であり、知識基盤社会の重要な社会的インフラストラクチャーとして高い公共性を有する機関です。このため、個々の大学は、社会基盤としての共通性を有しています。他方、多様な価値の創出が求められる現代社会においては、個々の大学が個性と特長を持つことが、多様な教育研究の成果の創出につながります。これらのことから、個々の大学は、その使命・目的（建学の精神等を踏まえた大学の将来像又は達成しようとする社会的使命・目的）を定め、これを社会に表明する必要があります。本基準はそのことを確認するものです。

具体的には、各大学は、教育研究、社会貢献などの使命・目的を明確に定めるとともに、教育目的（教育プログラムごとの人材養成に関する目的）を学則等において明確に定め、①ディプロマ・ポリシー（卒業認定の方針）②カリキュラム・ポリシー（教育課程の編成・実施の方針）③アドミッション・ポリシー（入学者受入れの方針）に反映するとともに、使命・目的に整合した教育研究組織を構築し、計画的に使命・目的及び教育目的を実現していくことが求められます。

大学の使命・目的及び学部の教育目的等は、大学の教育研究のあり方のみでなく、大学経営と大学の活動全体の基本軸となるものです。その内容が、大学の活動全体に確実に反映されるための学内体制の確立が不可欠です。

【基準項目】 1-1. 使命・目的及び教育目的の設定

◇評価の視点

1-1-①意味・内容の具体性と明確性

【A】 使命・目的及び教育目的を具体的に明文化している。

【A】 学科の学則を一部変更して申請するなどを行うために、学部会議で検討を重ね申請にいたった。

将来的な課題改善の必要が一部認められるものの、体制・運用に支障なくほぼ達成されている。

1-1-②簡潔な文章化

【A】 使命・目的及び教育目的を簡潔に文章化している。

【S】 簡潔な文章で表現されている。

【A】 規定に明記されている。

1-1-③個性・特色の明示

【A】 使命・目的及び教育目的を大学の個性・特色を反映し、明示している

【A】 学科の学則を一部変更して申請するなどを行うために、学部会議で検討を重ね申請にいたった。

将来的な課題改善の必要が一部認められるものの、体制・運用に支障なくほぼ達成されている。

1-1-④変化への対応

【A】 社会情勢等に対応し、必要に応じて使命・目的及び教育目的の見直しなどを実施している。

★【B】変化に対応して運用されているものの、一連のPDCAサイクルを展開する仕組みが整っておらず、これにより体制・運用が確立されていないため、早急に「変化に対応できる目標の策定、運用、点検、改善」の仕組みを制定すべきである。

この指摘に関しては明確な改善指示がされていなかったこともあり、令和4年度末の活動報告では学内のどの組織からも言及されていない。「変化に対応できる目標の策定、運用、点検、改善」の仕組みをどの分掌（誰）が、どのように策定し、それを運用していくのか、また運用した結果をどのように点検、改善へと結びつけていくのかについて明示しなければ、対応すべき変化とは何かが明確にされず積み残されたままになっていく可能性がある。

本学では、合同運営委員会は『札幌国際大学・札幌国際大学短期大学部合同運営委員会規程』（規程集2-5-2）第3条において「合同運営委員会は、本学の運営全般に関わる重要事項について審議するとともに、学長の補佐機関として大学の将来構想の策定・提言を行う。」とされており、合同運営委員会がこれまで早急な協議が必要な事項について対応する委員会として位置づけられてきた。

しかし、そもそも社会情勢等に対応し、必要に応じて使命、目的や教育目的見直しを図っていくためには、どのような仕組みが必要なのか、本学ではこの点に関してガバナンスも含めた議論がほとんど行われてこなかった。今後は変化への対応をおこなう仕組みだけでなく、変化そのものを発見または予見していく仕組み作りが必要である。

どの学部・学科や分掌等からも1-1-④についての言及が無かったことは、その証左であると考えられる。

【基準項目】1-2. 使命・目的及び教育目的の反映

◇評価の視点

1-2-①役員、教職員の理解と支持

【A】学部教職員は目的をよく理解・支持し、目的達成のための教育・研究活動に取り組んでいるものの、学部会議などでこれを検証・点検していないという課題がある。

【A】定期的な会議を実施している。

1-2-②学内外への周知

【A】周知に関する体制・運用のPDCAサイクルに関する規格がないため、点検・改善などの具体策に取り掛かる体制が明らかにされていない。このことについて改善の余地がみられるものの、学内外へは適切に周知されている。

【A】パンフレットや所報を作成、配布している。

1-2-③中長期的な計画への反映

【A】使命・目的及び教育目的を中長期的な計画に反映させている。

【A】中・長期的な計画を策定に関する規定が十分ではないが、文科省への学則変更作業により計画を立案し、反映されている。

【A】運営方針を教授会で発表している。

1-2-④三つのポリシーへの反映

【A】使命・目的及び教育目的を三つのポリシーに反映させている。

【S】経営企画室を中心に全学的にAP、DP、CPに適切に反映され、かつ次年度に向けて体制・運用が

整備され機能している。

1-2-⑤教育研究組織の構成との整合性

【A】使命・目的及び教育目的を達成するために必要な学部・学科等の教育研究組織が整備されている。

★【B】大学設置基準を満たしているが、観光学の専門性を担保するには十分といえない。しかし、研究実績は整合性に一部課題はあるものの、教員組織は目的を満たす構成となっている。

この指摘に対しては、当該学部からの活動報告での記述を確認することができない。これは、内部質保証委員会が示した中期目標・計画と評価基準の紐付けに含まれていなかったことも一つの要因と考えられる。ただし、観光学は社会学、経済学、経営学、統計学、工学、言語学、地理学、芸術学などが絡む、究めて学際的な学問領域であり、加えて教職課程で言うところの「実務経験」も重要である。したがって、観光学の専門性の担保とは、観光全体を俯瞰できる観光学の学位をもっている教員の配置だけを意味するのではなく、学部全体で観光学という極めて広い学問領域をカバーするということの意味する。

教員人事は法人が所管する事項ではあるが、教学として学長をはじめとする教員は観光学部の学問領域の構成についてカリキュラム編成と共に議論をおこない、必要な学問領域のための人材確保について法人に進言する必要がある。

基準 2. 学生

領域：学生の受入れ、学生の支援、学修環境、学生の意見等への対応

本基準の趣旨

教育機関としての大学は、その使命・目的を実現するために必要な規模の学生を受入れ、その成長を促進し、社会で活躍することができるための専門的知識・能力を授けることが求められます。本基準は、そのことを実現するための組織的環境を「学生」の観点から確認するものです。

大学が学生を受入れるに当たっては、教育目的に基づいたアドミッション・ポリシーを策定し、それに基づく入学者選抜を適正に行うことが必要です。そして、大学は、入学後に学生が成長できるための必要な学修環境を整備し、学生生活の安定を図り、組織的な学修支援に取り組むとともに、社会的・職業的な自立のための指導を通じて、自らのキャリアを形成していくことができる力を備えた学生の育成に努めなければなりません。それらの実現のためには、学生の意見・要望を的確に把握し、それを活用していくことも必要です。

【基準項目】 2-1. 学生の受入れ

◇評価の視点

2-1-①教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知

【S】 AP は定められた規格に従い策定・周知され、PDCA サイクルに基づき運用されている。

2-1-②アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証

【A】 AP に沿った入学者受け入れがほぼ実施され、かつ、その検証に一部改善の余地(不合格者がいない=全員受け入れ方針に合致している入学生である)があるものの不適合はない。

2-1-③入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

★【B】 募集定員の 50%を下回っている学科があり定員充足と共に、アドミッションポリシーに沿った学生の受け入れが適正に行われているかの検証が急務である。

★【B】 中期計画の今年度目標（1年生40人、編入生等60人計100人）に対し1年生34人、学部編入生30人、大学院編入（ダブルデグリー）1人、大学院生2人、計67人（達成率67%）にとどまった。主因はコロナによる日本政府の留学生入国禁止により日本語学校に入学する生徒が激減した事及び多くの海外協定校が渡航禁止措置をとった事によるものである。入国禁止は徐々に緩和されつつあるが余波はもう1年は続くものと判断している。今年度は渡航禁止の全面解除を展望し将来の学生確保につながる活動に注力を注ぐ方針である。

上記の二つの記述は観光学部に関する中間総括である。この記述は二つの観点に分けることができる。一つは、定員管理は全学的な課題であり、一つの学部・学科単位で論じるべき事案ではないという点。もう一つは、決定されている定員充足に向けて当該学部・学科が講じてきた対策に関する記述である。さらに、中期目標・計画と評価基準（ルーブリック）の整合性が図られていないという記述もみられ、自己点検・評価委員会としては、教育目的とアドミッション・ポリシーの整合性、中期目標・計画と評価基準（ルーブリック）の整合性の早急な改善のために、以下の三点を挙げておく。

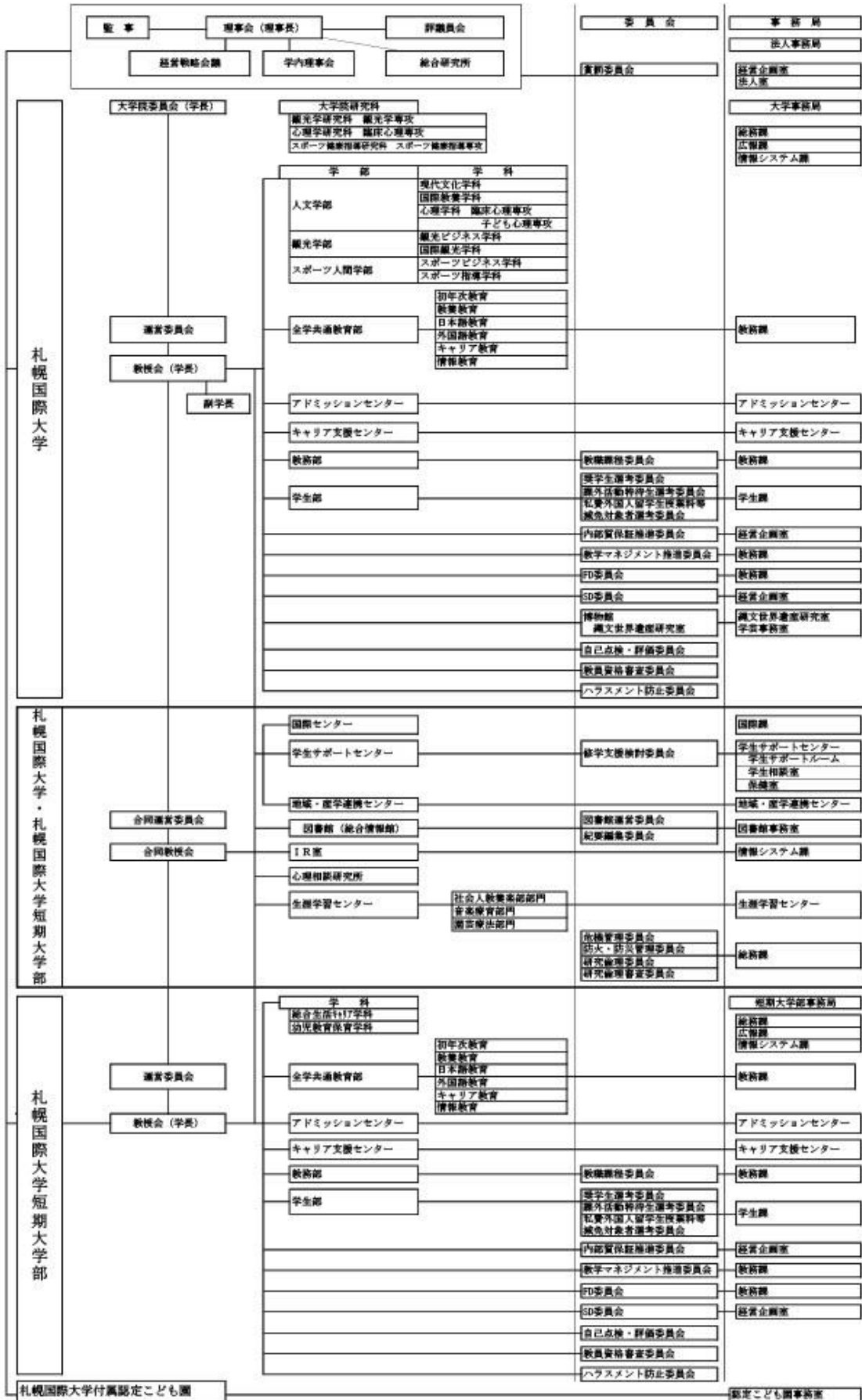
- ①定員管理は経営の問題であり、それに応じたガバナンスの明確化を図ること。
- ②アドミッション・ポリシーの策定と定員充足のための施策は別の問題であり、それぞれのハンドリングの主管を明確化すること。
- ③教育目的は教学の問題であり、アドミッション・ポリシーとの整合性については教学として明確なガバナンス体制を構築すること。

これまでも学科の新設・改廃及び定員管理は法人（理事会）の専決事項である。これは学校教育法に則った対応であり問題はない。しかしながら、入学試験の方法やアドミッション・ポリシーの策定は、教学の専決事項である。

学長のリーダーシップの下、学部・学科が積極的に教育目的と入試制度を有機的に関連付けた議論を行い、アドミッションセンターでの議論へと繋げていく必要がある。

なお、一部の学科の活動報告の中で「入試企画室」「入試制度委員会」という用語による記述があったが、これらの組織は現存しておらず、『札幌国際大学アドミッションセンター規程』（規程 13-1-1）において、入学者選抜の方法や入試問題の作成業務、広報活動という業務内容が規定されている。しかし、現状は「入試作問委員会」という組織図にはない委員会が規程としても残っており、しかもその委員会に人材が配置されている。これは近年急速に進んだ学内組織改革に、実際の業務所管が追いついていないこと、また、業務内容の変更や追加を教職員が正しく認識していないことが考えられる。したがって、ガバナンスの確立も含め、学内の組織についてのSDを実施すると共に規程に合わせた人員配置の精査が早急に必要である。（詳しくは、次頁に掲載した組織図を参照）

令和4年度 学校法人札幌国際大学組織図



【基準項目】 2-2. 学修支援

◇評価の視点

2-2-①教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備

【A】学修支援プログラムについて、アドバイザーを中心としながら教務課職員がサポートに入っており、履修状況の把握をはじめ学生や保護者との連絡調整、面談記録など教員と職員が共同して行っている。

【A】三部門により学生の修学環境をサポートする学生サポートセンターの整備

★【C】入学後の授業への繋がりを再考し、入学前課題、入学前研修の再検討が必要である。また、就職についてキャリアの授業とキャリア支援センターとの協働で学生の意識を高め就職先のランクアップを目指し、留学生の就職支援を考えたキャリア教育の検討も必要である。

【B】ラーニング・コモンズ（ライティング・ラボ）の運営、役割と活用方法、授業との関連による効果について検証し、支援体制を確立する必要がある。また、課題解決型教育の教育成果発表の場の創設が必要である。

この二つの指摘に関しては、キャリア系授業とキャリア支援センターの連携に関する問題提起の記述は確認できなかった。

キャリア支援に関しては、学修支援の一環と捉え教職員が一丸となった支援体制が行われている。キャリア系授業（インターンシップ、キャリア形成、キャリアデザイン、キャリア体験型演習等）とキャリア支援センターの支援事業、各企業の説明会や就職サポートイベントなど点在しているキャリア系の学修機会を俯瞰し、学生の情報収集媒体を考慮したキャリア・コーディネート・オフィサー（仮称）などの立場の職の検討も求められる。このような幹部職は、入学者の受入のアドミッション・オフィサーと共に検討されるべきである。

続いて、ライティングラボや学生サポートセンターとの連携についての記述がみられた。特に入学後の支援について、ラーニング・コモンズを中心とした支援体制の確立が進み効果が上がっているという学科がある一方で、支援の仕組みは確立されているものの、その仕組みをうまく活用出来ていないと判断できる記述もみられた。

本学では、入学後の学修支援体制として、修学支援検討委員会（規程 13-10-4-1）があるが、組織上では、学生サポートセンターが上位組織にあり、その下部組織として修学支援検討委員会があって、事務局組織として学生サポートセンター（学生サポートルーム、学生相談室、保健室）が再度位置づけられている。これは外部からみると非常に分かりにくい構造であり、実態はどのようなガバナンス体制なのか組織図上では不明確である。学長のリーダーシップの下、組織図の改編または規程の改編により、ガバナンスを適切に整理する必要がある。

また、課題解決型教育の教育成果発表の場は、各学部・学科独自では行われているものの、全学的な取組として行われるまでには至っていない。本学の学修成果を内外にアピールし、理解を深めてもらうためにも、企業が行う会社説明会やイメージビデオのように、CM的なファーストコンタクトに始まり、徐々に深い内容に導いていくような戦略的発表（教育成果の情報発信）が必要である。

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

★【B】1年次の初年次教育として配置されている「学生と社会」「学びの技法」において、先輩学生のサポートを目的としSAを導入している。

先輩学生からのサポートという体制は、スポーツ人間学部から学生による高校生ボランティアの指導という事例が報告されている。カリキュラム上の事例ではないものの、スポーツ人間学部では学生が高校生ボランティアを指導するという事例が報告されており、この取組は初年次教育に多くの示唆を与えてくれるものと思われる。学内におけるTAの先行事例としてSD等を通じて広く大学全体で情報共有し、それぞれの学部・学科や環境に応じたTAの在り方を検討できると考えられる。

【A】障がい学生のサポート（ワークスタディ学生の活用）

【A】教員の他、相談担当者も有資格者であり協力が得られる。

【基準項目】2-3. キャリア支援

◇評価の視点

2-3-①教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制の整備

【A】インターンシップなどを含め、キャリア教育のための支援体制を整備している。

・就学・進学に対する相談・助言体制を整備し、適切に運営している。

【A】障がい者就業事業所に関する情報収集等によるキャリア支援センターとの連携

【A】(全学)初年次必修科目において、再履修者を極力出さない方法として、理解、技能が到達していない学生に対して、個別の指導を行い1年目で躓かないよう指導をする態勢をつくる。

★【B】教養教育科目における学修成長度の評価法について検討する。今年度においては、「スポーツⅠ・Ⅱ」を対象に、学期はじめと学期末に技能テストを実施し、評価法について担当教員間で検討する。

教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制の整備に関しては、多くの学部・学科、センターなどからの記述がみられた。特に、当該学部・学科の特徴を活かした教育課程の編成や就職に関しては、多くの肯定的な記述(貢献、連携など)が確認できた。

ただし、中期目標・計画と評価基準(ルーブリック)との不整合を指摘する意見も散見された。中でも、評価基準に基づいて作成されているルーブリックでは中期目標・計画を点検・評価ができないという現状は大きな問題であり、この状況は外部評価の際も評価基準に対する本学の見解を示せないことに繋がりがかねない。したがって、評価基準を念頭に置いた上での中期目標・計画の見直しは急務である。

★【C】キャリア教育の方針を明確化し、学内外への浸透を図ると共に、インターンシップから就職活動へとスムーズに流れるスキームを構築する必要がある。

キャリア教育に関しては、基準項目2-2『学修支援』と関連する内容である。特に、2022年6月の経済産業省、文部科学省、厚生労働省によるいわゆる「三省合意」に基づき、インターンシップで得た学生の個人情報を使った企業側の直接的なリクルーティングが可能となった。この三省合意によって、インターンシップ先が就職先になるという可能性が高まり、就職活動解禁日前に企業側が優秀な

学生の情報を確保しておく、あるいは、何らかのインセンティブを学生に与えるという「青田買い」に近い就職活動が事実上認められることになった。

すでにキャリア支援センターでは、授業として単位を付与するインターンシップ以外の、授業外インターンシップ（企業側主催のセミナーを含む）に関しての対応セミナーを就職ガイダンスとして開始しており、インターンシップから就職活動へとスムーズに流れるスキームは、外的要因の後押しもあり着々と進んでいると考えられる。

ただし、外的要因の後押しに依存するのではなく、本学のキャリア教育の方針については学部・学科の特徴に配慮しながら、今後もキャリア支援センターがイニシアチブを取り、教員と職員の共同で「教育」と「支援」の両面から検討を継続していく必要がある。

【基準項目】 2-4. 学生サービス

◇評価の視点

2-4-①学生生活の安定のための支援

【S】・学生サービス、厚生補導のための組織を設置し、適切に機能させている

・奨学金など学生に対する経済的な支援を適切に行っている

・学生の心身に関する健康相談、心的支援、生活相談などを適切に行っている

【S】 カウンセラーやソーシャルワーカーによる学生生活に関する支援体制の構築

【A】 通学シャトルバスの運行

【A】 各企業様から届いたアルバイト・ボランティアの申込書（求人票）を、学生課窓口にて閲覧可能

【A】 一人暮らし学生のためのライオンズクラブからの食糧支援

【S】 本学独自の奨学金制度や留学生、課外活動、成績優秀者に対する授業料減免制度

【S】 課外活動に関する備品の助成および大会参加料助成、宿泊、移動費の助成

【A】 長期休暇、休日、祝日のバス借用の申請

【基準項目】 2-5. 学修環境の整備

◇評価の視点

2-5-①校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理

★【B】 学生への学修支援に対する学生の意見などを汲み上げるシステムを適切に整備し、施設・設備の改善に反映させているかどうかの評価をどう行うかの議論が必要である。

この事項に関しては、スポーツ人間学部（スポーツビジネス学科、スポーツ指導学科）のみから、「適切な学修支援が行われ、学内環境の整備や多くのイベントを実施することができた」という報告があった。しかし、他の学部・学科では学内の学修環境よりも、学外へ出たのフィールドワークなどで教育効果を高めている事例もあるため、全ての学部・学科に一律の学内環境整備の意見を求めることは実態にそぐわない。したがって、教育課程の編成上必要とされる学修環境が整備されているかどうかという自己点検・評価が必要である。この点に関してはループリックでは一律に測ることができないため、実情に合わせた評価基準の適用が求められる。

【A】ライティング・ラボの改修及び予約システムの Web 作成（秋学期より運用）

★【B】校地（隣接地を含む）の喫煙に対する巡回指導および注意喚起

この事項に関しては、学生部から巡回指導を実施しているという記述があったものの、それ以外の学部・学科、分掌やセンターからは言及が無かった。実態の把握には学内の聴取だけでなく、近隣住民からの意見聴取も必要である。なお、外部評価員によるラウンドテーブルにはステークホルダーとして地域住民は入っておらず、このような実態を恒常的に把握する情報ルートを確立する意味でも、ラウンドテーブルにステークホルダーとして地域住民を入れるべきかどうかの検討が必要である。

2-5-②実習施設、図書館等の有効活用

★【B】学生生活に対する学生の意見などを汲み上げるシステムを適切に整備し、施設・設備の改善に反映している

この事項に関しては、活動報告での具体的な記述を確認することができなかった。その要因として、実習施設とは何か、また図書館等の「等」には何が含まれるかといった基本的な共通理解の不足が挙げられる。また、それらの施設の有効活用の事例やその施設や図書館等に関わる教職員からの情報提供はどの程度行われているかの把握もされておらず、有効活用されていないのか、そもそも情報の提供不足なのかといった判断ができない状況にある。

この点に関しては、規程に則り自己点検・評価委員会が情報提供者（組織）とその実態の把握に努める必要がある。

★2-5-③バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性

【B】エレベーター、多目的トイレの設置（一部通行困難部分あり）

【C】6号館にエレベーター設備が無く、車椅子利用者の階段昇降が困難な状況

【C】第一体育館2階アリーナでの担架使用の際、エレベーター設備が狭く、車椅子利用者の階段昇降が困難な状況

この事項に関しても、特に指摘をした学部・学科、センターはない。しかし、現状は車椅子での一部通行困難箇所（7号館からアリーナへの階段）、6号館のエレベーターの未設置、シアターのバリアフリー化などの課題があることは明らかである。校舎の施設・設備に関する事項は教学側からの要望事項として学長から理事会への進言をお願いしたい。

2-5-④授業を行う学生数の適切な管理

【A】授業ごとの学生数については、教務で管理している。基本的には授業者である担当教員の意向をきいた上で必要に応じて複数展開している。なお初年次の英語や日本語の授業ははじめから少人数展開を想定してクラスを用意している。

【基準項目】2-6. 学生の意見・要望への対応

◇評価の視点

★2-6-①学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

【B】・教育目的の達成のため、校地、運動場、校舎、図書館、体育施設、

情報サービス施設、附属施設などの施設整備を適切に行い有効活用している

【B】 学生生活アンケートの実施と質問に対する回答および要望に対する対応

施設設備の有効活用に関しては、学部・学科の特性もあり偏りが生じることはあるやむを得ないことではあるが、学部・学科の教育上必要である施設設備があれば、学部・学科会議等を通じて合同運営委員会で協議するなど、ボトムアップによる意見の表明が必要である。

全学的には学生生活アンケートの実施やその集計結果に基づく具体的な改善、学友会の主催によるリーダー研修会などを通じて学生から直接意見を聞く機会を設けている。これらの結果は関係する分掌で検討ののち学科への情報提供そして、学科での検討という流れができています。

また、面談やポートフォリオ機能（manaba）を積極的に活用しているという学科もあった。その一方で、全学的なシステムとして運用されているポートフォリオ機能の活用が学部・学科間で差があることもわかった。全学的に活用できる学修支援システムについては、利用実態を把握し、さらに使いやすい仕組みにカスタマイズしたり、使用法のレクチャーをしたりする機会が必要である。

2-6-②心身に関する健康相談、経済的支援をはじめとする学生生活に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

【A】・教育目的の達成のために、快適な学習環境を整備し、かつ有効に活用している

- ・教育目的の達成のために、コンピュータなどの IT 施設を適切に整備している
- ・適切な規模の図書館を有しており、かつ、十分な学術情報資料を確保している
- ・図書館を十分に利用できる環境（開館時間を含む）を整備している

【S】 学生相談室、学生サポートルーム及び保健室による学生の来室履歴、概要等の集計、統計資料に基づく検討会の実施、健康調査又は PHQ9 アンケートによる問題を抱えている学生の早期発見、学生面談の実施

★ **【B】** 本学独自の奨学金制度、日本学生支援機構奨学金の説明ガイダンス実施をする。

この項目に関しては特に活動報告での記述は無かったが、適時適切な機会を設けてガイダンスを実施しており、必要な学生に必要な支援が施されている。なお、制度設計については時代の変化に合わせ細かな見直しを行っている。

★ **【中間総括評価無し】 2-6-③学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用**

この項目に関しては中間総括では IR 室の本格稼働前であったため触れてこなかった。今年度に入り IR 室のイニシアチブの下で学生の意見・要望の把握・分析が開始されており、適宜報告されている。なお、評価については未着手であるため、学内で学生向けに実施されているアンケートや学生からの意見を聴取する機会を整理し、学生が在学中に改善が図られるようなスピード感が必要である。

また、各種認証評価機関の大学認証評価においても、ステークホルダーとして「学生」の存在がクローズアップされてきており、これまで実施してきた外部評価員による『ラウンドテーブル』の他に学生独自の『ラウンドテーブル』を設けるのか、従来の『ラウンドテーブル』に学生の部門を設けるかなどの議論を進めていく必要がある。

その実施主体はどの分掌・センターが請け負うのか、学長のリーダーシップの下での早急な検討が必要である。

基準3. 教育課程

領域：卒業認定、教育課程、学修成果

本基準の趣旨

大学の機能の中核である学修の柱となるのは教育課程です。大学は、その使命・目的を踏まえて、学部・学科・研究科等ごとの教育目的を明確に定めるとともに、これを実現するための方策として、三つのポリシーを定めることが必要になります。その中でも、単位授与や卒業・修了の認定基準を定めて、これを厳正に運用するとともに、教育課程の編成と実施に反映させる必要があります。また、教授方法の開発や学修成果の点検・評価結果のフィードバックを通じて、大学の教育を可視化し、外部からの評価を受けながら、更なる教育課程、教育内容・方法及び学修指導等の改善を不断に図っていくことが、教育の質を高めるために不可欠なことです。

【基準項目】

◇評価の視点3-1. 単位認定、卒業認定、修了認定

3-1-①教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーの策定と周知

【A】・教育目的を踏まえ、ディプロマ・ポリシーを定め、周知している

【A】令和3年度にスタートした新カリキュラムに合わせ、ディプロマ・ポリシーを見直している。教員のみならず、学生にも意識しながら学修をすすめられるように、学修アセスメントシート（新1年生を中心に）にはすべての学科において、ディプロマ・ポリシーを記載し、授業の計画をたて振り返りをする際にも確認できる仕組みを導入している。

【S】経営企画室を中心に全学的にAP、DP、CPに適切に反映され、かつ次年度に向けて体制・運用が整備され機能している。

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

【A】・ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等を適切に策定し、周知している

★【C】各基準の認定方針については、各々の科目担当者がディプロマ・ポリシーを踏まえて単位認定をしているが、全体で共通する基準は策定してない。

本件に関する記述またはこれに関連する記述は活動報告の中では全く行われていない。これは、本件が学部・学科や各分掌・センターでの独自の判断では点検・評価できないあるいは、しづらいことが原因であると考えられる。本学には『建学の礎』や『教育の基本的な考え方』があり、その下で各学部・学科の教育が行われている。学部・学科による特徴の違いはあるものの、共通する理念が『見学の礎』や『教育の基本的な考え方』であり、このことが学部・学科に浸透し具体的な成果として見えるようにするためには、基準が必要である。その基準が全学的に共有できるものであれば、「伸びしろ日本一」というキャッチフレーズで掲げている学長の大学運営基本方針も、より分かりやすく外部にそのエビデンスを発信できるようになると考えられる。

参考までに、日本高等教育評価機構は『評価校セミナー2023』で、エビデンスとして示すことができるものは、定量的・定性的に測定可能な情報であるという回答をしている。

3-1-③単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の厳正な適用

【A】・ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等を厳正に適用している

【A】単位認定基準については、シラバスに明記しておりその基準に対応して評価している。またその際には評価の根拠資料を提出してもらうシステムにしている。また卒業認定および修了認定についても、基準を設け教務部会において確認後、教授会を経て認定している。進級については現在のところ進級制度を導入していない。

◇評価の視点3-2. 教育課程及び教授方法

3-2-①カリキュラム・ポリシーの策定と周知

【A】・教育目的を踏まえ、カリキュラム・ポリシーを定め、周知している

【A】カリキュラム・ポリシーは令和3年にスタートした新カリキュラム策定時のポリシーに合わせ見直しをしている。学生にもホームページをはじめ、スタディガイド等を通じて周知している。

【S】経営企画室を中心に全学的にAP、DP、CPに適切に反映され、かつ次年度に向けて体制・運用が整備され機能している。

3-2-②カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性

【A】・カリキュラム・ポリシーは、ディプロマ・ポリシーとの一貫性が確保されている

【A】カリキュラム・ポリシーはディプロマ・ポリシーを踏まえて策定しており、その一貫性については確認している。

【S】経営企画室を中心に全学的にCPとDPは一貫性があり、PDCAサイクルに基づき常に確認されている。

3-2-③カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

【A】・カリキュラム・ポリシーに即した体系的な教育課程を編成し、実施している

・シラバスを適切に整備している

・履修登録単位数の上限の適切な設定など、単位制度の実質を保つための工夫が行われている

★【B】教育課程については、カリキュラム・ポリシーに基づいて編成されているが、体系的編成という意味では十分とは言えない部分もあり、今後検討が必要である。

★【B】学則変更に伴う申請は行ったものの、CPに沿った教育課程が体系的に編成されておらず改善が必要であり、かつ改善項目の計画を明らかにしていない。

この二つの項目に関する記述が活動報告の中で最も多い。そして、その背景には二つの問題があることがわかる。

一つ目は、学部・学科内で点検・評価する内容と教務部や自己点検・評価委員会で俯瞰的に評価する内容の区分が不明確である点である。これは評価する際に、「誰が、どこまでを、どのように」評価するかが不明確なため、気がついている点があったとしてもそれを表明してよいのか判断しかねることを意味する。組織としての意見であっても気がつくのは個人である。そのため、ループリックの見直しだけでなく、自己点検・評価要領に「何を、どこまで、誰（どの組織）が」という点を明記す

る必要がある。これは自己点検・評価委員会としての大きな課題である。

二つ目は、学科横断的な科目の増加により、体系的編成の議論がしづらくなっていることが示唆されるという点である。このことは、類似科目の統合や科目の精選、学士課程教育における教養科目の在り方といった議論へと発展していくことが予想される。また、教務部によるシラバスチェックだけでなく、各学部・学科によるシラバスチェックの重要性も議論の対象となることが予想される。

シラバスが電子化され、学生との学修内容のやりとりも電子化が進む中で、カリキュラム・ポリシーに基づいて編成された教育課程の最前線である「授業」がシラバスに適切に記載され、その授業が学生にとって有益であるかどうかの議論は、教員の入替や退職があっても継続しなければならない課題である。

3-2-④教養教育の実施

【A】・教養教育を適切に実施している

【A】教養教育については、全学共通教育部を設置し教務部と連携しながら充実した教養教育を目指し実施をしている。

【A】全学共通教育科目にて教養教育を実施

この項目については、中期目標・計画と評価基準（ルーブリック）の不整合があり、各学部・学科から判定不能という記述が多く寄せられた。これは、自己点検・評価の設計の不備であり、早急に中期目標・計画と評価基準（ルーブリック）の整合性を図る必要がある。

3-2-⑤教授方法の工夫・開発と効果的な実施

【A】・アクティブ・ラーニングなど、教授内容・方法に工夫をしている

・教授方法の改善を進めるために組織体制を整備し、運用している

★【B】教授方法については、定期的にFDを実施し効果的な授業について情報提供や意見交換をしているが、開発までは至っていない。

この項目に関しては各学部・学科や全学共通教育部、教務部で様々な工夫が成されていることがわかった。特に重要な点として記述されていた内容は、「連携の強化と情報の共有」及び「ある程度のマニュアル化」が進んでいる点である。

大学の教員は研究業績の審査はあるものの教授方法についての審査は無く、定期的なFDを実施したり情報を共有したりする場面がなければ、第三者からの助言を得にくいという環境にある。本学では授業公開週間を設けたり、優秀授業実践表彰を行ったりしているが、単にトレンドに流されることなく、少人数、大人数に応じた授業の工夫や、遠隔授業で得た経験など、教授方法の蓄積は個々では行われていると考えられる。

そこで、今後は教授方法を「知る」だけでなく、実際にある方法を「試してみる」といったワークショップ型の授業改善のFDも必要になってくると考えられる。

【A】・留学、実習、フィールドワーク、インターンシップ等へ、多くの学生が参加できる仕組みとし

てクォーター制度を検討するプロジェクトを立ち上げ検討に入る。

・初年次必修科目において、学生の状況把握、指導をする態勢をつくる。

★【B】「学びの技法」の教材開発を行い、指導をする態勢をつくる。

この項目に関する具体的な記述はなかった。これは活動報告の評価方法の変更が必要性を示唆している。したがって、中間総括で「B」判定だったものについては、関係する学部・学科、分掌・センターは記入するという書式に改める必要がある。なお、「学びの技法」に関する教材開発が行われ指導体制が具体的にどのようになっているかについては、自己点検・評価委員会では把握できていないため、早急に情報を収集し現状を把握する。

【A】英語教育において学生スタート時のレベルを確認し、学修による成果を技能レベルを具体的に把握し、学修成果を明確にする。

★【B】中国語・韓国語教育において学生スタート時のレベルを確認し、学修による成果を技能レベルやチェックリストにより具体的に把握して次年度の対策を検討する。

この項目に関しても学部・学科の担当教員に点検・評価を依頼すべき項目であったが、そのような体制になっていなかったため、自己点検・評価委員会で早急に情報を収集する。

【A】日本語教育において学生スタート時のレベルを確認し、学修による成果を技能を具体的に把握し、学修成果を明確にする。

【S】情報教育において学生スタート時のレベルを確認し、学修による成果を技能レベルを具体的に把握し、学修成果を明確にする。

★【C】基本的操作の習得のみならず、発展的な学び、ITパスポートなどの資格取得にむけた学びなど、情報教育センターを活用し、学生の学修の充実を図る。

★【C】基本的操作の習得のみならず、発展的な学び、ITパスポートなどの資格取得にむけた学びなど、情報教育センターを活用し、学生の学修の充実を図る。

この項目に関しても学部・学科の担当教員に点検・評価を依頼すべき項目であったが、そのような体制になっていなかったため、自己点検・評価委員会で早急に情報を収集する。

◇評価の視点3-3. 学修成果の点検・評価

3-3-①三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価方法の確立とその運用

★【C】3つのポリシーを踏まえた学習成果の点検・評価方法については、教務部内で検討中である。

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

★【C】教育内容・方法及び学修指導室等への改善に向けた点検や評価結果については、一部、授業評価などについて、結果のフィードバックをしている。ただし点検については未着手である。

★【C】一部の科目において点検・評価ができておらず、かつ、見直しを図るなどのPDCAサイクルの運用に関する規格を整備しておらず、改善が必要である。

学修成果の点検・評価に関しては、学部・学科でできる範囲と、さらに大所高所からでないといけない範囲がある。それを区分せずに自己点検・評価を実施したことで、学部・学科には回答しづらい結果となった。学修成果の点検・評価は、最終的にはディプロマ・ポリシーとの照合が必要となるが、まずはシラバスに記述されている到達目標にどれだけ到達したかを測ることが第一段階となる。

このような考えに基づくならば、その科目の受講学生全体のGPAを算出することで到達目標を数値化することができる。そして、その結果に応じて学修成果の点検を、シラバスをよりどころとして各教員が行い、自己点検することができる。さらにその点検の評価は、学部・学科で共有され、その議論の結果が教務部で検討されるという支流から本流へ川が流れていくような流れを確立していくことが必要であると考えられる。

この点検方法は一例に過ぎないが、これまで本学の学修成果の点検・評価は、成績評価のように具体的なエビデンスとして蓄積されているものがある反面、「評価」という点に関しては、何を基準に実施するのかについては明示されてこなかった。

学修成果の点検・評価のPDCAサイクルを回していくためには、内部質保証委員会の整備はもとより、自己点検・評価の段階での点検マニュアルを作成し、そのマニュアル通りに全教員が自分の担当科目を点検し、それを学部・学科全体で把握し、教務部で俯瞰的に分析していくような仕組み作りが必要である。科目毎のGPAはその一つの指標に過ぎないが、GPAの値が低いことが教授方法に起因するのか学生の取組状況に起因するのかの判断は、早計に判断はできない。ただ、内部質保証の観点から、学生自身が何を学んだかを自ら語るができるかどうかという点について、評価機構では重視しており、本学においても成績評価、学修ポートフォリオ、外部評価員による評価、学生自身による自己評価は、学修領域別にレーダーチャート化するなどして可視化する必要がある。これは、「伸びしろ日本一」をキャッチフレーズとしている学長のリーダーシップの下、早急に実施すべき課題である。

基準4. 教員・職員

領域：教学マネジメント、教員・職員配置、研修、研究支援

本基準の趣旨

教員と職員は、言うまでもなく大学の活動を支える中核的存在であり、組織の整備と個人の職能開発の両面が求められます。前者においては、学長が適切にリーダーシップを発揮できる環境を整え、教学の運営体制を中心にしつつ、権限を適切に分散し責任と役割を明確にした教学マネジメントを構築し、教員と職員をそれぞれに適材適所で配置してこれを十全に機能させること、後者においては、教育内容・方法等の改善のためのFDや大学運営に必要な資質・能力の向上のためのSDを通じた教員・職員の個々の職能開発を効果的に行うことが、大学の諸活動の成果を高める支えになります。教員の仕事と職員の仕事を原理的に分けて考えず「教職協働」を図ることで、効果的に大学を運営することも、今日ではますます重要になっています。また、教員の研究活動を適切に支援することも、教育と研究を主な役割とする大学にとっては不可欠なことです。

なお、この基準における「職員」は、事務職員のほか、教授等の教員や学長等の大学執行部、技術職員等も含まれます。

【基準項目】

◇評価の視点4-1. 教学マネジメントの機能性

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

4-1-②権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築

4-1-③職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

◇評価の視点4-2. 教員の配置・職能開発等

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

★【C】全学共通教育科目のクラス配分、科目の担当者と専門との関係による適正配置を検討する。

教務部からはティーチング・ポートフォリオについては検討段階であるという回答を得ている。科目担当者の専門性に基づく適正配置は、人事に関わることであり教学と理事会（法人）が一体となって進めていかなければならない。汎用性のある専門性をもつ教員は守備範囲が広く科目についても複数の担当の可能性が期待できるため、リベラルアーツ系の科目を担当できる可能性がある。

しかし、本学では、教務部が主管すべき内容と全学共通教育部が主管すべき内容が未分化の部分もあり、今後、分掌としての全学共通教育部の在り方についても、規程の見直しなども含めて検討をしなければ、リベラルアーツ系の科目についての配置の主導権が不明確になる可能性がある。

参考までに、全学共通教育部に関しては、『札幌国際大学学則施行細則』（規程1-2-3）の第30条において、下記の通り規定されている。

(1) 多角的な視点、的確な判断力、柔軟な思考力を有するための基礎となる教養の修得及び全人格的陶冶を目指し、専門教育と合わせた学修による自立した人材育成を目的として、社会の要請と学生のニーズに応えた多様で統合性のある全学共通教育カリキュラムの立案、編成、運営等を行う。

(2) 全学共通教育の改革を実施し、学園全体として取り組む教育改革の核となる推進母体としての役割を担う。

校務分掌としては、教務部と並列の関係にあり規程上でも『札幌国際大学学則施行細則』（規程 1-2-4）第 35 条において、「教務部は教育課程の編成等、教務に関することに当たる。」とされており、カリキュラム（教育課程）の編成については業務が重複している。この状況が、教員や学生の学修活動にとってダブルバインドとならないよう自己点検・評価を進めていかなければならない。

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

【A】・FD、その他教員研修の組織的な実施とその見直しを行っている

◇評価の視点 4-3. 職員の研修

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

◇評価の視点 4-4. 研究支援

4-4-①研究環境の整備と適切な運営・管理

4-4-②研究倫理の確立と厳正な運用

4-4-③研究活動への資源の配分

★研究支援に関しては、教務部と観光学部からの記述があった。しかしながら、規程の整備はされているものの、適切な運営・管理が行われているか、また、科研費等の競争的研究資金の獲得者の公表や間接経費による備品の購入など、研究環境や資金の獲得に関する情報公開が必ずしも十分とは言えない状況にある。特に研究資金の獲得や研究活動への資源の配分（外部資金による委託研究も含む）に関しては、大学の外部評価の際の要素の一つになる情報であるため、前回の認証評価の年度にさかのぼっての把握及び情報公開が必要である。

基準5. 経営・管理と財務

領域：経営の規律、理事会、管理運営、財務基盤と収支、会計

本基準の趣旨

大学の使命・目的及び教育目的を達成するためには、法人全体の中長期的な計画を策定し、計画の実施に必要な環境・条件を整えるとともに、計画に沿って事業の意思決定から執行までを検証していかねばなりません。

本基準でいう経営・管理と財務とは、主に法人の運営及び財務活動をいいます。大学に対する社会からの要請などにより、情勢の変化に対応した経営の規律と誠実性、大学の使命・目的の達成に向けての理事会の機能、法人及び大学の管理運営の円滑化と相互チェック機能の強化などがますます重要になってきています。

学校法人制度の基本理念である自主性と公共性、安定性と継続性を守る上で、財務の役割は重要です。大学独自の使命・目的及び教育目的の実現を目指す中長期計画も、適切な財務計画と一体になって初めて実効性を持ち得ます。大学が社会的な信頼を得て着実な発展を遂げるために、財務基盤の確立と適正な会計処理は避けて通れないことです。

【基準項目】

◇評価の視点5-1. 経営の規律と誠実性

5-1-①経営の規律と誠実性の維持

5-1-②使命・目的の実現への継続的努力

5-1-③環境保全、人権、安全への配慮

◇評価の視点5-2. 理事会の機能

5-2-①使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

◇評価の視点5-3. 管理運営の円滑化と相互チェック

5-3-①法人及び大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化

5-3-②法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性

◇評価の視点5-4. 財務基盤と収支

5-4-①中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

5-4-②安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

◇評価の視点5-5. 会計

5-5-①会計処理の適正な実施

5-5-②会計監査の体制整備と厳正な実施

★この基準についての記述については、事務局に一任するため、本教授会での協議事項からは除く。ただし、短期大学の認証評価では、財務基盤に関して学修内容と定員充足率とを関連付けて指摘を受けたことがあるため、大学においても財務的事項を事務局任せにするのではなく、費用対効果や経費に関する基礎的な知識及び外部資金の獲得による大学への貢献など、財務基盤の増強のための努力は継続的に行わなければならない。

また、監事の機能強化については学校教育法の改正により明確化されているが、監事の監査報告について全学的に情報共有されるには至っていない。早急にその仕組み作りが求められる。

基準6. 内部質保証

領域：組織体制、自己点検・評価、PDCA サイクル

本基準の趣旨

自主性・自律性を重視する大学の本質に照らし、大学の質保証は、基本的に大学の責任で行うことが求められます。そのため、評価機構では、自主性・自律性の裏付けを伴う継続的な自己点検・評価を通じて行う内部質保証を重点評価項目として位置付けています。

内部質保証を効果的に実施していく上で、恒常的な組織体制を整備するとともに、その責任体制が明確になっていることが必要です。また、内部質保証は、学部・学科や研究科による三つのポリシーを起点とする教育の質保証と中長期的な計画を踏まえた大学全体の質保証の双方にわたって実施されるとともに、改善・改革のための営みとして行われることも大切です。

加えて、認証評価などの外部質保証の結果を踏まえ、大学全体の改善につなげる仕組みとして内部質保証を機能させていくことも重要です。

【基準項目】

◇評価の視点6-1. 内部質保証の組織体制

6-1-①内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

【A】内部室保証のための向上的な組織体制を整備している

◇評価の視点6-2. 内部質保証のための自己点検・評価

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

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

◇評価の視点6-3. 内部質保証の機能性

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

★IR室からは、「入学形態などを基にしたデータの分析を実施したが、評価については未着手」との回答を得ている。評価のためにはまずはデータの蓄積と分析が優先されなければならないが、評価をIR室に一任するのではなく、まずは全学的な評価軸の検討を急がなければならないと考えられる。

一方、内部質保証に関しては令和4年度に内部質保証委員会が活動を開始し、本学においても「自己点検・評価→内部質保証委員会での検討→学長からの改善指示」というPDCAサイクルが回り出した。今後は、このサイクルを常にバージョンアップしながら、実質的な改善に結びつく内部質保証の仕組みを運用していくことが求められる。今後内部質保証に加速度をつけるために必要な事項として、以下の三点を挙げておく。

- ①認証評価基準に基づく自己点検・評価のループリックの修正
- ②中期目標・計画と評価基準（ループリック）との整合性の確立
- ③人や組織が変わっても運用できる内部質保証体制の構築

以上