

城西国際大学に対する大学評価（認証評価）結果

I 判定

2023年度大学評価の結果、城西国際大学は本協会の大学基準の「教員・教員組織」に関して重大な問題が認められたため、大学基準に適合していないと判定する。

II 総評

城西国際大学は、法人の建学の精神である「学問による人間形成」を踏まえ、大学の教育理念として「国際社会で生きる人間としての人格形成」を定めている。また、教育理念に基づき、学部については「我が国の高等教育及び学問研究の水準の向上と人類文化の発展に貢献すること」を、大学院については「専門の学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥をきわめ、もって文化の進展に寄与すること」を目的として定めている。そのうえで、大学の教育理念や学部・研究科の目的等を実現していくために、中長期ビジョン及びそれに基づく中期計画（2020～2024 年度）を定め、毎年度の事業計画を策定・実施することで各種の取り組みを進めている。

大学の教育理念及び学部・研究科の目的を踏まえて3つの方針（学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）、学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー））を定め、これに基づき、教育課程を編成している。また、カリキュラム・マップ及びカリキュラム・ツリーを作成し、各授業科目の位置づけを明示することで、カリキュラムの順次性及び学生の体系的な履修を担保している。さらに、「全学部共通基盤科目群」において、文理融合型・学部横断型リベラルアーツを提供しており、学位授与方針に定めた学習成果の修得については、成績評価の結果、各種の留学経験やインターンシップを通じた成果のほか、検定・資格等の合格率を用いて、多面的に点検・評価している。

優れた取り組みとしては、修学支援として実施しているアドバイザー制度が挙げられる。開学以来30年以上にわたってこの制度を継続的に実施しており、学生一人ひとりに専任教員をアドバイザーとして割り当て、入学前の導入教育から、初年次教育、履修指導や学習指導、進路支援など、全学的な修学支援を展開している。学生個人の悩みや特徴に応じて相談に応じる仕組みを構築しており、例えば退学率が減少傾向にあるなどの成果にもつながっているため、特徴的かつ優れた取り組みとして評価できる。また、「地域連携推進センター」を中心として「産業と観光の振興」「地域の活性化とまちづくり」「健康の増進と福祉の充実」「地域人材の育成」など、各学部の

特性を生かしながら、学生の参画を促し、地域に密着した多様な社会連携・社会貢献の活動を積極的に展開している点も評価できる。

内部質保証については、全学的な方針を定め、自己点検・評価を統括する機関として「全学点検評価委員会」を設け、そのもとに学部・研究科・事務機構等における自己点検・評価体制を構築し、「IR推進室」が企画、調査及び連絡調整等の事務を行うことで、「全学点検評価委員会」が自己点検・評価及びその結果を受けての改善に取り組んでいる。しかしながら、「全学点検評価委員会」と「大学運営会議」「教学マネジメント会議」「IR委員会」等の内部質保証に関連する機関の権限や役割分担が明確ではなく、改善が必要である。今後は、「全学点検評価委員会」「大学運営会議」「教学マネジメント会議」「IR委員会」の権限・役割分担を明確化することが望まれる。また、「自己点検・評価に係る規程」に「全学点検評価委員会」が点検・評価の結果に基づき改善を各部局へ助言・勧告することを定めているが、実態としてこれに該当する取り組みは副学長による面談であり、現状では各部局の改善計画の進捗確認にとどまっているため、各組織に対するフィードバック等による改善支援を行い、内部質保証の仕組みが実質的に機能するよう改善が求められる。

一方で、教員組織に関しては重大な問題を指摘せざるを得ない。大学設置基準で求められる大学全体の収容定員に応じて必要とされる教授数は、2020年度より満たしていない状態が続いており、2023年9月時点で5名の教授が不足していた。また、2022年度には、大学院設置基準上必要とされる教員数についても不足が生じており、これについては2023年度には解消している。教授数の不足については、採用及び昇格の人事により2024年4月着任を含めると大学設置基準上必要とされる人数を満たすこととなる。しかし、2023年度に行った昇格審査手続は、「城西国際大学専任教員昇格審査に係る規程」に定める手続と異なっており、規程上では「全学教員評価委員会」に諮問して同委員会から学長に報告するとしているところ、学長、副学長、事務局長、その他学長が必要と認める者で構成する「大学運営会議」にて審議するなど、規程に則った手続で行っていない。くわえて、大学における人事計画は、学部単位での教員数のみを示しており、大学設置基準で求められている大学全体の収容定員に応じて必要とされる教授数等は勘案されておらず、2023年9月の実地調査時に人事計画が示されたが、その内容は今回の大学評価（認証評価）のプロセスで評価者から指摘された教授数不足に対する補充のみであり、2023年度末の定年退職に伴う教授数不足が勘案されていないなど、適切な人事計画とはいえない。なお、上記の昇格審査手続の問題に関し、当該大学としては、学内での規程改定が実態に追い付いていないことを理由としているが、昇格審査手続にあたっては、規程を整備したうえで、それに則した手続で行うことが必要である。したがって、適切な教員人事計画を策定するとともに、規程を改定し、それに基づく手続で昇格審査を行うよう是正されたい。あわせて、内部質保証システムを実質的に機能させ、教員組織の適切性を定期的に検証し、法令で求

められる教員数を満たす教員組織を維持するのみならず、人事計画の策定や採用・昇格等についても適切性を担保することが望まれる。

その他の改善すべき課題として、教育課程の編成・実施方針については、教育課程の実施に関する基本的な考え方を示していないため、改善が求められる。また、一部の研究科では特定課題を修士論文に代えることを認めているが、その審査基準を定めていないため、是正されたい。さらに、収容定員に対する在籍学生数比率及び入学定員に対する入学者数比率について一部学部・学科で低いため、定員管理を徹底するよう是正されたい。

今後は、内部質保証を推進するための組織を適切に整備し、大学全体のPDCAサイクルを適切に機能させるとともに、それらの取り組みを通じて教育研究活動の質の改善・向上を推進し、大学として更なる発展を遂げることを期待したい。

Ⅲ 概評及び提言

1 理念・目的

<概評>

- 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。

建学の精神である「学問による人間形成」を踏まえ、大学の教育理念を「国際社会で生きる人間としての人格形成」と定めている。これに基づき、大学の目的を「教育基本法及び学校教育法の定めるところに従い、最高水準の教育活動拠点となり、社会的公器として、大学の教育研究に対する国民の要請に応えるとともに、我が国の高等教育及び学問研究の水準の向上と人類文化の発展に貢献すること」、大学院の目的を「学部の教育の基礎の上に、専門の学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥をきわめ、もって文化の進展に寄与すること」としている。各学部・学科及び研究科においても、教育研究上の目的を定めている。例えば、観光学部においては「社会が求める実践力と新たな価値を創造し実行するデザイン力を備え、これからの観光ビジネスや地域社会に貢献できる人材を養成すること」、健康科学研究科では、「保健・医療の分野を横断し、現代の健康問題に対応することができる総合的視野を養い、これまで培ってきた自身の専門性を掘り下げ、健康の構成要素を追求し、健康を科学的に研究できる人材を養成すること」を教育研究上の目的としている。

なお、各学部・研究科の教育研究上の目的について、いずれの学部・研究科でも内容としては人材養成の目的を定めているため、当該大学における研究活動の目的についても明らかに示すよう、検討を期待したい。

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

大学の教育理念、大学の目的及び各学部の教育研究上の目的については、「城西国際大学学則」（以下「学則」という。）に、大学院の目的及び各研究科の教育研究上の目的については、「城西国際大学大学院学則」（以下「大学院学則」という。）に定めている。

上記の学則・大学院学則は、大学ホームページに掲載しているほか、学生に対しては、学生便覧に明示し、毎年度初めに行うオリエンテーション等において説明を行っている。なお、教職員に対しては全学で実施するファカルティ・ディベロップメント（以下「FD」という。）やスタッフ・ディベロップメント（以下「SD」という。）活動を通じて周知を図っているほか、新任の教職員に対しては新任教職員研修において説明を行っている。

以上のことから、大学の理念・目的及び学部・研究科の目的は適切に明示し、教職員及び学生への周知、社会に対する公表についても適切に行っているといえる。

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。

法人が策定した中期計画において、法人全体の運営方針として「学生、保護者を始めとするステークホルダーに信頼され、選ばれる大学となるために、学修者を中心に据えて、一人一人の学生に真摯に向き合い、すべての学生に対して自立し、成果を生み出すことのできる力を身につけさせる教育を徹底する」等の3項目を示している。これを踏まえ、大学の中期計画として「『教育力』の強化」「『学生支援力』の強化」「『就職・進学支援力』の強化」「『学生参集力』の強化」「『国際力』の強化」「『研究力』の強化」「『地域連携・社会貢献力』の強化」「『J I Uネットワーク力』の強化」「『組織・運営力』の強化」の9項目を定めている。中期計画においては、2016年度の本協会による大学評価（認証評価）の結果における指摘事項に対応することを明示している。

上記の各項目においては、中期計画及びそれに対する骨子を定めている。例えば「『教育力』の強化」においては、中長期計画として「学生一人ひとりを大切にしながら丁寧な教育とその成果に対する内部質保証を徹底し、社会に貢献する豊かな人間を形成する場を創出する」ことを定め、その骨子として「教育の質的保証の徹底」等の4項目を明示している。この中期計画に基づき、毎年度の事業計画を策定・実施しており、2022年度の事業計画では、大項目「教育の質的保証の徹底」において、「建学の精神及び三つのポリシーに基づく教学ガバナンス・マネジメント体制の確立と教育質保証の取り組みの実践」「アセスメント・ポリシー

の策定および学修成果の可視化とその活用」「教学 I R 体制の確立及び教員個人・組織の教育熱情度・教育力向上施策の実践による教学マネジメントの展開」に取り組むことを示している。

これらの中期計画・事業計画では、学内における担当責任者及び担当部署を明示しており、各担当責任者は年度ごとの達成目標を設定し、「何について（項目）」「どれだけのことを（達成水準）」「いつまでに（時期）」「どのように行うのか（手順）」の4点を明らかにした「フォローシート」を作成している。この「フォローシート」に基づき、学長と定期的（期首・中間・期末）に面談を行い、当該計画の実行・達成に向けて取り組んでいる。

以上のことから、大学の教育理念及び各学部・研究科における教育研究上の目的を実現するため、法人で定めた中期計画を踏まえ、大学として将来を見据えた中長期ビジョン及び中期計画を適切に設定しているといえる。

2 内部質保証

<概評>

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。

内部質保証に関する方針として、「教育研究水準の向上をはかるとともに、建学の精神、教育理念、教育目標、中期計画、学部・研究科の教育研究上の目的等の実現に向け」て取り組むことを示し、次の5項目の方針に沿って、教育研究活動の質の担保に努めるとしている。具体的には「内部質保証に係る組織体制を整備」する、「教育研究活動の持続的な改善・改革を目的として、全学的な自己点検・評価を行い、改善状況を定期的に公表する」「社会に対する説明責任を果たすため、本学の現状に係る情報や、専任教員の教育研究業績等をウェブページ及び大学ポータル等において開示する」「職員に対してコンプライアンス意識を徹底させることに努める」「職員の意識の啓発および資質の向上のため、FD及びSDを恒常的に実施する」ことを掲げ、これを大学ホームページの「各種方針について」に公表している。

学部・研究科及び事務部局による自己点検・評価を総括するため、学長が委員長を務める「全学点検評価委員会」を置き、自己点検・評価のプロセスを「自己点検・評価に係る規程」に明示している。具体的には、「全学点検評価委員会」において自己点検・評価実施計画を策定し、各部局がその計画に基づいて自己点検・評価に係る達成目標や評価指標等の調整を図ったうえで自己点検・評価を行い、その結果を報告書にとりまとめて「全学点検評価委員会」に報告する。その後、「全学点検評価委員会」は、各部局から報告された自己点検・評価結果をまとめ、内容を審議し、必要な改善を各部局等に助言・勧告するとともに、その客観性及び妥当性を高めるために、外部委員に検証等を依頼し、評価報告をとりま

とめたうえで、「学校法人城西大学評価委員会」（以下「大学委員会」という。）に報告する。さらに、報告を受けた「大学委員会」では、「全学点検評価委員会」の自己点検・評価結果を経営的・総合的な観点から審議し、必要に応じて、「全学点検評価委員会」に改善を助言・勧告し、改善に取り組むこととしている。

なお、毎年度初めに教育の質保証・教育研究水準の向上に向けた全学的な取り組みを「学長示達」として日本語と英語で文書を作成し、教職員へ配付することで、周知徹底を図っている。2022 年度に配付された同文書においては、中期計画を達成するための施策を定めた年度ごとの事業計画を熟読して理解すること、教育の質保証及び学習成果の可視化を図るために、教育の質保証を前提に学位授与方針、教育課程の編成・実施方針、学生の受け入れ方針に基づく質の高い授業を学生に提供し、新しい学びの成果を発信するという意識を持って学生に寄り添う指導を行うこと等を明記している。

以上のように、内部質保証に関する方針及び自己点検・評価の手続を定めている。ただし、「自己点検・評価に係る規程」には主に点検・評価の手順や方法を記載しており、点検・評価を実施して、その結果に基づき改善・向上を図るとともに、社会に対する説明責任を果たしていくための一連の手続・方法は十分に示されていない。内部質保証は自己点検・評価活動のみならず、それを活用した大学全体の改善サイクルの機能及び社会に対する質保証の総合的なプロセスであることを踏まえ、より適切に方針・手続を明示されたい。

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。

「自己点検・評価に係る規程」において、自己点検・評価を総括する機関として「全学点検評価委員会」を置くことを定めている。同委員会を内部質保証の推進に責任を負う組織とし、学長を委員長として、副学長・学長補佐・事務局長等の執行部及び各学部長・研究科長、各事務部局の長、IR推進室長等で構成しており、「自己点検・評価の実施に係る事項」「自己点検・評価の結果に基づく各部局等の評価及び改善勧告等に係る事項」「自己点検・評価の情報発信等に係る事項」「大学評価（認証評価）の対応に係る事項」等について審議を行うことを規定している。

また、「全学点検評価委員会」のもとには、「学部又は研究科における自己点検・評価の実施に係る事項」に関する活動を行う委員会として、各学部・研究科の長により指名された者を委員とする「自己点検評価委員会」を学部・研究科ごとに組織している。

さらに、自己点検・評価活動と連動して、円滑なIR活動を行うために「IR委員会」を設置している。同委員会は「全学点検評価委員会」の中に設置しており、各学部・研究科の「自己点検評価委員会」において選出された委員が「IR

委員会」の構成員として「データ収集・分析・評価に係る事項」「教学マネジメントに関するアセスメント活動の実施に係る事項」「アセスメント活動の結果に基づく各部局等の評価に係る事項」に関する活動を行っている。くわえて、「自己点検・評価に係る規程」及び「事務組織規程」において、「全学点検評価委員会」及び「自己点検評価委員会」に係る事務については、学長室が行うこと、自己点検・評価に関する各種資料・データの収集等の「IR委員会」に係る事務は「IR推進室」が行うことを明記している。

これらに加え、教育目的の達成に向け、「教学方針及び教学運営の重要事項について検討し、それらに基づく体系的で組織的な教育を展開するとともに、社会の変化及び新たな学問領域の発展に対応する教学改革を遂行し、もって教学に関する全学的な内部質保証を一元的に行う」ことを目的として「教学マネジメント会議」を置き、内部質保証に関する事項について検討、企画立案、審議又は調整を行うこととしている。ただし、「全学点検評価委員会」から報告を受けた課題について同会議で審議しているにもかかわらず、内部質保証体制を図示した「自己点検・評価 組織体制図」及び「自己点検・評価（教育研究等の質保証）の仕組みと改善プロセス概念図」にそのことは示されておらず、「自己点検・評価に係る規程」においても一連の点検・評価のプロセスにどのように関与するのかを明示していない。上述の「IR委員会」についても、「自己点検・評価 組織体制図」及び「自己点検・評価（教育研究等の質保証）の仕組みと改善プロセス概念図」に記載がなく、内部質保証体制における位置づけや役割が不明瞭である。特に、「教学マネジメント会議」については、点検・評価項目③で述べるように、当該大学の内部質保証システムにおいて、重要な役割を担っていることから、実態に即したものとなるよう、規程等の見直しが望まれる。

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。

大学及び大学院において、学部または研究科としての3つの方針を定めている。これらの策定にあたっては、学長・副学長より教務部及び「教務委員会」に対して、文書として「『教学改革に係る全学指針』の策定」を通知し、文部科学省による「教学マネジメント指針」を中心に据え、大学の方向性を全学指針として策定・明示する必要性を示したうえで、3つの方針が連関するように整備することを求め、これを踏まえて各学部・研究科で方針を策定している。

点検・評価の実施及びその結果に基づく改善のプロセスとしては、「全学点検評価委員会」が策定した「自己点検・評価実施計画」に基づき、各学部・研究科では「自己点検評価委員会」が、その他組織については各部署等の役職員が中心となり、本協会の定める大学基準に沿って点検・評価し、その結果に基づく改善に取り組んでいる。なお、全学組織である「全学点検評価委員会」においては、

毎年7月に開催する委員会において「全学的課題」を共有し、各部署における前年度の自己点検・評価の結果に対する評価及び部署ごとに取り組むべき課題である「部署独自課題」を抽出している。その結果を踏まえて同委員会で「委員会所見」をとりまとめ、委員長である学長から各部署に文書で通知した後、副学長が各部署と面談を行い、各部署の前年度未達事項や指摘事項に対する改善状況と改善計画の履行状況を確認するとともに、必要に応じて助言を行っている。面談終了後には、副学長は学長に内容を報告し、各部署は面談の内容を踏まえて更なる改善に向けた活動に取り組んでおり、12月の「全学点検評価委員会」において各部署に点検・評価項目を通知するとともに、改善計画の達成に向けた取り組みの進捗確認やアセスメント活動の推進を行っている。各部署においては、改善状況を含めた当該年度における点検・評価の結果を「点検・評価シート」にまとめ、「全学点検評価委員会」に提出し、同委員会でその内容を審議している。点検・評価の結果に基づき、「全学的課題」については、「教学マネジメント会議」において改善計画を策定のうえ、関連する組織が連携・協働して改善に取り組む、「部署独自課題」については、部署長のもと改善計画を策定し、各部署で改善に取り組んだ結果を副学長に報告している。なお、これに並行して「全学的課題」及び「部署独自課題」については、自己点検・評価担当の副学長が学長に報告を行っている。

このようなプロセスのもと、点検・評価及びその結果を踏まえた改善・向上に努めているが、いくつかの課題が見受けられる。まず、「自己点検・評価に係る規程」において、「全学点検評価委員会は、各部署等から報告された自己点検・評価結果を取りまとめ、その内容を審議し、必要な改善を各部署などに助言・勧告する」と示しているが、これに該当する取り組みは、副学長と各部署の面談であり、この面談では、「全学点検評価委員会」の長（学長）からの通知文書の確認、各部署が策定した改善計画の進捗報告を受けるということが主となっており、改善の助言・勧告あるいは改善を支援するものとしては十分とはいえない。次に、各部署の点検・評価に対する「委員会所見」も部署単位で所見を作成し、そこから抽出した「全学的課題」への改善は「教学マネジメント会議」が各部署と連携・協働して取り組んでおり、実質的な改善支援は同会議が担っているといえる。さらに、当該大学においては「6 教員・教員組織」で指摘しているように、複数の年度において大学設置基準上必要な教授数が不足する事態が継続していた事実があり、過年度には専任教員数の不足に加え、大学院における教授数や研究指導補助教員数の不足が生じていた。法令上、大学全体の収容定員に応じて必要とされる教授数を満たすため、採用及び昇格を行い、人数としては充足させたものの、学内昇格の手続は「城西国際大学専任教員昇格審査に係る規程」に基づくものとなっていない。また、実地調査時に示された人事計画には定年退職者が生じ

ることは含まれておらず、大学評価（認証評価）のプロセスで評価者から示された大学全体の教授数不足を解消することのみを目的に策定した計画であったため、中長期的な視点から適切な教員組織を維持するための人事計画を策定することが必要である。これらの深刻な課題が見られることを踏まえ、実質的に点検・評価で確認した課題の改善につながっているとはいえない。したがって、内部質保証推進組織が点検・評価に基づく改善を支援し、実質的な課題の改善につなげるべく大学全体のPDCAサイクルを機能させることが求められる。

上記に加え、「1 理念・目的」点検・評価項目③に既述の通り、各部局長は中期計画・事業計画の項目ごとに、大学の使命や担当部門の基本ミッション、外部の環境要因及び内部の環境要因を踏まえた「達成目標設定・フォローシート」を作成している。このシートをもとに学長と年3回の面談（期首面談（5月）、中間面談（10月）、期末面談（2月））を実施するほか、期首、中間、期末の3つの段階ごとに報告や進捗状況の確認・改善指導等の機会を設けることで、指示事項を関係教職員と共有している。また、学内に置かれている各委員会においても「委員会活動計画書」を作成し、活動方針と実行計画を定め、「委員会活動報告書」において計画に対する実行状況（評価結果）と改善計画をとりまとめている。

自己点検・評価活動の客観性を高めるための工夫として、「自己点検・評価に係る規程」に基づき外部委員を置き、同委員は自己点検・評価の結果について検証及び評価を行い、教育研究等の向上に資する助言を行っている。

行政機関や認証評価機関からの指摘事項への対応については、当該大学では設置計画履行状況等調査に係る指摘事項はなく、認証評価機関からの指摘事項に対しては「全学点検評価委員会」から各学部・研究科へ改善を指示し、自己点検・評価を通じて改善を確認している。指摘事項の改善については、改善報告書にとりまとめ、本協会に報告している。また、薬学部においては、2019年度に一般社団法人薬学教育評価機構による薬学教育第三者評価を受け、「薬学教育評価・評価基準」に適合していると認定されている。

以上のことから、各学部・研究科の点検・評価結果に基づき、全学的な課題を抽出しているものの、その改善を図るためのフィードバックのあり方については改善が求められる。今後は、内部質保証に責任を負う組織を主体とし、「点検・評価シート」を用いた点検・評価と「達成目標設定・フォローシート」を用いた点検・評価の結果に基づき、改善・向上につなげる事が望まれる。

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。

教育研究活動に係る情報については、大学ホームページに設けた「大学基本情

報」のページに掲載している。自己点検・評価の結果については、「自己点検・評価」のページで、「全学点検評価委員会」による確認を経た報告書をPDFファイル形式で閲覧できるようにしている。また、教職課程についても『自己点検・評価報告書』を作成し、「教職課程」のページにて公開している。財務状況については、「大学基本情報」のページに財務の概要・年度別決算報告・事業活動収支の概要を載せることで周知を図っている。その他諸活動の状況についても、「NEWS・活動紹介」として詳細な説明を行っている。

専任教員の教育、研究、社会貢献に関する個人業績データベースの情報を毎年更新し、大学ホームページに公開するとしている。しかしながら、公開している情報の項目は教員によって異なり、研究業績などの詳細情報を公開していない教員が散見される。これについては、情報開示の不備にとどまらず、ガバナンスの視点からも改善が必要である。また、2022年4月より教員個人業績データベースを科学技術振興機構の「researchmap」とリンクさせている。今後は、社会に対して教員の業績を公表し、教員の意識を高め、資質向上及び教員組織の改善・向上を図ることが期待される。

以上のことから、教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、諸活動について、概ね適切かつ分かりやすく公表しており、社会に対する説明責任を果たしていると認められる。

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。**

内部質保証システムの適切性の点検・評価については、法人に設置している「大学委員会」による指摘及び具体的な改善課題等に基づき点検・評価することとしている。すなわち、「全学点検評価委員会」のもとでとりまとめた点検・評価の結果を、学外の有識者及び法人の「大学委員会」に諮ることで内部質保証システムに係る客観的な検証の機会としている。なお、外部委員等からの指摘事項や個別課題に係る取り組み状況や改善成果については「大学委員会」に報告し、適切な改善に努めている。

このように、内部質保証システムの適切性を、法人の「大学委員会」において点検・評価する仕組みを構築しているものの、点検・評価項目①～③に既述のように内部質保証システムには課題もあることから、点検・評価の結果を踏まえた改善・向上に一層取り組むことが望まれる。

<提言>

改善課題

- 1) 「自己点検・評価に係る規程」に「全学点検評価委員会」が点検・評価の結果

に基づき改善を各部局へ助言・勧告することを定めているが、これに該当する取り組みは副学長による面談であり、現状では各部局の改善計画の進捗確認にとどまっている。また、点検・評価の結果から全学的な課題とした事項については、「教学マネジメント会議」が各部局と連携・協働して取り組んでいることから、内部質保証を推進する組織の役割を見直し、点検・評価の結果に基づく各部局への助言・勧告のあり方を確立し、各部局の改善を適切に支援して大学全体のPDCAサイクルを機能させるよう、改善が求められる。

3 教育研究組織

<概評>

- 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。

大学の教育理念を踏まえ、7学部（経営情報学部、国際人文学部、福祉総合学部、薬学部、メディア学部、観光学部、看護学部）及び6研究科（人文科学研究科、経営情報学研究科、福祉総合学研究科、ビジネスデザイン研究科、薬学研究科、国際アドミニストレーション研究科）を設置している。また、全学の教育研究活動を組織横断的に支援するために、「情報科学研究センター」を始めとする7つのセンター及び研究推進を目的とした研究スペースとして「イノベーションベース」を設置している。くわえて、2022年には正課外活動支援のための「スポーツ推進機構」及び留学生入学推進のための「国際連携推進機構」を設置している。各センターや事務組織の所掌事項及び組織の位置づけ等については、「学校法人城西大学寄附行為」「城西国際大学各施設に係る規程」「城西国際大学附属機関に係る規程」「城西国際大学事務組織規程」に定めている。

以上のことから、各学部・研究科と各センター等の各附属機関を横断する全学組織の設置は教育理念・目的に合致して設置されている。なお、現在、キャンパス移転、組織再編・新設も含め、中期計画に掲げる教学組織の改編を進めている途上にあることから、今後は各組織の連携や協力体制を明らかにして、改革を進めていくことが期待される。

- 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。

教育組織の適切性の点検・評価については、年度ごとの点検・評価のプロセスを通じておこなっている。すなわち、各学部・研究科の執行部と教授会・研究科委員会が中心となり、年度ごとに年次目標・計画を策定し、各学部・研究科の「自己点検評価委員会」において点検・評価に取り組み、「点検・評価シート」及び「次年度計画」を作成し、「全学点検評価委員会」が全学的な観点から検証

を行い、各学部・研究科に対して必要な改善の方向性を明示している。

また、センター等の研究組織については、設置から5～10年が経過した後に、社会ニーズに合致しているか否かを「自己点検評価委員会」において点検・評価し、その結果を基に組織設計を見直すこととしている。直近では、2019年度に地域連携の窓口として設置した「地域教育医療福祉センター」を「地域連携推進センター」に改組し、学術研究の社会還元の中核組織として、地域課題解決に取り組む教育科目「域学共創プロジェクト」の運営のほか、地域の医療系専門職連携教育「IPE99」を推進するなど、地域住民に向けたさまざまな啓発活動や支援活動の拠点となっている。

これらのことから、教育研究組織については、定期的に点検・評価を行い、適切に改善・向上に向けて取り組んでいると評価できる。

4 教育課程・学習成果

<概評>

① 授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

学位授与方針に関しては、大学及び大学院の全学的な方針を定め、これを基に各学部・研究科において授与する学位ごとに方針を定めている。

学部の学位授与方針として、「異なる価値観を認め合う寛容さと豊かな表現力を身に付け、持続可能な社会の構築に向けて連携・協働することができる」「国際社会、地域社会、産業界等において、主体的に課題を発見し解決に向けて行動することができる」等の5項目を定めている。これを踏まえ、例えば、福祉総合学部福祉総合学科においては「福祉、保育、行政の現状を理解し、現場で必要な知識・技能を生かして、主体的に課題を探求することができる」「すべての人々の福祉の増進を目指し、社会人として必要な倫理性と人権意識を身に付け、多様な価値観を尊重して行動することができる」等の5つの修得すべき知識・技能・態度等の学習成果を明示している。

研究科の学位授与方針については、「深い人間理解のもと、創造的かつ批判的思考力及び構想力を発揮し、社会の課題解決に向けて行動することができる」等の3項目を定めている。これを踏まえ、各研究科・専攻・課程の方針を定めており、例えば、福祉総合学研究科福祉社会専攻においては「研究と実践の双方において社会に貢献できる能力を修得し、福祉社会の課題に学際的に取り組むことができる」等の3つの修得すべき知識・技能・態度等の学習成果を明示している。

大学・大学院及び各学部・研究科の学位授与方針は、大学ホームページや各学部・研究科の学生便覧等の各種刊行物を通じて学内外に公表しており、学生に対しては入学時のオリエンテーション等で説明を行うことで、理解の促進を図っている。

以上のことから、授与する学位ごとに修得すべき知識、技能、態度等の学習成果を明示した学位授与方針を定め、適切に公表しているといえる。

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。

学位授与方針を踏まえ、学部及び研究科の全学的な教育課程の編成・実施方針を定め、これに基づき、各学部・研究科においても授与する学位ごとに方針を定めている。

学部の教育課程の編成・実施方針として、「各学部・学科において必要な科目を体系的に編成し、講義・演習・実験・実習等を適切に組み合わせた授業」を行うことを明示したうえで、「文理融合型リベラルアーツとして、幅広い教養、新たなリテラシー及び総合的な洞察力を身に付けるため、全学部共通基盤科目群を設置する」こと等の3項目にわたる教育課程の編成の考え方を定めている。これを踏まえ、各学部では、カリキュラム編成の考え方として、学部の方針に明示された科目群に加え、特に「専門科目群」の編成について具体的に定めている。例えば、看護学部では、「専門職の基盤となる専門性を体系的に身に付けるため、保健、医療、福祉の知識・技能、連携について学ぶ専門基礎科目群Ⅰ、専門基礎科目群Ⅱ、専門基礎科目群Ⅲを設置する」こと等の8項目を掲げている。

研究科の方針として、「各研究科において必要とされる科目を体系的に編成し、講義・演習等を適切に組み合わせた授業」を行うことを明示したうえで、「大学院における研究活動の順調な始動に必要な研究遂行力を修得するため、導入科目・基礎論科目を設置する」こと等の5項目にわたる教育課程を編成する考え方を定めている。これを踏まえて、例えば、人文科学研究科国際文化専攻（修士課程）では、「専門知識の習得から研究遂行、その成果発表まで一貫して深めていくため、講義・演習科目からなる分野別の科目群を設置する」こと等の9項目にわたる科目編成の考え方を示している。

なお、教育課程の編成・実施方針において、すべての学部・研究科において「アセスメント・ポリシーに基づく学修アセスメント・プランを提示し、学位授与方針に示す能力の修得状況及び学生の成長に伴う達成度を客観的に測定、評価する」ことを記載しており、学習成果の把握・評価に向けて、教育課程の編成・実施方針を策定・見直す際には学位授与方針との整合性に配慮している。

大学・大学院及び各学部・研究科の教育課程の編成・実施方針は、大学ホームページや各学部・研究科の学生便覧等の各種刊行物を通じて学内外に公表しており、学生に対しては入学時のオリエンテーション等で説明を行い、理解の促進を図っている。

以上のように、授与する学位ごとに教育課程の編成・実施方針を定めているものの、全学部・研究科において教育課程を実施するための教育方法等の教育の実

施に関する基本的な考え方を定めていないため、改善が求められる。

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。

教育課程は、教育課程の編成・実施方針に基づき、適切に授業科目を開設し、学年・科目履修の順次性を考慮して体系的に編成している。

各学部の授業科目は、教育課程の全学的な編成方針に従って、文理融合型・学部横断型リベラルアーツとしての「全学部共通基盤科目群」及びキャリア形成教育のための「キャリア形成科目群」の科目を設置するほか、各学部の専門分野に応じた専門科目群を設け、それぞれの科目群において、最低修得単位数、各授業科目の配当年次及び必修科目又は選択科目の区別等を各学部の学生便覧に明示している。また、カリキュラム・マップ及びカリキュラム・ツリーを作成しており、教育目標や学位授与方針と各授業科目の関連性を明らかにし、学生の体系的な履修に役立てている。科目履修の順次性・段階性を確保するため、科目名にローマ数字（Ⅰ・Ⅱ）を記載している場合には、複数の科目を同一学期に履修することを不可とし、また、連続して履修することが望ましい科目には「データサイエンスⅠ」「データサイエンスⅡ」など科目名称をわかりやすく示すとともに、履修要件を課すことで、順次的な履修を担保している。さらに、文系学部においては「各学年における標準的な修得単位（履修科目・修得単位数）」を学生便覧に示しており、学生が履修計画を立てる際の参考となるように配慮している。くわえて、各年次で卒業要件単位数による進級条件を定めることにより、学習の段階性・科目履修の順次性を確保している。

各学部の教育課程として、例えば、経営情報学部では、卒業にあたり「全学部共通基盤科目群」「キャリア形成科目群」「専門基礎科目群」「専門科目群Ⅰ」「専門科目群Ⅱ（ゼミ研究・実践）」それぞれで必要な修得単位数を定めるとともに、いずれかの科目群から修得が必要な単位数を別途規定している。これを踏まえ、1年次・2年次には「全学部共通基盤科目群」「キャリア形成科目群」及び「専門基礎科目群」を中心に履修し、3年次以降に「専門科目群Ⅰ」「専門科目群Ⅱ（ゼミ研究・実践）」を中心に履修するという体系的な教育課程を編成している。具体的には、1年次の基礎教育と「アカデミック・スキルズ」「ビジネスキャリアⅠ」、2年次に「ビジネスキャリアⅡA」及び「ビジネスキャリアⅡB」を段階的に学び、語学科目、情報系科目、専門基礎科目群、専門科目群に配置された科目を計画的に履修し、ビジネスツールと国際教養を身に付けたうえで、専門領域の研究「ゼミナール（A～E）」を履修することとしている。

大学院においては、各研究科において教育課程の編成・実施方針に基づき、教育課程を体系的に編成している。修士課程においては、例えば、福祉総合学研究

科福祉社会専攻では、方針に基づき「基礎論」「特論」「研修・インターンシップ」「特別講義」及び「演習」の各科目を配置している。基礎論科目の「福祉社会基礎論」（A～C）の3科目を必修とし、特論、研修・インターンシップ及び特別講義科目を選択必修としている。くわえて、指導教員が担当する演習を2年間で履修するほか、修士論文指導を行っている。博士後期課程においては、例えば経営情報学研究科起業マネジメント専攻では、方針に基づき「研究指導」及び「特別講義」を設け、それぞれ必要な単位を履修し、学位論文の審査に合格することを学位取得の要件としている。

以上のことから、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といえる。

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。

単位の実質化を図る措置として、学部においては1年間に履修登録できる単位数の上限を定めている。なお、一部の学部では、GPAに基づき、一定の成績を収めている場合に上限を超えて履修登録することを認めている。また、2022年度からはクォーター制を導入しており、クォーター・セッションごとにも履修登録できる単位数の上限を定め、さらには、効果的に教育を行うための措置として、各年次において進級要件を定めている。

シラバスは全学で統一した様式で作成しており、「JIUポータル」を通じて公開している。各授業担当者が作成したシラバスは、所定の点検項目・手順に沿って各学部・研究科等の執行部が点検を行っている。なお、シラバスには、各回の授業内容、事前・事後学習の内容のほか、担当教員のオフィスアワーや連絡手段（メールアドレス等）を明記しており、学生の授業時間外での学習を促すとともに、学生からの問合せに対応する体制を整備している。

学期初めにオリエンテーション期間を設け、学部・研究科で学年ごとに履修指導を実施している。具体的には、学生便覧や大学ホームページで公表しているカリキュラム・ツリーや履修モデルを踏まえ、履修の前提となる科目を確認するなどして、学生の習熟度に応じた段階的な履修計画を立てるよう指導を行っている。また、これと並行して、アドバイザー教員若しくはゼミナール担当教員による履修指導についても実施している。なお、2023年度からは、学習支援システムを更新し、履修登録の際に学生自身が進級・卒業、資格等に係る要件等の充足状況を確認することができるようになっている。

学生の学習を促進するための取り組みとして、学生同士のピアサポートを奨励している。例えば、国際人文学部国際交流学科においては、英語や第2外国語を学生が相互に教え、学び合うピア・ラーニング（協働学習）のプログラムを実施している。同プログラムでは、第2外国語のネイティブ・スピーカーである留学

生や現地留学経験のある上級生などが日本人学生のメンター（相談役）として学習のサポートを行うほか、日本人学生が留学生の日本語会話のパートナー（練習相手）を務めている。

大学院においては、各研究科で学習の活性化や効果的な教育のための取り組みとして、研究スキルの向上を目的とする各種セミナーを開催するほか、大学院学生が学会に出るために必要な経費を補助することで、学術的な場に参加することを促進している。

また、学位課程ごとに研究指導計画に基づいて研究指導を行い、学位論文審査基準に基づいて学位論文の作成指導を行っている。

以上のことから、学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うためのさまざまな措置を講じているといえる。

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。

成績評価については、シラバスに記載した「学修到達目標」「評価基準・方法」に基づいて、各授業科目で成績評価を行っている。成績評価にあたっては、点数に応じて5段階の評定を付しており、上位4段階の場合に単位認定を行っている。これと関連して、全学共通の学習成果到達指標としてGPAを用いており、奨学生や留学派遣学生の選考基準等に活用している。また、2022年に教職員向けに発出された「学長示達」において、出席や提出課題等の管理の徹底、採点ミスをしないこと、CAP制の趣旨を理解・遵守したうえでの履修指導を行うことなど、具体的な注意喚起を行っており、成績評価の厳格化に取り組んでいる。

単位認定については、海外留学やサマープログラム等で履修した授業科目に相当する1単位あたりの基準授業時間数を設定し、それに基づく単位数の認定を行っている。認定する科目区分については当該科目のシラバスに基づいて精査し、「学部教務委員会」による認定案の作成を経て、教授会において単位を認定する手続となっている。

学位授与に関して、学部では卒業判定の対象となる学生が既定の卒業要件を充足しているかについて教授会で判定し、学長が学位を授与している。大学院では、所定単位数の修得及び学位論文の提出・審査合格をもって修士あるいは博士の学位を学長が授与している。学位論文の具体的な審査基準については、修士課程・博士課程とも研究科ごとに大学ホームページ上で公開し、学位論文の提出・受理及び審査の要件・手続に関しては「学位規程」に規定しており、当該規程に基づき、学位請求論文の審査を厳正に行っている。

ただし、大学院学則において、経営情報学研究科起業マネジメント専攻及び国際アドミニストレーション研究科国際アドミニストレーション専攻では、特定の課題についての研究の成果を修士論文に代えることを認めているが、当該特定課

題の審査基準を規定していない。いずれの研究科でもこれまでに特定課題の研究成果をもって学位審査をした事例がないとのことではあるが、修士論文と特定課題研究の成果物は主旨や目的が異なるため、大学における特定課題研究の位置づけの見直しも含め、審査基準を整備するよう是正されたい。

以上のことから、成績評価、単位認定及び学位授与について、概ね適切に実施している。ただし、特定課題の研究成果をもって修士論文に代えることができるとしている研究科においては、審査基準が策定されていないため、改善に向けて検討することが必要である。

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。

「教学改革に係る全学指針」において、「学修成果・教育成果の把握・可視化」を取り組むべき事項のひとつとして掲げている。これに基づき、2021 年度に学位授与方針に明示した学習成果を可視化し、教育情報の分析・検証を踏まえた教育方法の改善を図ることを目的として、大学及び大学院のアセスメント・ポリシーを策定しており、大学ホームページで公開している。

アセスメント・ポリシーにおいては、機関レベル（全学）、課程レベル（学部学科・研究科）、科目レベルでアセスメント項目を定め、それぞれ入学前（入学直後）、在学中、卒業時（卒業後）の測定方法を定めている。在学中の測定方法としては、G P A、成績評価、履修状況、外部団体が実施する語学能力試験、在学生調査、退学率・休学率・進級率、外部ジェネリックテスト等を挙げており、卒業時の測定方法としては、学位授与状況、卒業後の進路、卒業時調査、就職先調査等を挙げている。なお、卒業時調査において、学生に対して大学生活を通じて特に向上したと考える能力を問う設問を設け、学位授与方針に示した能力から選択させることで修得を確認している。

具体的な測定方法として、例えば、観光学部では、学位授与方針に明示する学習成果のうち、語学力や「情報リテラシー、プロジェクトのマネジメントについて理解」については、G P Aや外部団体が実施する語学能力試験、語学科目及びI C T科目の単位修得状況や成績、ルーブリックによって把握・評価している。また、人文科学研究科比較文化専攻においては、学位授与方針に明示する「文献読解能力、批評能力、課題発見能力、情報収集能力、分析考察能力、論理的文章作成能力、口頭発表能力」については、G P A、各科目の成績評価、在学生調査、退学率・休学率、学位授与状況及び論文指導や論文審査などによって測定している。さらに、看護学部においては、他学部・研究科に先駆け、卒業生の就職先に対して学生が大学での学びを活かしているか等を問うアンケートを実施しており、その回答に基づく検証結果を大学ホームページで公表している。

なお、「点検・評価シート」の「現状説明」にアセスメント・ポリシーに基づ

く学習成果の把握・評価結果を記載する欄を設け、各学部・研究科による測定結果を自己点検・評価活動を通じて全学的に確認している。

以上のことから、全学的に学位授与方針に明示した学生の学習成果の把握・評価に取り組んでいるといえる。今後は、把握・評価した結果を蓄積・分析し、教育改善に活用することが望まれる。

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。

教育課程及びその内容や方法の適切性の点検・評価については、毎年度の点検・評価のプロセスを通じて行っている。すなわち、各学部・研究科の執行部と教授会・研究科委員会が中心となり、年度ごとに年次目標・計画を策定し、各学部・研究科の「自己点検評価委員会」において点検・評価に取り組み、「点検・評価シート」及び「次年度計画」を作成し、「全学点検評価委員会」が全学的な観点から検証を行い、各学部に対して必要な改善の方向性を明示している。

しかしながら、上記の内部質保証システムは刷新後間もないため、改善活動にまで至っていないが、これまでの内部質保証における改善活動として、学科の新設やカリキュラム改革のみならず、カリキュラム・マップやカリキュラム・ツリー、科目ナンバリング、科目概要等を整備することで、教育課程における各科目の位置づけを明確化し、各授業の効果的な運用を図っている。

また、上述のようにアセスメント・ポリシーの策定及びアセスメント項目の明示から間もなく、アセスメントの実施とその結果を踏まえた分析・検証の段階に至っていないため、学習成果の測定結果を教育課程やその内容、方法の改善に活用するよう、今後の適切かつ継続的な運用に期待したい。

⑧ 教育課程連携協議会を設置し、適切に機能させているか。（学士課程（専門職大学及び専門職学科）／大学院の専門職学位課程）

該当なし。

<提言>

改善課題

- 1) 全ての学部・研究科において、教育課程の編成・実施方針に教育課程の実施に関する基本的な考え方を示していないため、改善が求められる。

是正勧告

- 1) 経営情報学研究科修士課程及び国際アドミニストレーション研究科では、特定課題の研究成果の審査基準を定めていないため、是正されたい。

5 学生の受け入れ

<概評>

① 学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

学生の受け入れ方針に関しては、学位課程ごとに「求める人物像」を定めるほか、入試形態に応じて「入学者選抜の基本方針」として対象とする人物像を明示している。くわえて、学部共通の方針には「入学までに学習しておくこと」として、「専門知識や技能の習得に必要な基礎学力および協働的に学ぶための基礎的なコミュニケーション力」及び「国際社会における出来事に関心を持ち、高い倫理観とグローバルな視点」を身に付けることを求めている。これに基づき、各学部・研究科において授与する学位ごとに方針を定めている。

学部の学生の受け入れ方針として、「国際社会・地域社会・産業界等に貢献したい人」等の3つの求める人物像を定めている。これを踏まえ、各学部で学生の受け入れの方針を定めている。例えば、観光学部では、「社会が求める教養と観光分野の専門的知識・技能の修得に努めたい人」「言語力と自己表現力を身につけ、国際社会・地域社会・産業界等で貢献したい人」「社会とりわけ観光分野の問題を認識し、解決したい人」「新しい観光の価値を作り出したい人」「社会との連携・協働を通じて多様な価値観を認識し、他者と積極的に関わることで自己実現したい人」を求める人物像として明示している。

また、『学生募集要項』においては、各学部・学科が入学者に求める高等学校での学習を明示している。例えば、観光学部では、「専門的知識を修得するうえで必要な基礎学力、観光を取り巻く社会の構造や国際社会の動向についての理解、コミュニケーション力、豊かな人間性等を挙げたうえで、高等学校の課程において、論理的な読解力、思考力、コミュニケーション力を養う数学、国語、英語、社会の科目の学習が必要であることを明示している。

研究科においては、修士課程の学生の受け入れ方針では「自らの研究分野について学士課程修了相当の基礎的な知識を持ち、それをさらに専門的に深化向上させるために主体的に取組むことができる人」等の6つを求める人物像として定め、博士課程の学生の受け入れ方針では「自らの研究成果を積極的に発表し学問の発展に資することに価値を見出すことができる人」等の8つの求める人物像を定めている。これを踏まえ、各研究科において学生の受け入れ方針を定めており、例えば、国際アドミニストレーション研究科では、「学際的な研究を行うことに強い意欲を持ち、専門的な知識や実践的な能力を高めようとする人」等の3つの求める人物像を示している。

大学・大学院及び各学部・研究科の学生の受け入れ方針は、大学ホームページや『学生募集要項』に明記し、公表している。また、国際アドミニストレーション研究科においては、英文の学生募集要項も用意するなど、研究科の特性に応じ

て幅広く周知している。

以上のように、学生受け入れの方針を定め、公表していると評価できる。

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

各学部・研究科は学生の受け入れ方針に基づき、志願者を多面的に評価し、選抜するための入学者選抜を行うこととし、学生募集要項を大学ホームページで公開するとともに、学生をウェブ出願方式で募集し、入学者選抜を実施している。

入学者選抜は、総合型選抜、学校推薦型選抜、一般選抜、大学入学者共通テスト利用試験、社会人選抜、外国人留学生選抜、帰国生徒選抜及び編入学選抜と、多様な選抜方法を採用している。さらに、海外での学生募集を推進するために、「国際教育に係る方針」を定め、国際連携推進機構、国際部及び入試部等が実務を担当して中国、韓国及び台湾に試験会場を設け、外国人留学生特別入学試験を実施している。くわえて、中期計画に「国際力」の強化を掲げ、海外の大学との大学間協定に基づく共同教育プログラムによる留学生の受け入れも進めるとしている。

また、授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供として、当該大学における独自の特待生制度や給付型奨学金制度及び文部科学省の高等教育就学支援制度の対象校としての支援等を一覧表にし、パンフレットや大学ホームページを通じて周知を図っている。さらに、学生が大学に納付する授業料等の経費については、『学生募集要項』に学生生徒等納付金の一覧表として示している。しかしながら、教職課程を履修する際には一覧表に記載の学生生徒等納付金以外に履修登録料費を毎年度納付する必要があるものの、学生募集要項には明記していないため、大学ホームページへの掲載方法を工夫し、情報の得やすさや理解しやすさに配慮することが望まれる。

入学者選抜の透明性を担保するために、その業務を統括する「全学入試実施委員会」を設置することを「入学者選抜に係る規程」に定めている。同委員会のもとには、入学者選抜に係る実施組織として、「試験実施本部」と各試験場に「試験場本部」を設置し、学長が入学者選抜を統括している。さらに、試験実施の責任主体として、「入試問題作成委員会」を設置し、入学試験における作問から点検、採点に至る一連の入試業務を入試担当部長が統括している。

合否判定にあたっては、各学部及び大学院研究科において、入学者選抜における試験結果に基づき合否の判定案を作成し、「入試実施委員会」に提出し、同委員会は、その判定案の提出を受け、「入試総合判定会議」を開催し、これを審議したうえで、教授会又は研究科委員会での承認を経て、決定することとしている。くわえて、受験生の不慮の事故や疾病、障がい者への対応をはじめとする配慮も

行っており、これらの運営体制により、入学者選抜は適切かつ公正に行われていると判断できる。

以上のことから、学生の受け入れ方針に沿って多様な学生を受け入れるための制度や体制を適切に整えていると判断できる。

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

定員管理に関し、大学の中期計画において「『学生参集力』の強化」として「入学定員に対する入学者比率の平均及び収容定員に対する在籍学生数比率の平均を1.00とすることを目指して、適切な定員を設定して、一定の学力・意欲・適応力のレベルを維持しつつ、国際大学にふさわしい学生募集方法を検討して、それに注力する」ことを掲げている。これに基づき、2022年には全学的かつ中・長期的な観点から募集強化に向けた方策を検討する「教育研究組織検討プロジェクトチーム」を発足させ、学生募集に係る調査研究を行うほか、「全学入試実施委員会」等において、次年度の学生募集方策を共有し、必要に応じて方策の見直しや強化を指示している。また、「大学院委員会」において、適切な定員管理について審議及び検証を行い、研究科ごとの定員充足率の目標値を設定するなど、学生数の適正な管理に向けて、改善に取り組んでいる。

上記のような取り組みにより、学部では大半は入学定員に対する入学者数比率及び収容定員に対する在籍学生数比率を概ね適切に管理している。しかしながら、収容定員に対する在籍学生数比率や過去5年間の入学定員に対する入学者数比率の平均が低い学部があるため、学部の定員管理を徹底するよう是正されたい。また、研究科では、収容定員に対する在籍学生数比率を概ね適切にしているものの、収容定員未充足の研究科があるため、改善することが望ましい。

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。

入学選抜の適切性に関しては、「入学者選抜に係る規程」に基づき、「全学入試実施委員会」を中心に点検・評価を行っている。同委員会においては、年度ごとに学生募集活動方針や広報、入学者選抜の基本方針及び選抜結果を審議し、必要な場合には方針を見直すことで改善を図っている。入学者選抜方式については、その計画・実施・評価・改善を進めるためのフィードバックの仕組みとして、ウェブ出願システムを活用し学生の入学前から卒業後までのポートフォリオを蓄積することやその活用を検討している。また、「IR推進室」は出身高等学校所在地による年度別入学者分散を分析することで、学生の受け入れにおける強み要因を抽出し、学生募集のための基本資料として活用している。

くわえて、学生受け入れの仕組みの適切性については、入試担当部長及び部次長、各学部・研究科から選出された委員等から成る「全学点検評価委員会」が定期的に点検・評価を行っている。具体的な点検・評価の方法として、入学試験については、「全学入試実施委員会」が入試実施要項の作成から、実施手順に関わる点検・評価に至る一連の作業を統括し、学生の受け入れ方針に基づいて入学試験が公正かつ適切に行われたかについて点検・評価している。その結果、改善すべき課題がある場合には、試験種目ごとのマニュアルの見直し等を実施し、次年度の入学試験の企画・実施に反映する仕組みを講じている。さらに、毎年実施している「点検・評価シート」及び「次年度計画」を用いた点検・評価活動においても、当該年度の学生募集や入学者選抜の実施方法が学生の受け入れ方針に基づいているか、公正かつ適切な方法で実施されたかを検証している。

各学部の定員管理の観点からの学生の受け入れの適切性の点検・評価は、「全学点検評価委員会」にて行っている。点検・評価の結果、定員未充足が生じた場合には、状況に応じて、該当する学部・研究科の入学定員を見直す、あるいは、社会の需要に合った学部等への改編を行うほか、社会の需要に合った教育内容へと改革する、学生募集活動を拡充するなどの改善策を講じている。具体的には、2023年度から環境社会学部の募集を停止し、メディア学部や福祉総合学部ではコース再編を行ったほか、福祉総合学部福祉総合学科及び薬学部医療薬学科では恒常的に入学定員の未充足が続いていることから、プロジェクトチームを設置して教育研究組織の検討を開始している。今後は、こうした取り組みによる学生募集や定員管理の適切性を検証し、適切な学生の受け入れに努めることが期待される。

以上のことから、学生の受け入れに関し、学生の受け入れ方針と入学者選抜の方法の整合性や定員管理の観点からの適切性を定期的に点検・評価している。今後は、入学者選抜の公正性・公平性の観点から点検・評価する仕組みを強化し、更なる取り組みを期待したい。また、学生募集の強化、教育課程や教育研究組織の改編にも取り組み、改善に努めているものの、依然として定員充足に課題のある学部・学科が見受けられることから、内部質保証システムを機能させ、点検・評価に基づく全学的な改善につなげることが期待される。

<提言>

是正勧告

- 1) 収容定員に対する在籍学生数比率について、国際人文学部国際交流学科で 0.88、福祉総合学部福祉総合学科では 0.57、薬学部医療薬学科では 0.68 と低い。また、過去 5 年間の入学定員に対する入学者数比率の平均について福祉総合学部福祉総合学科では 0.55、薬学部医療薬学科では 0.66、観光学部観光学科で 0.85 と低いため、学部の定員管理を徹底するよう是正されたい。

6 教員・教員組織

<概評>

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。

「城西国際大学における教員人事の基本方針」を定め、教員人事の基本原則として「人格が高潔で高い識見を備え、研究力に裏打ちされた教育、問題解決型の実践型教育を通じて、学生の豊かな個性を伸ばす、熱意ある教員を登用する」等の6項目を明示している。これに基づき、教員人事全般を統括する学長の役割、部局ごとの人員管理方針、人事計画決定と教員選考の方法及び教育活動評価について明記している。

さらに、大学ホームページにおいて、「求める教員像及び教員組織の編制方針」を公表しており、「建学の精神、教育理念、教育目標、中期目標、学部・研究科の教育研究上の目的等を実現する」ために、同方針に定める「教育者、研究者、大学人としての活動歴、社会的経歴及び業績等を有し、学生の教育研究指導、生活指導ができる能力を有すること、またその向上にも努める」など5つの「能力・資源を有し、本学の教育課程に相応しい教員からなる組織を編制する」ことを明示している。また、同方針においては、「教員組織の編制にあたっては国際性に留意するとともに、年齢、性別等に著しい偏りが生じないよう多様性に配慮」する旨を記載している。

くわえて、教員に求める能力、資質及び使命については、上記の「本学の求める教員像及び教員組織の編制方針」とは別に、「教育職員の職務規程」の中で職位ごとに、より詳細に規定している。

なお、教員組織については、各学部・研究科及び「語学教育センター（留学生別科）」において、教員の年齢構成や教育ニーズの変化、カリキュラム改編を勘案しながら部局ごとに中・長期的な視点に立って、「教員組織整備計画」を策定し、教員の配置状況を確認するとともに、各職位の教員数について採用・昇格・異動等を勘案した5年間の専任教員の配置状況を立案している。ただし、後述するように2023年9月時点で大学設置基準における大学全体の収容定員に応じて必要とされる教授数が不足していたことに加え、実地調査時に示された人事計画には、それまでに明らかとなっていた当該年度に発生する定年退職者が含まれておらず、大学評価（認証評価）のプロセスで評価者から示された大学全体における教授数の不足を解消することのみを目的に策定された計画であった。よって、総体的に中長期的な視点に基づく人事計画の策定には重大な問題があることから、大学全体を俯瞰した教員組織の整備計画を策定し、全学的な観点も踏まえて、教員の配置を行うことが強く求められる。

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。

「城西国際大学における教員人事の基本方針」「求める教員像および教育組織の編制方針」に沿って策定した学部・研究科ごとの教員組織整備計画に基づき、新規任用と組織改編を伴う教員配置変更等、教員組織の編制を全学横断的に進めている。近年では定年年齢を繰り上げることや、特別任用教員、兼任教員の任用による教員組織の適正化を進めている。また、時代の急激な変化に対応して教育プログラムを早急に整備するための仕組みとして、学長・副学長・学長補佐又は学長室長を設置責任者とするプロジェクトチーム等（企画部会、作業部会、特別作業班）を立ち上げるほか、臨時的な職員組織を編制する制度を設けている。

しかし、2022年5月時点において大学設置基準上必要となる教授数が大学全体で8名不足しており、また、大学院設置基準上必要となる教授数が国際アドミニストレーション研究科国際アドミニストレーション専攻（修士課程）で2名不足しており、さらに研究指導補助教員数が経営情報学研究科起業マネジメント専攻博士課程で3名、ビジネスデザイン研究科ビジネスデザイン専攻（修士課程）で3名、国際アドミニストレーション研究科国際アドミニストレーション専攻（修士課程）で3名不足していた。上記の深刻な教員不足状態が続いていることについては、2020年度から大学において課題として認識し、改善に向けて教員の採用及び昇任を進めた結果、2023年5月時点において大学院設置基準上で求められる教授数及び研究指導補助教員数を充足した。一方で、学部においても同様に採用及び昇任を進めたものの、退職者が発生したことや、新型コロナウイルス感染症の拡大により教員採用が順調に進まなかった影響もあり、2023年5月においても依然として大学基準上必要となる教授数が大学全体で6名不足している。その後も継続的に対応を続け、2023年9月に1名の教授を採用しており、実地調査時点では5名不足していた。これに対し、3名の採用及び16名の昇格を行い、2024年4月には大学設置基準上必要となる教授数を満たすこととなる。しかしながら、点検・評価項目③で後述するように、今回の昇格については、「専任教員昇格審査に係る規程」とは異なる手続によって行われており、適切な手続を経て行われた昇格とはいえない。そのため、点検・評価項目①で既述したように、中長期的な視点で大学全体を俯瞰した適切な人事計画を策定し、これを着実に実行して改善につなげることが求められる。

また、教員組織の編制について、「城西国際大学における教員人事の基本方針」に示す教員人事の基本原則において、「若手・女性・外国人を積極的に登用する」ことを明記している。この原則に沿って教員組織を編制しており、性別や外国人教員数等にも配慮している。しかしながら、教員組織の年齢構成については、30

歳代の教員が著しく少なく、同原則に明示する若手の積極的な登用は実現していないため、よりバランスのとれた構成とすることが望まれる。

③ 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

専任教員の募集は、各部局が策定した『教員組織整備計画』を基に「大学運営会議」の審議・承認を経て、原則として公募により実施している。任用にあたっては、「専任教員任用に係る規程」及び「業績審査委員会に係る規程」に基づいて学部・研究科内に「業績審査委員会」を設置し、書面審査、面接審査及び模擬授業審査により選考し、教授会の審議、学長の人物考査、「大学運営会議」の議を経て理事長が決定している。

特別任用教員と兼任教員の任用については、それぞれ「特別任用教員に係る規程」「非常勤講師の任用等に係る規程」を定め、任用時に教育・研究に関わる業績等を審査している。

専任教員の採用時又は昇格の際に行う業績評価については、「専任教員昇格審査に係る規程」及び「専任教員ステップ評価制度に係る規程」に基づき、教授、准教授、助教の各職位をそれぞれ更に10段階、5段階、3段階に細分し、それぞれの段階に進むために必要な実績を教育、研究、社会貢献、大学運営の4領域に分けて「ステップ別評価項目」として明文化して実施している。このステップ評価のための基礎データは、内部質保証の一環として毎年実施している自己点検・評価用の「教員活動評価シート」における自己申告により収集している。各部局の責任者は、専任教員が提出する「教員活動評価シート」の情報に加え、修学支援システム「J I Uポータル」及び科学技術振興機構の研究者データベースを活用し、2年ごとに「全学教員評価委員会」にて各教員の業績達成度を審査し、その評価結果を部局長より各専任教員に通知している。この評価制度は専任教員に対して、それぞれの職位で求められる職責や期待される業績を具体的に示すものであり、採用や昇任時の評価過程に透明性と公正性を担保するとともに、教員の活躍意欲を高める効果が期待できる。また、教員の約半数を占める兼任教員等についても、専任教員と同様に、その教育研究業績の評価を実施することとしている。

当該大学においては、点検・評価項目②に既述したように、2020年度から継続して大学設置基準及び大学院設置基準に定める必要な教授数等が不足しており、この改善に向けて、採用・昇格を行った。このうち、採用についてはあらかじめ定められた手続にしたがって行われたが、昇格にあたっては、そのプロセスに重大な問題が生じている。まず、「専任教員昇格審査に係る規程」では「全学教員評価委員会」に諮問して同委員会から学長に報告するとしているが、今回の昇格にあたっては、同委員会ではなく、学長、副学長、事務局長及びその他学長が必

要と認める者で構成する「大学運営会議」が審議を行っているほか、規程では「常務理事会」の審議を経て理事長が決定しているもの、実際には「常務理事会」の議を経ずに理事長が決定しているなど、規程に則った手続で昇格審査が行われておらず、適切とはいえない。次に、今回行われた業績審査では、必ずしも「ステップ別評価項目」に定める著書や学術論文数、学会発表等の数を満たしていない事例が見受けられる。なお、昇格審査手続の問題については、当該大学としては学内での規程改定が実態に追い付いていないことを理由としているが、昇格審査手続にあたっては規程を整備したうえで、それに則した手続で行うことが必要である。

さらに、点検・評価項目①で既述しているように、2023年9月の実地調査時に示された人事計画には定年退職者数が含まれておらず、今回の大学評価（認証評価）のプロセスで評価者から指摘された教授数不足に対する補充のみであるなど、人事計画の策定に問題がある。これらのことから、中長期的な視点による適切な教員組織を維持するための人事計画を策定し、適切な手続のもと教員組織を編制するよう、是正されたい。くわえて、30歳代の教員が少ないことから、今後は、若手教員の採用も視野に入れ、年齢構成に配慮した教員組織を編制することが期待される。

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。

職員の意識の啓発と質の向上を目指して、学長室が中心となりファカルティ・ディベロップメント及びスタッフ・ディベロップメントを企画・運営している。2022年度には新人教員、役職教職員、全教職員それぞれを対象にして、学長や副学長、役職者、外部の識者が講師を務めており、これまでに「授業デザインなど教育研究活動の実践に係る領域の理解」や「学校法人のガバナンス改革と対応方策のポイント」「2021年度のパワハラアンケート報告・コンプライアンス研修」「大学改革、学修成果の可視化」などのテーマを取り扱い、さまざまな視点から研修会と講演会を実施している。また、その内容を報告書にとりまとめ、教職員へ配付している。

FD活動は、全学対象の全体会と個別グループでの分科会の2部形式で実施し、分科会ではテーマごとに参加者同士の情報共有を踏まえて議論を重ねることで、学内構成員間での交流の機会ともなっている。

特に、学修者本位の優れた授業実績を取り上げるFD活動を企画・運営し、教職員間での教学改革に対する意識と教育スキルの向上を目指しており、具体的には、学生からの評価が高い授業を学科等の教務委員及び執行部で選出し、「授業運営・教材のグッドプラクティス（GP）」として用いるFD企画の実施を計画

している。また、他のFD活動として、2022年度に導入したクォーター制を活用した教育の実践事例を共有している。さらに、FDプログラム受講者に対してウェブサイトによる事後アンケートを行い、定量的なデータを収集するとともに、FD活動による各教員の教育能力の向上に関する効果検証を行っている。

くわえて、各学部の教務委員が個別の授業を見学する取り組みを行っており、これにより教員間の相互研鑽や質保証につなげていることは評価できる。また、学生による授業評価は各授業の開始時と学期末に2回行っており、学生から寄せられた回答の結果については「教務委員会」で複眼的に分析し、問題のある授業科目については担当教員に改善を求めている。なお、教務委員による授業見学はこれまで一部の学部・研究科においてのみ実施していたが、今後は全学的な組織により推進することを目指しているため、今後の展開を期待したい。

研究活動や社会貢献の推進の一環として、研究活動の活性化や科学研究費に係る動向、研究倫理等をテーマとするFD活動等について、学外有識者を講師として招いて実施している。

以上のことから、FD活動を組織的かつ多面的に適切に実施しており、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげるための工夫を図っている。

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。

教員組織の適切性の点検・評価は、教授会や研究科委員会で行っており、全学的な見地から、学部については「教学マネジメント会議」、研究科については「大学院委員会」がその役割を担っている。各学部・研究科において、点検・評価項目③に既述したステップ評価制度で教員の業績評価を行い、その結果に基づき、専任教員比率の低い分野あるいは強化すべき分野等に対する手当てについて検討して学長に報告している。さらに、これらの報告を受けて、各学部・研究科の教員組織の編制について、それぞれ「教学マネジメント会議」と「大学院委員会」において審議しており、その際には学生懇談会や各種意識調査によって学生からの意見を集約した結果に基づき、教学全般に係る課題の抽出及び全学的な改善策を審議することにより、教育課程と対応して教員組織の編制を審議できるようにしている。これらの課題・改善策は、学長から必要に応じて理事長に報告・上申したうえで、各学部・研究科で改善につなげている。

また、専任教員の配置の適切性の点検・評価については、各学部・研究科において、各教員が担当する授業科目及びカリキュラムとの関連に留意して行っている。点検・評価の結果を「全学教務委員会」に報告し、毎年度に実施している点検・評価を通じて「全学点検評価委員会」が検証している。

これらの点検・評価の結果、教員一人当たりの学生数比率の適正化、教員一人

当たりの担当科目数の平準化を図り、全てのコア科目に専任教員を配置することを実現するなど、計画的に取り組んでいる。

以上のことから、教員・教員組織の適切性を定期的に検証し、カリキュラムとの関連の観点で実施した点検・評価については、全学的な点検・評価の仕組みにつなげて、改善を図っている。ただし、点検・評価項目②に記したように、2020年度以降、継続して法令で求められる教授数が不足していたことに対し、2024年4月の着任に向け、教員の採用及び昇格を行い、教授数を充足するものの、その昇格審査はあらかじめ定められた手続により行われたとはいえない。教育課程を支えるため、適切な教員組織を編制することは、教育の質を保証するうえで重要な要素であり、そのためには中長期的な人事計画を策定することが求められる。また、法令で求められる教授数等を充足することは、大学に最低限求められている要件であることから、今後は教育の質保証の一環として、法令遵守も含めて教員組織の適切性を定期的に検証し、内部質保証システムのもとで改善に取り組むことが望まれる。

<提言>

是正勧告

- 1) 2020年度から継続して大学設置基準で求められる収容定員に応じて必要な教授数等が不足しており、2023年9月において、大学全体で5名不足していた。これに対し、2024年4月の着任に向け、3名の採用及び16名の昇格を行い、大学設置基準上必要な教授数を満たすこととなる。ただし、教員の昇格にあたっては「専任教員昇格審査に係る規程」とは異なる手続により審査が行われていることに加え、大学が定める教授への昇格に必要な要件を必ずしも満たしていない事例も見受けられるなど、適切なプロセスを経た昇格であるとはいいがたい。「専任教員昇格審査に係る規程」と昇格審査に係る各会議体規程に定める内容に齟齬があることから、各種規程を整備するとともに、定めた手続に基づいた計画的かつ適切な教員組織の編制が可能となるよう是正されたい。
- 2) 各学部・研究科等において「教員組織整備計画」を策定しているものの、大学全体を俯瞰した教員組織の整備計画は策定していない。また、今回の大学評価（認証評価）においても2023年9月において当該年度末に発生する定年退職者数が明らかであったものの、実地調査において示された「2024年4月人事計画」では定年退職者数を考慮していないなど、大学として計画的な教員組織の編制が行われているとはいいがたい。そのため、法令で求められる教員数を維持・確保するとともに、当該大学の教育研究上必要な教員組織を編制するための人事計画を適切に策定するよう、是正されたい。

7 学生支援

<概評>

- 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。

学生支援に係る方針として、「経済的に学生を支援するため、奨学金制度・授業料減免制度等を整備・充実させ、学生への周知徹底により有効な運用を実現する」「学生の就学を支援するため、教職員が連携して学修指導及び総合的相談の体制を整備し、学生の多様性に配慮した学生生活環境を整備する」「学生が人間関係を育む上で有用な課外活動について、そのサポート体制の整備・充実を進め、大学の責任に基づく準正課教育としての位置付けを明示する」「学生の在籍に係る課題を定期的に把握・分析し、学生一人ひとりに寄り添う形で関係者が連携し、迅速かつ丁寧な支援を実現する」の4点の修学支援、生活支援等に関する方針を定め、進路支援についても「キャリア教育ポリシー」を定めている。

これらの方針及びポリシーについて、学内において周知を図るとともに、大学ホームページを通じて広く社会に公表している。

以上のことから、適切に学生支援に関する方針を定めているといえる。

- 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。

学生支援の体制として、学部単位において、「障害学生支援委員会」「退学防止委員会」など、さまざまな委員会を設置している。そのなかでも「学生支援委員会」「キャリア形成・就職委員会」「国際教育委員会」「留学生委員会」などについては、各学部での設置に加え、各学部から選出した委員から構成される全学の委員会を設置しており、各学部・研究科と課題を共有し、解決に向けた取り組み及び適切な支援の実現に努めるなど、大学全体の学生支援体制を整備している。

修学支援として、各学生に指導教員を配置するアドバイザー制度を導入している。アドバイザー教員はオフィスアワー等を通じて、初年次教育をはじめとし、履修指導や学習指導、進路支援を行うなど、学生個人の悩みや特徴に応じて相談に応じる仕組みを構築している。さらに、学生との個別の連絡体制を確立し、週1回程度の頻度での出席状況の確認や日常的な学習、学生生活等に関する相談を行うなど、充実した修学支援体制を整備している。このアドバイザー制度を通じて、親身なコミュニケーションを行うことで教員と学生との信頼関係を高めるとともに、学生の学習意欲の向上を図っている。さらに、中期計画に掲げる退学率改善のため、アドバイザー制度の枠組みにおいて、「退学防止アラートシステム」を導入している。具体的には、「IR推進室」が一部の授業科目の出席状況を取りまとめ、アドバイザーに通知し、状況に応じて退学防止のための学生への支援

を行う取り組みとなっており、このような取り組みを行った結果、退学率においても減少がみられることから、アドバイザー制度は効果的な学生支援制度として高く評価できる。また、学生支援部のもとに「退学防止委員会」を設置し、「IR推進室」と連携して全学的動向の把握及び分析等に取り組んでおり、学習の継続に困難を抱える学生への対応として、アドバイザー教員との個別の面談・指導を行っている。この面談・指導を通じて、より専門的な支援が必要と判断した場合には、学生支援室に所属するカウンセラーと相談しながら、状況に応じて保護者とも連携することで、包括的なサポートを展開している。障がいのある学生に対しては、「城西国際大学における障害のある学生支援に関するガイドライン」を定め、「障害学生支援委員会」のもと、適切に支援を行っている。留学生に対する支援として、「国際教育センター」のもとに、「留学生センター」及び「語学教育センター」を設置し、学業や生活の支援を行うほか、留学生と日本人学生、そして地域社会を結び付ける国際交流活動の促進・支援にも取り組んでいる。経済的支援については、「水田奨学生制度」や「上原育英奨学金」、留学生に対する「外国人留学生授業料減免制度」等、独自の給付奨学金制度を設置している。学習の活性化に向け、大学における教育活動を推進し、各研究の進展等を図ることを目的として「城西国際大学学会」を組織し、学生の研究活動に係る研究経費を助成する「学生研究活動助成事業」を毎年実施しており、公募のうえ、採択された団体に研究経費を助成することとしている。

生活支援として、両キャンパスに学生相談室を設置し、学習面での不安や人間関係、心の悩みへの対応、障がいを持つ学生の学生生活等に係る諸問題の把握とその早期解決等を目的として、個別相談やカウンセリング等を行っているほか、医務室には看護師資格を有する事務職員を配置している。ハラスメント防止のための体制としては、「ハラスメント防止委員会」を設置している。ハラスメントに対する方針及びガイドラインを定め、学生便覧及び大学ホームページにて、学内に周知するとともに広く社会に公表している。

進路支援として、進路・就職・資格取得等に係る支援を推進する「キャリア形成・就職センター」を設置している。同センターは、新入生の段階から、希望進路を意識づけるためのガイダンスを実施するほか、キャリア形成教育に係る授業において、企業担当者や卒業生を招聘するなどの方法で、レクチャーやワークショップ等を行っている。さらに、進路選択の幅を広げるために、各種の求人情報、セミナーの開催情報、正課外インターンシップの募集等を大学ホームページにて案内している。上位学年向けには、全学を対象とするものから学部別の企画まで、企業担当者を大学に招いて就職ガイダンス等を開催している。なお、各学部には同センターとの連携を担う「キャリア形成・就職委員会」を設置し、同センターの職員を学部担当者として配置することで、学部教育とより深く関連付けながら、

学生一人ひとりに寄り添う進路支援を行っている。また、大学院学生に対するキャリア形成支援として、研究者、教育者、高度職業人として必要な知識・スキルの習得と社会環境理解を促し、その後のキャリアを見据えた進路及び就職支援を個別に行っている。一方、ティーチング・アシスタント（以下「TA」という。）制度を活用し、大学院学生の教育・研究能力の向上とキャリア形成を図っているものの、博士後期課程における、学識を教授するために必要な能力を培うための機会とはいいがたく、改善が望まれる。

そのほか、正課外活動に対する支援として、学生支援部及び「スポーツ推進機構」を主体として、課外活動団体や個人活動への支援・助成のほか、倫理教育等を行っている。

以上のことから、学生支援に関する大学方針に基づき、学生支援の体制を整備し、組織的に取り組んでいるといえる。

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。

学生支援の適切性については、各学部・研究科の執行部と教授会・研究科委員会が中心となり、年度ごとに年次目標・計画を策定し、各学部・研究科の「自己点検評価委員会」において点検・評価に取り組んでいる。その際には、「点検・評価シート」及び「次年度計画」を作成し、「全学点検評価委員会」が全学的な観点から検証を行い、各学部に対して必要な改善の方向性を明示している。また、「全学的課題」に対しては、学長又はその委任を受けた担当副学長の責任のもとで、改善計画を策定し、そのうえで関連する組織が連携・協働して改善することとしており、「部局独自課題」に対しては、当該部局長の責任のもとで改善計画を策定し、部局が改善してその結果を副学長に報告している。

さらに、学生支援部による学生への意識調査及び教務部による学生授業評価を実施し、各委員会において分析し、その結果を踏まえて改善・向上の取り組みを行っている。例えば、優秀な学業成績を修めた学生を顕彰する「水田奨学生制度」については、継続的に点検を行い、「大学運営会議」にて見直しを行うなど、一定の成果がみられる。なお、点検・評価の結果については、各学部・研究科にフィードバックしているが、「2 内部質保証」で指摘したとおり、改善の支援が不十分であるため、今後の改善が期待される。

<提言>

長所

- 1) 学生支援にあたり、「アドバイザー制度」を導入し、学生にその役割を十分に周知したうえで、学生一人ひとりに指導教員がつき、履修相談や学習指導、進

路支援を行うなど学生個人の悩みや特長に応じて相談に応じる仕組みを構築している。さらに、中期計画に掲げる退学率改善のため、同制度の枠組みにおいて「退学防止アラートシステム」を導入している。これは、「IR推進室」が一部の授業科目の出席状況を取りまとめアドバイザーに通知し、問題がある場合には個別に連絡を取り、面談を実施するなどきめ細かな支援に取り組むことで、退学率の減少にもつながるなどの効果が出ていることは評価できる。

8 教育研究等環境

<概評>

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。

「教育研究環境の整備に係る方針」として、「教育課程の規模や特性等に十分配慮した上で、安全・衛生を確保した校地・校舎、教室の整備、情報通信環境の拡充に努める」「学生の学修及び教員の教育研究活動に資するために、相応の水準を満たす蔵書、学術情報サービス、個別・グループによる学習室等を備えた図書館の運営に努める」「教員の教育研究活動に適した研究費・研究室の提供及び研究専念時間の確保に加えて、競争的資金の獲得支援、研究助成制度、ティーチング・アシスタント制度等による研究支援体制の拡充に努める」「関連法令及びガイドラインを踏まえた研究倫理に係る諸規程等を整備するとともに、コンプライアンス体制の構築及び拡充に努める」ことを掲げている。

また、中期計画においては、「『研究力』の強化」として「中期計画期間中に外部資金獲得総数を20%以上増加させることを目指して、科学研究費等の申請を奨励するとともに、応募に当たっての支援体制を整備する」ことを定めている。

これらの教育研究活動に係る環境や条件を整備するための方針は大学ホームページにおいて公表し、周知を図っている。

以上のことから、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といえる。

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。

千葉県東金市に千葉東金キャンパス、東京都千代田区に東京紀尾井町キャンパスを有し、総合的に大学設置基準上必要な校地及び校舎面積を有している。2022年度には、千葉県鴨川市の安房キャンパスにあった観光学部を千葉東金キャンパスに移転し、千葉東金キャンパスと東京紀尾井町キャンパスの2キャンパスによる体制を確立し、郊外型のキャンパスと都市型のキャンパスを整備することにより、各学部の特性に応じたキャンパス環境を提供している。

教室については、新型コロナウイルス感染症対応の一環として、2022年4月より、ハイフレックス型の授業に対応できる教室の整備を行っている。さらに、運動施設については、千葉東金キャンパスに体育館を設置するとともに、野球場、テニスコート、サッカー場を保有し、学生の教育活動及び課外活動に十分な設備を有している。バリアフリー環境については、全てのキャンパスに車椅子対応のスロープ、エレベーター、トイレを設置し、千葉東金キャンパスには障がい者用の駐車スペースを設けており、同環境の整備に努めている。

また、「情報科学研究センター」を中心に、学内におけるネットワーク環境の管理・保全に努め、安定した高速な回線によるアクセス環境の構築に努めている。さらに、教職員及び学生の情報倫理の確立については、学術情報システム部を主管部署として、「学校法人城西大学情報セキュリティ基本規程」を作成し、同法人が管理する情報資産を安全に保護し、情報資産の機密性・完全性・可用性を確保するための体制を構築するとともに、明確な情報倫理に関する基準を定めている。

以上のことから、教育研究活動に必要な施設及び設備を適切に整備しているといえる。

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。

図書館については、千葉東金キャンパスに本館、東京紀尾井町キャンパスに分館を設置し、教育及び研究に必要な蔵書を揃えている。また、「城西国際大学水田記念図書館資料収集方針」を定めており、基本方針として、「図書館の理念に基づき、大学における学術情報基盤として、教育・研究・学修を支え、かつ幅広い知識を持つ豊かな人格形成に資するため、次の基本方針を定め、長期的な展望のもとに計画的かつ適切に資料収集を行う」とし、「教育・研究に資する学術資料を中心に、学部・大学院構成、カリキュラムや研究の動向に留意し、長期的な計画のもと、体系的に収集する」こと等の7項目を定めるとともに、「選書基準」を設定している。

電子ジャーナルについては、ディスカバリー・サービスにより、同大学が契約する電子ジャーナルを総合的に検索して閲覧できる環境を整えている。また、学外よりデータベース、電子ジャーナル、電子ブックを利用できるシステムを導入し、利便性の向上に努めている。

また、司書資格を有するレファレンス担当者を配置しており、同担当者は利用者の学習・研究・調査に必要な情報及び資料の提供に加えて、図書館リテラシー教育や図書館ガイダンス、年間行事の企画・立案や広報活動等の図書館運営に参画している。収書は図書館員の選書に加えて、教員による専門分野の選書も行う

ことにより、魅力ある蔵書資料の保持に努めている。

以上のことから、図書館・学術情報サービスを提供するための体制を整えており、適切に機能していると判断できる。

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。

中期計画において、研究力の強化として、点検・評価項目①に既述の科学研究費補助金の取得率を高めるための支援体制の構築に加え、「各分野の学界をリードする研究成果及び地域社会の諸課題を解決する研究成果の創出を目指し、その研究成果を社会貢献として国内外に発信する」ことを定め、研究支援の充実に努めている。

専任教員には所属のキャンパスに研究室を設け、教授及び准教授には個室を、助教には共同研究室を割り当てている。また、教員の研究時間を確保するための取り組みとして、専任教員については出校日のうち1日を研究日とすることで、恒常的な研究時間を確保するほか、責任授業コマ数を設定し、過剰な授業負担にならないよう努めている。さらに、専任教員には個人研究費及び研究旅費を交付し、日常的な研究活動を助成するとともに、学長所管研究費による研究奨励制度を設けている。具体的には、科学研究費補助金に応募して不採択となった専任教員を対象とする「科研費研究助成」、複数の専任教員による共同研究を対象とする「共同研究助成」、専任教員の個人研究に対する「個人研究助成」、東金市・山武市等との地域連携を推進する「地域連携研究助成」の4つの助成制度を設けている。くわえて、専任教員として長年勤務している者を対象とした「海外派遣制度（1号派遣）」を設け、同制度の利用にあたっては審査を行ったうえで、1年以内の海外での研究を許可している。しかしながら、海外旅費にかかる費用等については、支給していない。また、派遣学生の学習指導や生活指導等の業務に係る「海外派遣制度（2号派遣）」があり、同派遣については海外旅費にかかる費用を支給している。以上のように、海外研修制度を設けていることは評価できるものの、「海外派遣制度（1号派遣）」を利用する教職員数は限定的であり、同制度を研究支援につなげる方策として活用するために教員の負担が少なくなるよう工夫・改善が望まれる。

なお、外部資金の申請及び獲得の更なる増加を目指して、2021年度より教員及び組織の評価結果を教員個人研究費に反映させる分配システムを導入し、外部資金の獲得や研究業績の状況に基づき、基盤的研究費（基礎額）に対して加算・減額を行っている。同分配システムを導入し、研究活動の活性化を図ったことにより、研究費関連の支出が増額し、その結果、科学研究費補助金の申請率が上昇していることは評価できる。

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。

「研究倫理に係る規程」において、研究の信頼性及び公正性を確保し研究者が研究を実施する上で遵守すべき諸事項について定めている。また、同規程には研究倫理に反する行為、不当又は不公正な扱いを受けた者からの相談、あるいは研究者自身に対する侵害行為等に係る対応を目的として「研究倫理委員会」を設置することを定めている。さらに、「研究費の運営及び管理に関する規程」に加えて、同大学における研究費の運営・管理の責任体系について明らかにした文書及びフローチャートを作成し、研究費の適正な使用の推進のための行動規範を学長名による文書で教員に示している。同様に、研究費の不正使用に関する通報への対応ガイドラインとフローチャートを作成し、権利侵害の予防と厳正かつ公正な対応を図っている。

教職員には、APRINのeラーニングによる研究倫理教育プログラムの受講及び修了を求めており、修了証の有効期間は5年間であるため、専任教員は5年の期間満了前に再度受講することとしている。また、「公正な研究活動推進ハンドブック」を作成し、同ハンドブックで研究者としての行動規範を示すとともに、不正行為に該当する研究姿勢を分かりやすく示している。

なお、大学院学生にもAPRINのeラーニングによる研究倫理教育プログラムの受講を義務付けるとともに、学部学生については指導教員の要望に応じて、同プログラムの受講を促進している。

以上のことから、研究倫理に関する対応策を必要かつ十分に行っていると判断できる。

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。

図書館については、「図書館委員会」が主体となり、図書館の業務計画・運営及び収書の適切性について審議している。情報基盤の環境整備については、学術情報システム部が定期的開催する全学的な「情報科学実施委員会」において審議し、よりよい利用環境の構築を図っている。スポーツ施設については、2022年に設置した「スポーツ推進機構」による構想及び整備計画に基づき、課外活動環境の改善・向上に努めている。

研究支援については、研究推進・社会貢献部を新たに設置し、科学研究費補助金を含む外部資金の獲得に向けた施策を進め、研究業績に基づき個人研究費の配分額の見直しや大学独自の研究助成制度である「学長所管研究費」の見直し等を行っている。

研究推進・社会貢献部や学術情報システム部、図書館の自己点検・評価を受け

て、次年度に学長・副学長が同部局との面談を行っているものの、「2 内部質保証」で指摘したとおり、改善を支援する体制が不十分であるため、PDCAサイクルを効果的に機能させることが望まれる。

9 社会連携・社会貢献

<概評>

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。

「社会連携・社会貢献に係る方針」として、「教育・研究資源を活用し、多様なステークホルダーと協働して社会の持続的発展に貢献することにより、『地（知）の拠点』としての存在意義を高め、国際を冠する総合大学として中核機能の拡充」に努めることを明示し、そのうえで「高い倫理観の下、地域及び国際社会のニーズに対応した先端的教育の提供、及び地域再生・活性化や産業イノベーション等につながる研究を推進し、支援する」等の4つの方針を掲げている。また、中期計画において「『地域連携・社会貢献力』の強化」として、「『地（知）の拠点大学』としての組織体制の拡充とネットワークの整備を進め、教育研究活動等を通じた教職員、学生等の主体的な貢献活動を支援する」こと等の4項目を明示している。

上記の方針及び中期計画については、大学ホームページで公表している。

以上のことから、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といえる。

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。

地域に係る教育研究及び社会貢献活動等を促進することを目的として、「地域連携推進センター」を設置し、「産業と観光の振興」「地域の活性化とまちづくり」「健康の増進と福祉の充実」「地域人材の育成」「地域と連携した学術研究」「インターンシップ等の実地学修や生涯学習に係る活動の支援」等に取り組んでいる。また、「地域連携運営委員会に係る規程」に基づき、同センター内に「地域連携運営委員会」を組織し、地域社会における産業・観光の振興や福祉の充実等の、持続可能なまちづくりに向けた取り組みに加え、各学部の特性を生かした企業や医療機関、地域社会等との連携事業を積極的に展開している。

教育研究活動においては、大学が創出した教育研究活動の成果を積極的に還元し、社会の課題解決に貢献するという方針に基づき、研究成果や保有する知的財産に係る情報を、大学ホームページ等を通じて積極的に学外へ発信している。また、地域社会や企業・医療機関との協働による学びとしての「地域基盤型教育」

の一環として、学部の枠組みを超えて地域の課題解決に取り組む学生主体の「域学共創プロジェクト」のほか、医療福祉系の薬学部、福祉総合学部（福祉総合学科・理学療法学科）及び看護学部が協同して地域の診療所や薬局、訪問看護・訪問介護ステーション、高齢者・障害者施設等と連携して行う専門職連携教育である「IPE99」、実社会での共同プロジェクトに参加する「JIU産学連携教育事業」を展開している。

地元及び近隣の自治体、企業・団体等と連携協定を締結している事業としては、留学生を対象にした日本語教育の実績と日本語教員養成課程を設置している大学の特性を生かし、外国人児童生徒の教育の充実及び日本語教育に係る人材育成等（山武市・山武市教育委員会）、観光学部を持つ特性を生かしての観光振興（東金市、芝山町等）のほか、上述の「IPE99」等に取り組んでいる。また、東京紀尾井町キャンパスを拠点とした千代田区や企業との官学・産学連携を行っており、キャンパスの所在地を拠点として学部の特性を生かした社会連携・社会貢献を積極的に行っているといえる。さらに、教育資源とキャンパス設備を市民に広く開放し、自治体との連携による「公開講座」「シニア・ウェルネス大学」「コミュニティカレッジ」の運営を通じて、地域連携型の教育活動及び社会貢献活動に継続的に取り組んでいる。なお、これらの取り組みについては、2023年度からは「市民未来大学」に統合している。

以上の取り組みは、医療福祉系3学部や観光学部等を有する文理融合型総合大学としての特性を生かして、長年にわたって取り組んでおり、今後の更なる発展が期待される。

国際連携に関しては、日本・カナダ学術コンソーシアム（JACAC）への加盟、両国の交流促進事業である「日本・カナダ学生フォーラム」への学生派遣、国連アカデミック・インパクト（UN Academic Impact: UNAI）への加盟、「国際大学間の未来ネットワーク」の結成（複数の他大学との協同）等の取り組みを行っている。

以上のことから、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おり、また、教育研究成果を適切に社会に還元しているといえる。

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。**

社会連携・社会貢献の適切性の点検・評価については、「地域連携運営委員会」が中心となって、周辺自治体との定期的な意見交換会、各種報告書、アンケート結果等に基づき、毎年度の自己点検・評価の際に社会連携・社会貢献の適切性について検証を行っている。点検・評価の結果、顕在化した課題や改善点は、次年

度の改善計画に集約し、「地域連携運営委員会」で共有することで、持続的な改善・向上に向けた取り組みを持続的に行っている。例えば、点検・評価項目②に既述した「シニア・ウェルネス大学」と「コミュニティカレッジ」に関しては、「地域連携運営委員会」において、それぞれの受講者の意見を集約・検証するためアンケートを行っており、各講座の回数が少ないという意見を踏まえて次年度の「市民未来大学」へと発展させる際は講座の回数を調整することなどにより、内容を充実させている。また、この「市民未来大学」においては受講を促す対象者、学習内容、プログラム整備等について議論を重ねた結果を踏まえ、受講対象者の幅を広げ、履修証明書を交付できる新たなプログラムとして展開している。

以上のことから、社会連携活動等の点検・評価を行い、改善に取り組み、更なる活動の質向上を図っている。今後は、内部質保証システムを機能させ、大学としてより一層の社会連携活動の発展につなげることを期待したい。

10 大学運営・財務

(1) 大学運営

<概評>

- 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。

「管理運営に係る方針」として、「明確な意思決定プロセスや権限・責任体制のもと、持続的な発展を見据えた大学運営を行う」「大学運営に係る資質及び職能等の向上に資する研修を事務職員に対して定期的を実施し、健全な大学運営と持続的な改善・改革に取り組むことができる体制の構築・拡充に努める」等の4項目を定めている。また、中期計画において組織・運営力の強化として、「全学運営システムの機能強化をはじめとする教学ガバナンス・マネジメントの実質化と効率化を進める」こと等の5項目を明示している。

上記の方針及び中期計画については、教授会等において学内に周知を図るとともに、大学ホームページで公表しており、適切に大学運営に関する方針を定めているといえる。

- 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。

「学長選出に係る規程」「学部長選出に係る規程」「研究科長選出に係る規程」等に基づき、学長をはじめとする所要の職を置いている。学長の権限は「教育職員の職務規程」に「学長は、校務を掌り、所属職員を監督する」と定めている。教授会については、学則及び各学部教授会規程において、審議決定事項を規定し、

教授会の意思決定の範囲と役割を明確にしている。理事会については、法人の教育・研究の充実及び向上を目的とする適切な経営管理を行うため、その基本的な施策、方針、計画等の重要事項を審議し、決定するとしている。

大学と法人組織（理事会等）の権限及び責任、大学のガバナンスについては、「学校法人城西大学寄附行為」「学校法人城西大学理事会規程」「学校法人城西大学常務理事会規程」「法人本部業務規則」に明確に定め、これらに基づく大学運営を行っている。また、学生からの意見への対応として、在学生意識調査等の結果や奨学生等との意見交換等において、改善に向けた意見や要望に答えている。くわえて、教職員からの意見に対しては、部局単位でのFD・SDをはじめとした全学的な意見の集約等を通じて対応している。

危機管理対策としては、「危機管理に係る規程」「防災管理規程」等に基づき、学長を委員長とする「防災対策委員会」を中心に適切に実施している。

以上のことから、大学運営に係る方針に基づいて、組織や規定を整備し、適切な大学運営を行っているといえる。

③ 予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

「学校法人城西大学経理規程」に基づき、予算統括責任者の意見を徴して理事長が予算編成方針を作成し、理事会において決定している。予算編成にあたっては、予算編成要領に基づき、単年度における事業の基本的な考え方や各組織における諸計画の進捗状況等の総括を踏まえて部局ごとに原案を作成し、経理課長、学長、法人本部事務局長による査定（ヒアリング）をそれぞれ実施することで内部統制を図っている。

予算管理・執行については、財務システムを使用し、学内諸規程に則った予算執行の承認・決裁、配分予算を超える執行の防止、予算残高や執行明細等の各種照会等、当該システムが備える機能を駆使して、厳格かつ効率的な予算管理を行っている。

予算執行については、「監事監査規程」「内部監査規程」「私立学校振興助成法」に基づき、各種監査を実施し、透明性の確保に努めている。

以上のことから、予算に関する規程を整備し、それに基づき適切に予算編成及び予算執行を行っているといえる。

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。

事務組織については、「事務組織規程」に基づき、各部門を支える事務組織を配置している。職員の採用、昇任等の人事については、「事務局等職員評価実施規程」に基づいて実施しているが、職員の人数が少ないことや、職員の年齢構成

に偏りがみられるなどの問題が見受けられるため、今後も継続的に改善を図りたい。また、専門的な知識及び技能を有する職員の育成として、全職員対象の研修のほか、必要に応じて外部研修に参加させるなどの機会を提供するとともに、専門分野内での人材配置に配慮している。くわえて、多くの委員会、プロジェクトにおいて、教員と職員が構成員となり、教職協働による運営体制を構築している。

事務職員に対する業務評価については、「事務局等職員評価実施規程」に基づき、適切に実施している。職員評価制度は、「能力評価」と「目標達成度評価」の2種類の評価で構成し、原則として達成度を評価することで行っている。また、事務職員評価の結果とあわせて、個別の面談記録や職務経験などのさまざまな人事情報を収集・蓄積してデータベース化し、活用することとしている。

以上のことから、職員の人数や年齢構成に問題があるものの、概ね適切に事務組織を整備しているといえる。

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。

大学運営を適切かつ効果的に行うため「SD委員会」を設置し、「事務局等人事基本方針」に基づき、定期的にSD活動を実施している。2022年度においては、教職員を対象とした学習成果の可視化やコンプライアンスに関する研修を実施するなど、全教職員を対象としたSDを積極的に実施していることは評価できる。今後は、事務職員に向けた研修についての情報発信を強化するほか、事務職員の自己啓発を目的とする活動を奨励する措置を講じるなど、事務職員の更なる成長を支援・促進することでより一層の取り組みの伸長を期待したい。

以上のことから、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適切に講じていると判断できる。

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。

大学運営の適切性に関する点検・評価については、学長、副学長及び学長室を責任主体とし、中期計画に基づく年度事業計画の達成度を管理・評価している。各部署の長が「達成目標設定・フォローシート」を用いて目標設定を行い、学長による3度にわたる面談を通じて、進捗管理及び評価を行っている。この過程を経て集約した自己点検・評価の結果については、学長が常務理事会にて報告したうえで、翌年度の事業計画に反映させるとともに、法人が取りまとめる年度の事業報告書において、各大学の進捗状況を明示し、法人のホームページで公表している。

監査については、監事監査、公認会計士による会計監査に加え、事務局長等で構成する内部監査調査部門による内部監査を行っている。

以上のことから、大学運営の適切性について点検・評価を実施し、その結果に基づき改善・向上を図っているといえる。

(2) 財務

<概評>

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。

「学校法人城西大学中期計画（2020～2024 年度）」に示した事業の財源を裏付ける2022年度までの財政計画として、2018年度に「城西国際大学中期財務計画」を策定している。この計画では、基本金組入前当年度収支差額に関する数値目標を設け、学生生徒等納付金の増加施策、事業の見直し等による支出の削減等に取り組むことを示している。

以上のことから、中・長期財政計画を適切に策定しているといえる。ただし、「城西国際大学中期財務計画」は2022年度までの計画であり、次期の計画として2025年度以降の財務計画を策定する予定としている。したがって、財政計画の策定にあたっては、中期計画との関連性を明確にすることに留意しつつ、次期計画においても具体的な財務関係比率に関する数値目標を定め、その実現に向けた施策を着実に実行することが望まれる。

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。

財務関係比率について、「薬他複数学部を設置する私立大学」の平均と比べ、一部の年度を除いて、法人全体、大学部門ともに人件費比率が低く、教育研究経費比率が高くなっている。大学部門においては、事業活動収支差額比率がマイナスの状態が続いていたが、2020年度以降はプラスに転じている。貸借対照表関係比率では、同平均と比べて、純資産構成比率が高く、他の比率も概ね良好な状態にある。また、「要積立額に対する金融資産の充足率」も一定程度の水準を維持していることから、教育研究活動を遂行するために必要な財務基盤を確立しているといえる。

外部資金の獲得に向けて、科学研究費補助金の申請書類の作成等に関する支援、アドバイザー体制の整備等を行っており、獲得金額は一定の水準を維持している。今後も組織的なサポート等の充実に取り組み、成果につながることを期待される。

以上

城西国際大学提出資料一覧

点検・評価報告書
評定一覧表
大学基礎データ
基礎要件確認シート
大学を紹介するパンフレット

その他の根拠資料	資料の名称
1 理念・目的	城西国際大学学則 Web
	城西国際大学大学院学則 Web
	大学基本情報（建学の精神、理念、目的等） Web
	大学基本情報（教育研究上の目的等） Web
	学生便覧（2022年度） Web
	人材育成の3本柱（リーフレット）
	大学基本情報（各種方針について） Web
	大学パンフレット抜粋（pp. 3-pp. 22）
	新任教職員研修 実施要領（2022年度）
	大学パンフレット Web
	中期目標《7つのJ-Vision》 Web
	学校法人城西大学中期計画（2020-2024年度） Web
	学校法人城西大学2022年度事業計画 Web
	学校法人城西大学改革計画（2022-2024）
	城西国際大学における中期計画の全体像
	城西国際大学2022年度事業計画（中期計画対応版）
	城西国際大学2022年度事業計画（主・副担当一覧）
	達成目標設定・フォローシート（例示）
	全学FD・SD資料（各種調査集計）
	2 内部質保証
大学概要（自己点検・評価） Web	
学長示達（2022年度）	
事務組織規程	
城西国際大学における自己点検・評価組織体制図	
自己点検評価委員一覧（2022年度）	
教学改革に係る全学指針	
自己点検・評価の仕組みと改善プロセス	
会議資料（内部質保証への取組）	
点検・評価シート（学部・研究科）	
次年度改善計画（学部・研究科）	
新型コロナウイルス感染症対策本部の設置・運用に係る要項	
第2期認証評価に対する改善報告書（2020年8月提出）	
薬学部情報公開 Web	
2022年度外部委員の委嘱	
大学基本情報（教育情報を含む） Web	
学校法人城西大学個人情報の保護に関する規程	
教職課程（情報公開） Web	
教員個別プロフィール Web	
JIU_FACT_2022_vol.2（学内版）	
教職課程の自己点検・評価 Web	
委員会組織の自己点検・評価	
3 教育研究組織	
	附属機関 Web
	教育職員免許状取得のための課程に係る規程

	教職実施委員会に係る規程
	教職課程の主なスケジュール Web
	全学部共通基盤科目等 Web
	ニューメディアコースへの改編 Web
	福祉マネジメントコースへの改編 Web
	大学パンフレット抜粋 (pp. 25-pp. 26)
	城西国際大学組織図 Web
	特定地域内学部収容定員の増加に係る届出 Web
	設置準備室の設置
	大学院健康科学研究科 (2023 年 4 月新設) Web
	職業実践プログラム (BP) 認定 Web
	教育研究組織検討プロジェクトチームの設置申請書
	活動概要 Web
	城西国際大学学会会則 (学生便覧) Web
	大学基本情報 (履行状況報告書等) Web
	募集案内
	情報告知 Web
4 教育課程・学習成果	アセスメント・ポリシー Web
	カリキュラム・マップ等 Web
	カリキュラム・ツリー Web
	カリキュラム・マップ Web
	科目ナンバリング Web
	運用実績 (全学部共通基盤科目)
	THE 世界大学ランキング日本版 (大学事例) Web
	キャリア形成・就職センター Web
	未来講座の概要
	ディズニーインターンシップ Web
	台湾インターンシップ (圓山大飯店) Web
	MSU 調印 Web
	新モンゴル日馬富士学園学術交流協定 Web
	ASP (アジアサマープログラム) Web
	資格取得・試験対策講座 (リーフレット) Web
	会議資料 (GPA と連動した履修登録)
	シラバス公表 (情報検索サービス) Web
	シラバス作成要領
	域学共創プロジェクト (2022 年度) Web
	JIU 学会 (2022 年度実績)
	メンターと会話パートナー Web
	福祉教育センター紹介 Web
	履修・試験・成績評価等 Web
	大学基本情報 (学位論文審査基準に関すること) Web
	学術情報リポジトリ Web
5 学生の受け入れ	学生募集要項 (学部) Web
	学生募集要項 (大学院) Web
	学生募集要項 (健康科学研究科) Web
	学生募集要項・英文 (国際アドミニストレーション研究科) Web
	入学者選抜に係る規程
	高等教育の修学支援新制度 Web
	奨学金制度 Web
	J 特待制度 (リーフレット) Web
	外国人留学生授業料減免制度申請要項 Web
	入学者選抜に係る学内組織体制図及び可否決定のプロセス
	収容定員 (2022 年度) Web
	在籍者数 (2022 年 5 月 1 日現在) Web

6 教員・教員組織	教育職員の職務規程
	教員組織整備計画
	研究活動における不正防止及び不正行為への対応等に係る規程
	城西国際大学における公正な研究活動の推進に関する規程 Web
	業務規則
	大学運営会議に係る規程
	教学マネジメント会議に係る規程
	大学院委員会に係る規程
	2022 年度委員会構成
	教授会規程
	研究科委員会運営規程
	大学院担当教員資格審査に関する要項
	プロジェクトチーム等の設置運営に係る要綱
	専任教員任用に係る規程
	特別任用教員に係る規程
	非常勤講師の任用等に係る規程
	専任教員昇格審査に係る規程
	専任教員ステップ評価制度に係る規程
	ステップ別評価項目
	業績審査委員会に係る規程
	ステップ評価制度（執行部対象説明資料）
	ステップ値の審議（執行部対象依頼文）
	FD 等実績（2022 年度）
7 学生支援	城西国際大学における障害のある学生の支援に関するガイドライン Web
	アドバイザーの役割
	学生相談室 Web
	緊急コロナ特別奨学金（経済支援奨学金） Web
	上原育英奨学金 Web
	奨学金制度（派遣学生） Web
	海外留学支援制度（採択状況）
	外国人留学生授業料減免制度 Web
	ティーチング・アシスタントに係る規程
	TA 制度 Web
	ハラスメント予防及び対策 Web
	ハラスメント相談員 Web
	健康診断受診率
	医務室利用者数
	ワクチン職域接種の記録 Web
	キャリア支援に関するガイダンス等の実施状況
	過去 3 年間の卒業生数・就職者数・進学者数 Web
	資格取得対策講座 Web
	オンライン就職ガイダンス資料（Remo 接続・利用マニュアル）
	海外協定校 Web
	ワークスタディ・プログラムに係る規程
	留学生進路実績 Web
	8 教育研究等環境
大学基本情報（研究費の適正な運営及び管理について） Web	
創立 30 周年記念事業 Web	
JIU エクステリアリノベーションプロジェクトチームの設置申請書	
耐震化状況 Web	
防災管理規程	
オンライン授業マニュアル	
利用マニュアルの常時公開 Web	
次期基幹事務システム選定のためのワーキンググループの設置申請書	
学校法人城西大学情報セキュリティ基本規程	

	学内ネットワーク利用基準及び情報倫理基準（学生便覧） Web
	ソーシャルメディアガイドライン Web
	水田記念図書館の理念・目標 Web
	水田記念図書館資料収集方針 Web
	水田記念図書館概要及びサービス等 Web
	Ezproxy の導入
	学長所管研究費研究奨励制度（募集要項）
	学長経費事業助成制度（募集要領）
	城西国際大学研究シーズ集 Web
	海外派遣に係る規程
	安全保障輸出管理規程（制定予定）
	研究倫理に係る規程 Web
	城西国際大学における研究費の運営及び管理に関する規程 Web
	研究費の運営・管理の責任体系
	研究倫理教育の実施（APRIN）
	公正な研究活動推進ハンドブック
9 社会連携・社会貢献	国際的な連携実績 Web
	地域連携運営委員会に係る規程
	専門職連携教育（IPE）のイメージ Web
	専門職連携教育（IPE）の教育プログラム Web
	山武市との連携協定 Web
	芝山町との包括連携協定 Web
	域学共創プロジェクト活動紹介 Web
	先進的な実践授業事例（観光学部） Web
	千代田区内大学と千代田区の連携協力
	東京都との連携事業 Web
	日本・カナダ学生フォーラム Web
	SDGs 関連のシンポジウム Web
	国際大学フォーラム（第3回） Web
	事業報告書（地域連携推進センター通信） Web
	地域連携活動及び研究論文等一覧 Web
10 大学運営・財務 (1) 大学運営	学長選出に係る規程
	学部長選出に係る規程
	研究科長選出に係る規程
	学校法人城西大学寄附行為 Web
	学校法人城西大学理事会規程
	学校法人城西大学常務理事会規程
	法人本部業務規則
	危機管理に係る規程
	学校法人城西大学経理規程
	2023 年度予算編成方針及び要領
	監事監査規程
	学校法人城西大学内部監査規程
	城西国際大学事務局等職員評価実施規程
	城西国際大学事務局等人事基本方針（第4次）
	職員評価制度のポイント
	SD 委員会に係る規程
	2022 年度 SD 研修一覧
	学校法人城西大学役員・評議員名簿 Web
	城西国際大学規程集
	職員就業規則
	法人全体組織図 Web
	監事による監査報告書
	監査法人又は公認会計士による監査報告書
	事業報告書

10 大学運営・財務 (2) 財務	中期財務計画 (2018-2022 年度)
	定量的な経営判断指標に基づく経営状態の区分 (日本私立学校振興・共催事業団基準)
	施設整備計画 (10 カ年)
	募金趣意書 Web
	寄付活動 (創立 30 周年協賛金) Web
	5 カ年連続財務計算書類 (様式 7-1)
	財務計算書類 (6 カ年分)
	監事による監査報告書 (6 カ年分)
	監査法人による監査報告書 (6 カ年分)
	財産目録
その他	2022 年度 SD 研修一覧_再提出
	FD 等実施記録 (2022 年度) 再提出
	履修登録単位数の上限単位 (学士課程) に関する回答
	学生の履修登録状況 (過去 3 年間)
	学生便覧 (国際人文学部)
	学生便覧 (看護学部)
	大学基礎データ表 1 (2023 年度)
	教授数の推移

城西国際大学提出・閲覧用準備資料一覧（実地調査）

	資料の名称
2 内部質保証	実施日程及び自己点検評価委員一覧
	委員会所見
	次年度改善計画
	全学的課題への取組
	教育の質保証への取組
	2022 年度第 3 回全学点検評価委員会議事録
3 教育研究組織	城西国際大学学則（2023 年度）
	城西国際大学大学院学則（2023 年度）
	城西国際大学組織図（2023 年度）
	更新後のウェブページ（附属機関） Web
	附属機関の活動実績等一覧表
	総合改革支援事業の「地域社会の発展への貢献」に選定 Web
	意見交換会の開催記録
	経過報告①
	【別紙】2024 年度入試に向けた 2023 年度募集活動に係る緊急対応
	ミーティング議事録 3 回分
	経過報告②
	内部質保証への取組
	教育研究組織を対象とする「2022 年度達成目標設定・フォローシート」
4 教育課程・学習成果	履修説明資料（観光学部）
	オリエンテーション資料（国際人文学部）
	JIU ポータル学生周知
	教員対象周知資料
	学生対象周知資料
	長期インターンシップ単位認定資料（観光学部）
	成績確認に関する資料
	学生便覧 2022 年度（経営情報学研究科）
	履修ガイドブック 2022 年度（国際アドミニストレーション研究科）
	アセスメントチェックシート
	就職後アンケート（看護学部）
5 学生の受け入れ	大学運営会議の議事録
	高校所在地による年度別入学者分散に関する報告
	リスクマネジメント・ポリシー Web
	学校法人城西大学コンプライアンス推進規程
	入試動向資料
	学部募集要項
	大学院募集要項
	大学院 MK 募集要項・英文
	収容定員（2023 年度） Web
	在籍者数（2023 年 5 月 1 日現在） Web
6 教員・教員組織	2023 年 9 月時点の大学基礎データ表 1
	兼任教員の年齢構成表
	2024 年度非常講師任用に関する方針
	新規任用・継続に係る手続きフロー図
	城西国際大学教員人事の基本方針
	新規任用・昇格に係る手続きフロー図
	特任教授等に係る規程
	招聘教授に係る規程
	客員教授に係る規程

	F D検討資料
	委員会所見・全学的課題
	【全学】科研費申請・採択状況推移
	【部局別】科研費応募・新規採択状況推移
	F D議事録（観光学部）
	F D資料（観光学部）
	F D効果検証
	業務規則・最新版
	大学運営会議に係る規程
7 学生支援	学生意識調査結果
	退学防止アラートシステムの導入
	ガイダンス資料
	キャリア支援講座資料
	キャリア形成支援プラン【人文・社会科学系】
	キャリア形成支援プラン【福祉・医療系】
	退学防止アラートシステムの成果と課題
	退学防止アラートシステムに関するアドバイザー教員対象アンケート回答結果
	大学院生向け就職ガイダンス資料
	就職支援説明会 1
	就職支援説明会 2
	TA の公募（人文科学研究科） Web
	TA の採用（人文科学研究科）
	学生意識調査テキストマイニング結果
	設置申請書及び活動内容
	課外活動における感染対策の好事例
	支援申請一覧
	学生支援に関する F D
	授業評価分析
	授業評価の検証フロー図
	大学運営会議資料
8 教育研究等環境	海外派遣制度の利用状況
	城西国際大学安全保障輸出管理規程
9 社会連携・社会貢献	点検・評価シート（社会連携課・地域連携推進センター）
	次年度改善計画（社会連携課・地域連携推進センター）
	委員会議事録等
10 大学運営・財務 (1) 大学運営	水田奨学生制度・教学改革に関するアンケート
	職員人事中期（5年間）計画
	設置申請書例示
	城西国際大学事務局人事基本方針
	2020 年度及び 2021 年度 S D 研修一覧
	2022 年度 S D 研修資料及び配付資料
	中期計画の進捗管理【常務理事会資料】
	2022 年度事業報告書【pp. 26-31】 Web
その他	プレゼンテーション資料
	2024 年 4 月人事計画（教授数）
	IR 委員会議事録
	卒業時意識調査の設問項目

城西国際大学提出資料一覧（意見申立）

	資料の名称
2 内部質保証	自己点検・評価組織体制図（修正）
	自己点検・評価の仕組みと改善プロセス（修正）
4 教育課程・学習成果	大学基本情報（メディア学部） Web
	大学基本情報（福祉総合学部） Web
	学生便覧（2023年度） Web
6 教員・教員組織	大学基礎データ 表1
	概要説明
	雇用契約書
	大学運営会議議事録（7月3日）
	城西国際大学教員人事の基本方針（第二次改訂版）
	大学運営会議議事録（9月8日）
	教員人事について
	大学運営会議議事録（11月30日）
	2024年4月教員人事_概要
	（任用）業績審査に係る資料一式
	（昇任）業績審査に係る資料一式
	教授会等議事録
	決裁書
	決裁書（3月5日提出）