

2020 年度  
自己点検・評価報告書  
(2021 年度認証評価申請用)

札幌学院大学  
2021 年 4 月

## 目 次

序章	1
第1章 理念・目的	2
第2章 内部質保証	7
第3章 教育研究組織	17
第4章 教育課程・学習成果	21
第5章 学生の受け入れ	35
第6章 教員・教員組織	46
第7章 学生支援	54
第8章 教育研究等環境	63
第9章 社会連携・社会貢献	74
第10章 大学運営・財務	80
第1節 大学運営	80
第2節 財務	95
終章	101

## 序章

札幌学院大学は、北海道江別市にキャンパスを所在する、5 学部（経営、経済、人文、心理、法）、3 大学院研究科（法学、臨床心理学、地域社会マネジメント）を持つ文系総合大学である。4 年制大学としての設立は 1968（昭和 43）年であり、2020 年 5 月時点の大学院生を含む総在籍学生数は 2,959 名となっている。

本学が認証評価を受審するのは今回で 3 度目であり、いずれも（公財）大学基準協会を認証評価機関としている。

前回、2014 年度の認証評価結果では、「大学基準に適合している」との判定を受けたが、それと同時に努力課題 3 件、改善勧告 1 件、計 4 件の指摘を受けた。このうち、2 件については「学生の受け入れ」に関するものである。実際、2008 年度以降、本学の入学者数は北海道の 18 歳人口の減少率を超えて減少し、2016～2017 年度は学部全体の収容定員充足率が 7 割を切る状態に陥った。このように入学定員、収容定員の充足は、本学として早急の解決を要するものであった。

この状況を打開するため、理事会は 2018 年に学校法人札幌学院大学中期計画として「SGU Vision 2026」を策定するとともに、10 年間の行動計画「財政再建計画」をまとめた。これには取り組むべき 9 点の重点課題を掲げ、「学生獲得戦略」、「キャンパス環境の整備」をはじめとする施策に大学一丸となって取り組んできた。

大学再編の取り組みとしては、2018 年度に心理学部を設置し、新たな国家資格である公認心理師の育成を行っている。また、2021 年度には、JR と地下鉄が交わる札幌市の交通の要衝である新札幌地区に新たなキャンパスを開設するとともに、そこに経済経営学部を新設することになっている。新札幌キャンパスは、地下鉄出口から徒歩 1 分の好立地であり、教職員や在学生はもちろんのこと、高校生や周辺住民からも大きな期待が寄せられている。このほかにも、2014 年度及び 2015 年度の 2 年間で、学部全体の入学定員を 300 名引き下げ、定員充足率の改善を図ってきた。

内部質保証の取り組みとしては、大学評価委員会が中心となり、学内における活動を点検・総括しながら自己点検・評価を実施してきた。前回の認証評価の受審以降、新たな「事業計画様式」を取り入れ、単年度の計画実施状況を中期目標と照らし合わせて可視化できるようにした。3 つのポリシーについても全学的な取り組みの中で、見直しの実施や規程の制定を行ってきたところである。

入試面においても「スカラシップ入試」を導入したことで、高い学力の学生獲得と、本学における学修活動全般の活性化に繋がっている。

このような取り組みを通じて、直近の 3 年間の状況としては、学部入学生全体の定員充足率は、88.7%（2018 年度）、92.1%（2019 年度）、119.9%（2020 年度）となっており、冒頭で記した定員未充足問題の解決が図られつつある。

次ページ以降の内容は、本学の内部質保証推進組織である「大学評価委員会（委員長：学長）」が全学的な観点から書き上げた自己点検・評価報告書である。

## 第1章 理念・目的

### 1.1. 現状説明

#### 1.1.1. 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、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又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

本学の建学の精神は、本学の前身である札幌文科専門学院学則の冒頭、「教旨」に謳われた文章「本専門学院ハ学ノ自由研討ヲ主トシ常ニ独創的研鑽ニ全カヲ挙ゲ個性ヲ尊重シ日本指導者タルノ学識ト人格ヲ養成スルト共ニ時世ノ進運ニ資セン事ヲ以テ建学ノ本旨トス」を基礎に、「学の自由」「独創的研鑽」「個性の尊重」として確立された。

やがてこの3つの建学の精神から以下に示す「札幌学院大学の理念」、「札幌学院大学の目的」、「札幌学院大学大学院の目的」が派生する。

#### 【札幌学院大学の理念】（資料 1-1【ウェブ】）

- ①「自律」 自律する力を育てる大学
- ②「人権」 人権を尊重する大学
- ③「共生」 地域と共生する大学
- ④「協働」 構成員で創りあげる大学

#### 【札幌学院大学の目的（札幌学院大学学則第1条）】（資料 1-2）

札幌学院大学は、教育基本法及び学校教育法の定めるところに従い、豊かな人間性を涵養し、深く専門的学術を教授、研究することによって広く人類社会の福祉に献身し、特に北海道の産業の発展及び北海道の社会文化並びに道民の福祉の向上に貢献し得る人材を育成することを目的とする。

#### 【札幌学院大学大学院の目的（札幌学院大学大学院学則第1条）】（資料 1-3）

札幌学院大学大学院は、教育基本法及び学校教育法の定めるところに従い、学部における一般的並びに専門的教養の基礎のうえに、高度にして専門的な学術の理論及び応用を教授、研究し、もって文化の進展と人類の福祉に寄与することを目的とする。

理念①「自律（自律する力を育てる大学）」は、建学の精神である「個性の尊重」、「独創的研鑽」にも象徴されるように、自らの頭で考え、自らの意思で行動する人間、すなわち、自律的人間の育成を意味している。さらに自律は自立につながり、「北海道の社会文化並びに道民福祉の向上に貢献し得る人材の育成」という大学の目的と連関している。

理念②「人権（人権を尊重する大学）」は、建学の精神「個性の尊重」を基礎として、自らを理解し、また他者を理解できる若者を育むことを意味している。

理念③「共生（地域と共生する大学）」は、地域社会並びに地域の事業体において期待され必要とされる人材の育成を目指すという認識が組み込まれている。

理念④「協働（構成員で創りあげる大学）」は、学生、教員、職員が正課・正課外活動を問わず人材育成という目的に向かって相互に協力し、達成にむけて協調していく方向性が盛り込まれている。

大学の目的については、1968年の4年制大学の発足時から一貫してきたものである。これを基礎に各学部・学科、研究科それぞれの目的及び教育目標を設定し、「札幌学院大学の学部、学科及び大学院研究科の目的及び教育目標に関する規程」(資料1-4)に定めている。以下に学部・学科、研究科の一例として、法学部及び臨床心理学研究科の目的を示す。

**【法学部の目的】（学部・学科の一例）**

法学部法律学科は、豊かな人間性の涵養のために広く知識を授けるとともに、法と政治をめぐる社会現象及び社会における法の役割と内容を教授研究し、人権感覚と国際感覚を基盤とした法的な思考能力を展開させ、個性が尊重される社会の実現に貢献しうる人材を育成することを目的とする。

**【臨床心理学研究科の目的】（大学院の一例）**

大学院臨床心理学研究科は、臨床心理学を中心に心理臨床に関連する諸分野との連携を得ながら、様々の心の問題を心理臨床の視点から取り上げ、公認心理師及び臨床心理士という高度の専門性を備えた職業人を養成することを目的とする。

「大学（及び大学院）の目的」と「各学部・学科（及び各研究科）の目的」が、適切に関連性をもって設定されているかについて、2018年12月に検証・確認をしている（資料1-5）。検証の方法は、教育基本法及び学校教育法を踏まえた「大学の目的」が大きく分けて3つの要素から構成されていることを確認し、これらが「各学部・学科、研究科の目的」と関連しているかについて点検した内容となっている。点検の結果、各学部・学科、研究科の目的においても大学の目的を構成する3つの要素を含んでいることが確認できたため、これらが関連性を持っているとの結論に至った。

以上のことから、各学部・学科、研究科の目的は、大学の理念・目的に即して適切に設定されていると判断する。

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

評価の視点1：学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又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

## 第1章 理念・目的

前述した本学の目的は、「札幌学院大学学則」（資料 1-2）及び「札幌学院大学大学院学則」（資料 1-3）において定めている。また、各学部、学科及び研究科の目的は、「札幌学院大学の学部、学科及び大学院研究科の目的及び教育目標に関する規程」（資料 1-4）において定めている。

これらの公表方法であるが、大学の理念・目的は、本学ウェブサイト「札幌学院大学の理念・目的・教育目標等」（資料 1-1【ウェブ】）に掲載し社会に公表している。理念については、受験生向けの「札幌学院大学大学案内」（資料 1-6【ウェブ】 p.28）にも明記している。また、各学部学科・研究科の目的を定めている「札幌学院大学の学部、学科及び大学院研究科の目的及び教育目標に関する規程」（資料 1-4）についても、学則と共に本学ウェブサイト（資料 1-7【ウェブ】）において公表している。

教職員及び在学生に対しては、以下の取り組みを毎年実施して周知を図っている。

- 1) 新任職員研修において「次の 80 年に向けて：札幌文科専門学院 DNA の検証と継承」のタイトルで常務理事が講演を行い、参加職員からフィードバックを得ている。
- 2) 非常勤講師説明会において本学の設立の経緯、建学の精神、大学の理念の説明をしている。また理念を反映させた具体的な施策として、例えば要支援学生への手厚いサポート（聴覚障害学生への情報保障等）など、本学独自の取り組みへの協力を要請している。
- 3) 学部 1 年生の教養科目において本学の設立の経緯、建学の精神、大学の理念を「札幌学院大学 50 年史」を教材としてとりあげ、それを各々が「自分事化」できるように課題文を課してフィードバックを得ている。また「履修要項」（資料 1-8、1-9）の冒頭には「札幌学院大学の礎」、「札幌学院大学の理念」、「札幌学院大学の教育目標」を掲載し、続いて各学部、学科の目的、教育目標、3 つのポリシーを掲載している。さらに 4 月のガイダンスで「履修要項」を用いて理念や目的を説明し周知を図っている。なお、大学院生に対しても「大学院便覧」（資料 1-10）に同様の内容を掲載している。
- 4) 本学構成員全体に向けては学長が入学式、学位記授与式における式辞の中で建学の精神および理念に触れている。また、入学式において常務理事が本学の設立の経緯、建学の精神、大学の理念について 10 分程度の紹介を行っている（2020 年度は新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から入学式が中止となったため、動画配信にて実施）。

さらに学部 1、2 年生を対象として、理念・教育目標等の認知状況をアンケート調査している。2019 年度の調査では、前年よりも「知っている」割合が増えている。（資料 1-11）

### 1.1.3. 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

評価の視点 2：認証評価の結果等を踏まえた中・長期の計画等の策定

本学の理念・目的を今後も持続的に実現していくため、2018年9月、理事会は「学校法人札幌学院大学中期計画」として、2026年における札幌学院大学のあるべき将来像を描いた「SGU Vision 2026」と、その実現に向けた10年間の行動計画「財政再建計画 2017」をまとめた（資料 1-12）。

「SGU Vision 2026」は、4つの戦略目標を相互に関連させたものから構成されている。すなわち、(1)“変革”を可能とする組織力を高め、(2)教学改革を通じて本学独自の価値を創出する。(3)その価値がブランドとして社会から認知を得る。(4)その成果により財政が健全な状態になる、というシナリオである。

「財政再建計画 2017」では、学園創立80周年を迎える2026年までの期間において、教職員が一丸となって取り組むべき重点課題として以下9点をあげている。(1)新たな時代の学びの創出、(2)キャンパス環境の整備、(3)学生獲得戦略、(4)奨学事業の充実、(5)大学改革を担う教職員の能力開発と組織力の強化、(6)学費の改定、(7)学費以外の収入の増加、(8)支出の適正化、(9)引当特定資産及び有価証券・現預金の再構成。これらの重点課題にはいずれも数値目標を設け、毎年その達成度が客観的に評価できる仕組みとしている。前回の認証評価で改善勧告を受けた定員管理の課題については、「重点課題(3)学生獲得戦略」を掲げ、定員充足に向けた施策に取り組むことにしている。なお、理事会は、これらの課題の達成に向けて各組織が積極的に取り組めるように、毎年の予算編成方針の中で重点課題に含まれる個別項目を設け、それを優先的に予算措置することとしている。

一方、長期的視点で本学の「建学の精神」や「理念」を考えたとき、日本社会が高度成長期を経て成熟期を迎える時代の流れの中にあつて、札幌文科専門学院創立当時の理想を色濃く反映した当初の姿のままでは、当時の新鮮さを維持することが難しくなっている。例えば「独創」や「協働」といった言葉は今や高等教育の様々なプロジェクトで目にするのは珍しくなく、また他大学との差別化要因としても機能しにくくなっている。そこで2018年に定量調査を実施し、外から見た本学のブランドイメージの把握を試みた。その結果、「札幌学院大学といえば〇〇」というブランドイメージがステークホルダー、とりわけ高校生や保護者、高校教員に十分に確立されておらず、数ある道内他私大の中にあつて埋没している実態が浮かび上がった（資料 1-13）。

こうしたブランド価値にかかわる深刻な問題を解決すべく、本学は2019年に「ブランディングプロジェクト」に着手した。プロジェクト1年目は学生、教職員、卒業生、地域住民、保護者の参加を得てグループワークや（グループ）インタビューを実施し、本学の現状分析及び今後本学が目指すべき姿について話し合い、その成果をブランドプロミス、つまり「本学がすべてのステークホルダーに対してなす約束」として言語化した（資料 1-14【ウェブ】）。プロジェクト2年目の2020年はこのブランドプロミスをタグラインやロゴマーク、ブランドカラーといったビジュアルアイデンティティとして可視化する段階に移行し、これらを37年ぶりに刷新したところである（資料 1-15【ウェブ】）。

## 1.2. 長所・特色

- 2019年から実施している「ブランディングプロジェクト」では、全教職員を含む多くの関係者を巻き込んで、本学の中核的価値を見つめ直す機会を複数回設定した。まさ

に本プロジェクトは本学の理念「協働（構成員で創りあげる大学）」を具現化するものと考えている。本学は入学してきた若者に独自の価値として何を提供しているのか。地域に根差した大学として何をもって社会に貢献しているのか。他大学とは異なる独自性、高等教育機関としての中核的価値は何か。こうした問いを議論して確認されたブランドプロミス（資料 1-14【ウェブ】）は「門戸を広く開放すること」、「個性を尊重すること」、「多様な価値観の共生を目指すこと」を本学が大切にしている価値観として掲げる。これは 1946 年当時札幌文科専門学院の創立にかかわった若者や青年教師たちが掲げた理想でもあった。70 余年の時を経て両者がこういう形でつながったことは今回のブランディングプロジェクトの一つの成果であり、さらには現在の教職員が先達の理想を組織の DNA として受け継いできたことの証左ともいえる。

### 1.3. 問題点

特になし。

### 1.4. 全体のまとめ

本学では理念、大学の目的、大学院の目的、学部・学科・研究科の目的をそれぞれ適切に設定し、ウェブサイト等を通じて公表をしている。学内での周知についても、工夫しながら様々な取り組みの中で行っている。

理念・目的に根差した教育研究活動は、将来を見据えた中期計画「SGU Vision 2026」（資料 1-12）において、教職員が一丸となって取り組むべき重点課題として具体的に示されている。理事会は重点課題に関連した事業は毎年の予算編成において優先的に予算措置することとし、学内各組織に取り組みを促している。

2019 年から実施しているブランディング事業は、教職員が大学にとって大切な価値観を部局・世代を横断して話し合うことで大学としての中核的価値を再確認し、本学の建学の精神、理念、目的をいわばブラッシュアップした活動となっている。

以上のことから、理念・目的については、大学基準に照らして概ね良好な状態にあると評価している。



## 第2章 内部質保証

## 2.1. 現状説明

2.1.1. 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（全学内部質保証推進組織）の権限と役割、当該組織と内部質保証に関わる学部・研究科その他の組織との役割分担
- ・ 教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の指針（PDCAサイクルの運用プロセスなど）

本学では「札幌学院大学大学評価に関する規程」によって大学評価に関する必要な事項を定めている（資料 2-1）。また、この規程に基づいて、内部質保証の基本方針、組織体制、PDCA サイクルの運用等をまとめたものが「札幌学院大学の内部質保証の方針、体制及び手続」（以下、「本学内部質保証の方針及び手続」）である（資料 2-2）。

「本学内部質保証の方針及び手続」では、本学の「内部質保証方針」を次のように定めている。

<1. 内部質保証方針>

本学の目的・教育目標を達成するために、「札幌学院大学大学評価に関する規程」で定めるところに従い、「自己評価」、「外部評価」を自主的・主体的に実施するとともに、所定の期間ごとに（公財）大学基準協会による「認証評価」を受審する。このことを通じて、本学の教育活動を不断に検証し、教育の質の維持・向上を図る

すなわち、自己評価、外部評価、認証評価の組み合わせによって、教育活動を不断に検証し、教育の質の維持・向上を図ることを内部質保証のプロセスと位置付けている。

さらに、「本学内部質保証の方針及び手続」には、上記のほか、「2.内部質保証の体制」、「3.自己評価及び外部評価の実施」、「4.教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の指針」を明示している。これらの具体的内容は次項目で述べることとする。

「本学内部質保証の方針及び手続」は、2018年2月の大学協議会で確認したものであり、本学ウェブサイト（資料 2-3【ウェブ】）や「自己点検・評価年次報告書」（学内配付冊子）に掲載し、情報発信及び学内共有を図っている。

2.1.2. 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：全学内部質保証推進組織・学内体制の整備

評価の視点2：全学内部質保証推進組織のメンバー構成

引き続き「札幌学院大学大学評価に関する規程」（資料 2-1）及び「本学内部質保証の方

針及び手続」(資料 2-2)に基づいて述べる。

本学における内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織は、学長を委員長とする「大学評価委員会」である。大学評価委員会は、学長、常務理事(2名)、副学長(2名)、事務局長、そして学長が指名する教職員(若干名)から構成されている。教学マネジメントを行う体制強化のため、2019年度より副学長を構成員に追加している。常務理事2名は理事会を代表するとともに、大学経営の立場から教学との連携を行う。事務局長は、教学を支える事務組織を統括する。学長が指名する教職員は、評価委員会の活動の実務面を担当する。このような委員構成によって、教学・経営・事務組織間で連携した内部質保証の推進を図っている。

大学評価委員会の権限と役割については、「大学評価の結果を検証し、検証の結果に基づき関係部局に対して必要な措置を勧告する」としている。また、「認証評価」の受審に際しては、大学評価委員会が大学全体を統括し、「点検・評価報告書」の作成等、責任を持ってその実施にあたることを定めている。

一方、学部・研究科・各種委員会等では、それぞれに「自己評価実施部会」を置き、毎年度「自己評価」を実施している。「自己評価実施部会」は、学部長、研究科長、委員長、センター長などを責任者として構成するとともに、担当事務職員を配置している(資料 2-4)。

自己評価実施部会は、大学評価委員会が定める所定の手続きに基づいて、毎年「自己評価」を実施している。自己評価実施部会は、大学評価の結果及び大学評価委員会からの勧告に基づき、必要な改善措置を講じなければならない。

以上のように、本学の内部質保証の役割分担としては、大学評価委員会が自己評価の全学的な統括と検証を行い、自己評価実施部会が自己評価の実施を担っている。

### 2.1.3. 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の設定

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：全学内部質保証推進組織による学部・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

評価の視点4：学部・研究科その他の組織における点検・評価の定期的な実施

評価の視点5：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

評価の視点6：行政機関、認証評価機関等からの指摘事項(設置計画履行状況等調査等)に対する適切な対応

評価の視点7：点検・評価における客観性、妥当性の確保

### ＜3つのポリシーの全学的な基本方針＞

本学では、「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「札幌学院大学3つのポリシーに関する規程」（資料2-5）に定めている。さらにこの規程では、全学としての基本的な3ポリシーの考え方を示しており、その策定単位を「学科及び研究科単位（第2条）」とした上で、「策定に当たっての基本方針（第3条）」を次のように定めている。

#### ＜3ポリシー策定に当たっての基本方針＞

- 第3条 3ポリシーの策定に当たっては、次の各号の内容を基本方針とする。
- (1) 3ポリシーは、大学及び各学科、研究科の目的及び教育目標と一貫性を持たせる。
  - (2) ディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーは相互の関連性及び整合性を持たせる。
  - (3) 3ポリシーの記述形式は統一し、具体的かつ明瞭な記述内容とする。
- 2 学部の3ポリシーの策定に当たっては、第1項に加え、次の各号の内容を基本方針とする。
- (1) ディプロマ・ポリシーは、卒業までに学生が身につけるべき資質・能力として、満たすべき学修成果の目標を定める。
  - (2) カリキュラム・ポリシーは、ディプロマ・ポリシーを達成するための具体的な教育課程として、「教育課程の編成方針」、「学修方法」、「評価方法」、「初年次教育」の実施方針と内容を定める。
  - (3) アドミッション・ポリシーは、大学の「入学者選抜の基本方針」のほか、入学希望者に対する求める学習成果を定める。
- 3 大学院の3ポリシーの策定に当たっては、第1項に加え、次の各号の内容を基本方針とする。
- (1) ディプロマ・ポリシーは、修了までに学生が身につけるべき資質・能力として、求める修士論文の水準を定める。
  - (2) カリキュラム・ポリシーは、ディプロマ・ポリシーを達成するための具体的な教育課程を定める。
  - (3) アドミッション・ポリシーは、求める学修成果を定める。

3つのポリシーを規程化して管理していることは、2つの大きな利点につながっていると考えている。ひとつは、規程改正は全学的な会議で審議されるため、独断的なポリシーの変更を防げる点であり、もうひとつは、改正内容が通達されるため、ポリシーの変更が学内で共有される点である。

本学の3ポリシーは、2016年度及び2019年度に全学的な見直しを行っている。

2016年3月の「学校教育法施行規則」改正により、2017年4月より3つのポリシーの策定及び公表が義務化され、中央教育審議会からガイドラインが示されたことに伴い、2016年9月に既存の3ポリシーの見直しを図った。大学評価委員会では、各学部・学科に各ポリシー策定上の変更点を周知した上で、統一的な策定を促した（資料2-6）。

2019年度は、学力の3要素を意識したうえでの全学的な見直しを実施している（資料2-7）。

また、3ポリシーに基づいた活動に対する客観的な評価を得ることを目的として、江別商工会議所に外部評価協力を仰ぐ取り組みを行っている（資料2-8）。

### ＜PDCAサイクルを機能させる取り組み＞

本学の自己評価活動は、中期的には、認証評価にリンクさせた7年のPDCAサイクルを回している。6年間で中期目標・中期計画を実行し、残りの1年は総括及び次サイクルの中期目標・中期計画を立案する準備期間となる。現在の中期目標・中期計画は、2015年度から6年間で対象期間であり、2021年度は総括及び準備年度となる。なお、自己評価活動における中期目標・中期計画と、学校法人が定めている「SGU Vision 2026」の中期計画とは対象年度も内容も異なっている。

また、短期的には、1年間のPDCAサイクルを回しており、各自己評価実施部会では中期目標・中期計画を達成するための年次計画立案、遂行、実績報告を毎年度行っている。

大学評価委員会が指定する「事業計画様式」は次のようになっている。

中期目標		中期計画	達成度評価指標
中期目標の記述		中期計画の記述	達成度評価指標の記述
年次計画内容 <b>PLAN</b>		計画実施状況 <b>DO</b>	指標に基づく中期目標の達成状況
2019年度	年次計画記述	計画実施状況	達成状況の記述
2020年度	年次計画記述		

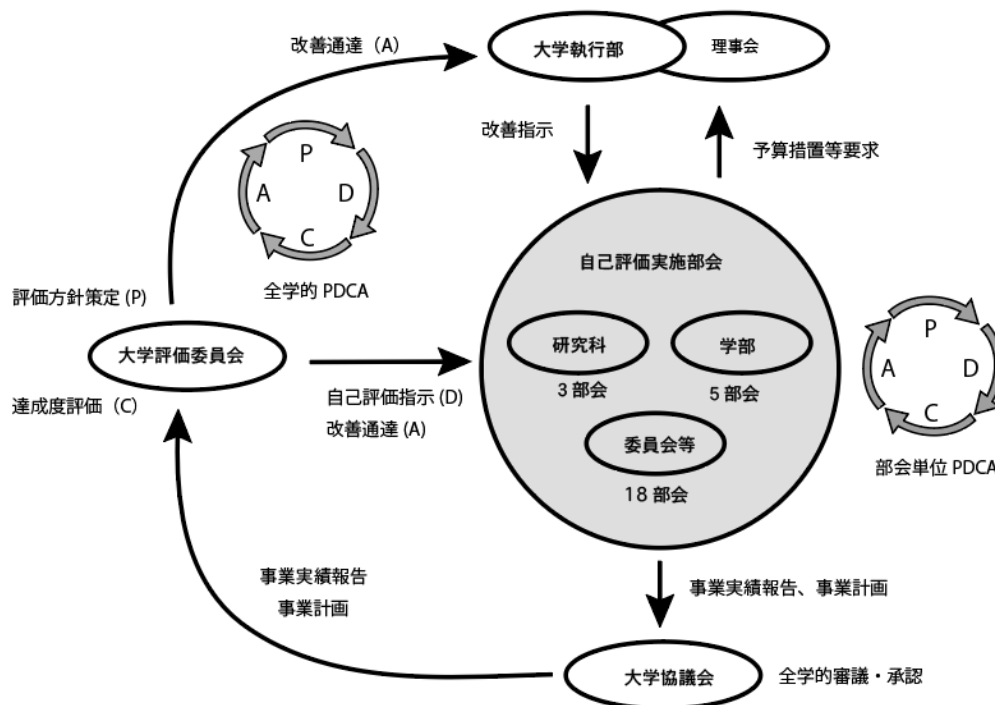
**CHECK & ACTION**

自己評価実施部会では、中期的な目標、計画、達成度評価指標を念頭に置いて、年度ごとに計画、実施状況、達成状況を記載する。この様式で重要なポイントは、「指標に基づく中期目標の達成状況」である。毎年度、中期目標の達成状況を指標によって数値化・可視化することで、PDCAサイクルの実質化を図ることがねらいである。つまり、単年度の事業を積み重ね、中期目標・中期計画の達成に繋げるというイメージであり、本学自己点検・評価の特徴と考えている。

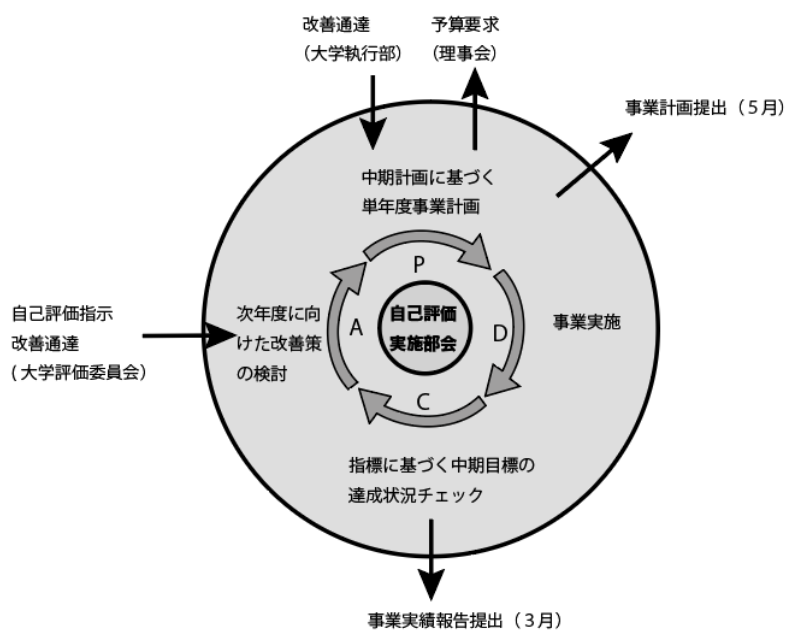
一方で大学評価委員会では、全体を俯瞰した上で問題点の抽出を行い、各自己評価実施部会へ改善などを要請している。2018年度に行った「重点課題」の設定と、各部会への取り組み要請では、大学評価委員会での取り組みの強化が必要と判断した項目を「重点課題」として設定し、その取り組みを要請した（資料2-9）。翌2019年度には、大学評価委員会が重点課題の取り組み結果を点検し、大学執行部に対してその内容を報告するとともに、「各部署における活動の再確認」と「改善に向けた取り組み」を要請している（資料2-10）。

このような形で「全学的なPDCAサイクル」と「自己評価実施部会単位でのPDCAサイクル」が連動している。2018年度は、重点課題を介して改善を促しチェックを行うことで、大学評価委員会における効率的かつ実質的なマネジメントの実施を意図した。

本学における、大学評価委員会を中心とした全学的な PDCA サイクルを図式化すると以下のようなになる。



また、自己評価実施部会における自己評価の PDCA サイクルを図式化すると以下のようなになる。



<新型コロナウイルス感染症への対応>

新型コロナウイルス感染症は、研究教育活動の遂行に重大な支障があり、また、学生、

教職員及び地域住民等の安全に係わる重大な事象であることから、「危機管理対策本部」（資料 2-11）を設置して、一元的に感染症拡大防止の指示・対応にあたってきた。大学評価委員会として新型コロナウイルス感染症の対応・対策は実施できていないが、大学評価委員でもある学長、常務理事、事務局長などが危機管理対策本部の構成員として、教育を維持するための対応をしてきたところである。危機管理対策本部では、市中感染の状況によって 5 段階の危機管理レベルを設定し、各レベルに応じた行動指針をあらかじめ取り決めるなど、社会状況の変化へ速やかに対応できるよう学内の体制整備を図っている（資料 2-12）。

#### <行政機関、認証評価機関等からの指摘事項に対する対応>

文部科学省から学部開設届出時に 2 件の指摘事項が付されている。また、認証評価機関から改善報告書の再報告が求められている。これらの指摘事項は、主に「定員管理」に関するものである。

##### 1) 文部科学省からの指摘事項

2018 年度開設の心理学部設置届出に対し、次の留意事項が付された（資料 2-13）。

###### <心理学部 設置届出 留意事項>

経営学部会計ファイナンス学科、経済学部経済学科、人文学部人間科学科及び法学部法律学科の定員充足率の平均が 0.7 倍未満となっていることから、学生確保に努めるとともに、入学定員の見直しについて検討すること。

既設学科における学生確保に対する留意事項であるが、2020 年度においては入学定員充足率がいずれの学科も 0.7 倍を超え、文部科学省へ履行済みであることを報告している（資料 2-14）。

また、2021 年度開設の経済経営学部設置届出に対しては次の附帯事項が付されている（資料 2-15）。

###### <経済経営学部 設置届出 附帯事項>

運動場及び体育館が別地にあることから、教育に支障のないようにすることはもとより、学生の課外活動等に配慮すること。

これについては、①公共交通機関（路線バス）の利用が可能であることから、需要を極めつつ新札幌キャンパス、江別キャンパス間に循環バスを運行する、②江別第 2 キャンパス運動場にナイター照明設備を設置し、利用時間の延長を可能とすることで履行する予定である。

##### 2) 認証評価機関からの指摘事項

2014 年度の認証評価で改善が求められた、改善勧告 1 項目、努力課題 3 項目の改善報告書を 2018 年度に提出した。しかし、定員管理においては次回大学評価申請時の点検・評価報告書において、改善状況を再度報告するよう求められたところである（資料 2-16）。これについて、2020 年度の状況は以下ようになっており、いずれも改善傾向であることを報告する。なお、この間の取り組みや分析については「第 5 章.学生の受け入れ」で述べ

る。

	入学定員 充足率の 5年平均 (2018年度)	入学定員 充足率の 5年平均 (2020年度)	収容定員 充足率 (2018年度)	収容定員 充足率 (2020年度)
経営学部			0.73	0.97
会計ファイナンス学科	0.53	0.72	0.49	0.75
経済学部 経済学科	0.75	0.97	0.78	1.02
法学部 法律学科	0.67	0.84	0.73	0.86
大学全体	0.73	0.89	0.74	0.92

#### 2.1.4. 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

##### <教育研究活動の公表>

学校教育法施行規則第172条の2に基づき、教育研究活動の状況を本学ウェブサイト「情報の公表」のページで公開している（資料2-17【ウェブ】）。

また、本学ウェブサイトのトップページに上記ページのバナーを設け、アクセスしやすいように配慮している。

##### <自己点検・評価結果の公表>

自己点検・評価結果については、本学ウェブサイト「大学評価について」のページで公開している（資料2-3【ウェブ】）。このページでは、(1)認証評価（結果、自己点検・評価報告書など）、(2)自己点検・評価、(3)学生による評価を公表している。

特に(2)では、毎年度の自己点検・評価活動である「札幌学院大学自己点検・評価年次報告書」を公表している（資料2-18【ウェブ】）。この報告書は、各自己評価実施部会による自己評価結果を大学評価委員会が取りまとめ、大学基準ごとに整理して公表をしているものである。この報告書は約10年間分のバックナンバーについても公表をしている。

##### <財務情報の公表>

財務関係書類については、法人情報のひとつとして本学ウェブサイト「財務情報」のページで公開している（資料2-19【ウェブ】）。ここでは、学校法人札幌学院大学の「事業報告」、「決算」、「予算」を直近3年間分公表している。なお、本学校法人が運営している学

校は札幌学院大学のみである。

いずれも公表内容の更新時期については、内容が確定したものから順次公開するよう努めている。

**2.1.5. 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サイクル等の適切性、有効性の定期的な点検・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

本学の内部質保証システムは、大学評価委員会が指定する「事業計画様式」に基づき、自己評価実施部会が行う自己点検・評価活動が柱となっている。

大学評価委員会においても、この様式に基づいた自己点検・評価を毎年度実施し、全学的なPDCAサイクルの改善を図っている（資料2-20）。前回の認証評価以降、主に次のような取り組みを行ってきた。

2015年度	・中期目標に対する達成度評価指標を取り入れた「事業計画様式」の採用
2016年度	・自己評価実施部会の自己点検・評価に対するチェック、フィードバック、ヒアリングの実施（資料2-21）
2017年度	・自己評価実施部会のヒアリング及びアンケート結果に基づく「事業計画様式」の改善（資料2-22、2-23）
2018年度	・「重点課題」を設定し、自己評価実施部会へ取り組みの指示（資料2-9）
2019年度	・「重点課題」を点検し、大学執行部へ改善に向けた取り組みを要請（資料2-10）

2016年度は、「中期目標・中期計画」の実現に向けて、自己評価実施部会の自己点検・評価活動が着実に取り組まれているかをチェックし、フィードバックを行うとともにヒアリングを実施している（資料2-21）。ヒアリングの結果、様式の書式変更の必要性、「中期計画」・「達成度指標」の検討不足、記載内容の混同、記述の具体性・客観性不足、様式の目的に対する認識不足、などの問題が抽出されたため、事業計画様式を修正するなどの改善を図った（資料2-22）。

また、自己評価実施部会は教員と職員でメンバー構成されているが、協働して点検・評価できているかを確認するアンケートを実施し、改善を図ってきている（資料2-23）。

2018年度は、本学における教育の質保証上不可欠と考えられる項目を重点課題として設定し、自己評価実施部会へ年次計画の中での取り組みを要請した。（資料2-9）

2019年度は重点課題の取り組み実績を点検し、大学執行部へ報告をした。特に「授業内容とシラバスの整合性の確保」、「学習成果を把握及び評価するための方法」については改



善が必要と判断し、学長を通じ改善を要請した（資料 2-10）。その後、学長から「3 ポリシーの見直し」、教務部長から「シラバスの改訂」、「修学ポートフォリオの実施」などが提案され、改善・向上への取り組みが進んでいる。

## 2.2. 長所・特色

- 本学における内部質保証の基本的な枠組みは、大学評価委員会と自己評価実施部会によって遂行される「事業計画様式」を介した「全学的な PDCA サイクル」、「自己評価実施部会単位での PDCA サイクル」である。「事業計画様式」は、「中期目標・中期計画・達成度指標」と年度単位の「計画・実施状況・達成状況」が一体化したものであり、7 年間にわたる年次計画と実績が一覧でき、大学全体の活動を横断的、時系列的に見ることで、実績の推移が可視化できるようになっている。

## 2.3. 問題点

- 「事業計画様式」は上述した長所の一方で、記述内容については精緻な部分と粗い部分があり、必ずしも実績が適切に反映されていない場合がある。また、この事業計画様式のポイントは「指標に基づく中期目標の達成状況」であり、達成状況を示す資料・データに基づいた報告を大学評価委員会では想定していたが、これが自己評価実施部会へ浸透しきっていない。さらに、毎年度同内容の計画が立案され、中期目標・中期計画の達成に向かっての実績が積み重なっていかない報告も散見される。これらは次期の様式改訂に向けた課題であり、改善を図る必要がある。

## 2.4. 全体のまとめ

本学では「札幌学院大学大学評価に関する規程」によって大学評価に関する必要な事項を規定し、これに基づく「札幌学院大学の内部質保証の方針、体制及び手続」を定めている。この中で、本学における内部質保証の推進組織を「大学評価委員会」と定め、全学的な観点から自己評価実施部会の自己評価を統括し、必要な措置を勧告する役割を担っている。「大学評価委員会」の委員は、学長、副学長、常務理事、事務局長らで構成し、教学・経営・事務組織間で連携した内部質保証の推進を図る体制を組んでいる。

一方、学部・研究科・各種委員会等では、それぞれに「自己評価実施部会」を置き、毎年度「自己評価」を実施している。

本学の 3 つのポリシーについては、「札幌学院大学 3 つのポリシーに関する規程」を定め、学部・研究科のポリシーのほか、3 ポリシー策定に当たったの基本方針などを明示している。

自己評価実施部会は、中期目標・中期計画や 3 ポリシーに沿った自己点検・評価を毎年度実施しており、それに対して大学評価委員会が支援、点検、要請などを行っている。

また、文部科学省などの行政機関、認証評価機関からの指摘事項に対しては、誠実に対応をしている。さらに情報の公表については積極的にいき、社会に対する説明責任を果た

## 第2章 内部質保証

すよう努めている。

本学の内部質保証システムの基本的な枠組みは「事業計画様式」を介した「全学的なPDCA サイクル」、「自己評価実施部会単位でのPDCA サイクル」である。大学評価委員会では、全体を俯瞰した上で問題点の抽出を行い、改善などを要請している。事業計画様式は、7年間にわたる年次計画と実績が一覧でき、大学全体の活動を横断的、時系列的に見ることができる一方で、毎年度同内容の計画が立案されるなどの課題があり、改善を図っていきたいと考える。

以上のことから、内部質保証については、大学基準に照らして概ね良好な状態にあると評価している。

## 第3章 教育研究組織

## 3.1. 現状説明

3.1.1. 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（学科又は課程）構成及び研究科（研究科又は専攻）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

本学は、開学時の建学の精神を受け継ぐ4つの理念（自律、人権、共生、協働）に基づき、教職員が一体となって（「協働」）、他者を尊重し自ら主体的に研鑽を積む学生の教育（「自律」・「人権」）を行い、地域とともに歩み（「共生」）、地域に貢献する人材の育成を行ってきた。大学の目的である「北海道の産業の発展及び北海道の社会文化並びに道民の福祉の向上に貢献し得る人材を育成する」（学則第1条）ことを実現すべく、社会的な要請に応えつつ教育研究組織の充実を図り、2020年4月現在、5学部8学科、大学院3研究科3専攻、1研究所（「総合研究所」）を有している。（大学基礎データ表1）

4年制大学としての本学は、1968年に札幌商科大学「商学部」の単科大学としてスタートした。その後、1977年に「人文学部」、1984年に「法学部」（同年、札幌学院大学へ改称）、1991年に「社会情報学部」と「経済学部」、2009年に「経営学部」（商学部を改組）、2018年には「心理学部」を開設し、教育の陣容を豊かにしながら文科系総合大学として発展を遂げてきた（資料3-1【ウェブ】）。なお、社会情報学部については2014年度から学生募集停止を行い、在籍学生がいなくなった2019年3月を以って廃止している。

大学院教育については、「学部における一般的並びに専門的教養の基礎のうえに、高度にして専門的な学術の理論及び応用を教授、研究」（大学院学則第1条）することを目的として、1995年に「法学研究科法学専攻（修士課程）」を設置したのをはじめ、2000年に「臨床心理学研究科（修士課程）」、2003年に「地域社会マネジメント研究科（修士課程）」を設置している。

本学の研究活動を支える「総合研究所」は、「本学の学術研究活動に対する奨励、助成及び支援を行い、本学における研究活動の活性化に資するとともに、地域社会の学術研究発展に寄与する活動を行うこと」を目的に設置している（資料3-2）。研究活動支援として、研究費の執行や研究会等の開催のほか、「総合研究所紀要」や「総合研究所年報」の発行、研究倫理教育の実施等を担っている。

また、教育の質及び成果の向上を図るために、「電子計算機センター」、「国際交流センター」、「FDセンター」、「コラボレーションセンター」、「エクステンションセンター」を有している。

「電子計算機センター」は教育及び学習活動等に必要なLANシステム、情報管理システム、コンピュータ端末、ソフトウェアの導入や管理を担っている（資料3-3）。新型コロナウイルス感染拡大防止に伴う2020年度の遠隔授業では、学内の情報機材やシステムの更新、情報管理を担い、学生に対してもノート型パソコンやモバイルWi-Fiの貸し出しを行うなど、大きな貢献を果たした。

「国際交流センター」は、「本学の国際交流の推進を図るために、その組織及び運営について必要な事項を定め、もって教育研究の充実発展に資すること」を目的とし、外国の大学等との学術・文化交流、学生の相互交流等を担い、留学生の受け入れや派遣を行っている（資料 3-4）。

「FD センター」の目的は「本学の理念及び各学部学科・大学院各研究科の教育目標を踏まえ、教育の質的向上に資する教育支援施策を立案し、各学部学科・各研究科の FD 活動を支援し全学的な FD を実施すること」であり、FD 活動の実態把握と種々の企画を行っている（資料 3-5）。

「コラボレーションセンター」は、「本学の理念に基づき、正課内外の活動を通じて学生の学びと成長の場を提供すること」を目的に設置している。理念のひとつである「協働」を具現化するため、学生によるプロジェクト活動への支援などを行っている（資料 3-6）。

「エクステンションセンター」は「正課外の講座を開設し、本学学生（大学院生を含む）の進路・就職に寄与すること及び社会人（他大学学生を含む）教育に資すること」を目的とし、学内で他の教育機関と連携しながら各種試験・資格対策講座等を開設している（資料 3-7）。

また、大学院臨床心理学研究科の教育研究機関として「心理臨床センター」を設置している。「地域社会、地域住民の要請に応じて心理臨床活動を展開するとともに、本学大学院臨床心理学研究科の大学院生等の実践的な教育訓練に資すること」を目的とし、地域社会や地域住民を対象とした心理教育相談、研究科大学院生の教育・訓練・実習、心理臨床活動に関する研究等の活動を行っている（資料 3-8）。

さらに 2020 年には、市民講座を運営していた「社会連携センター」を刷新し、産官学民の連携や、本学教職員や学生による社会貢献活動への支援など、社会連携全般を担う組織へ業務範囲を拡大させた。新たな「社会連携センター」は、「学外の諸機関と連携し、幅広いネットワークを形成して本学の教育研究活動を支援及び推進し、地域社会の発展に貢献すること」を目的としている（資料 3-9）。

これらの総合研究所および諸センターについては「札幌学院大学組織規程」（資料 3-10. 第 25 条～第 34 条）において規定している組織である。

以上、本学の教育研究組織はその目的からも大学の理念・目的に照らして適切であると判断している。

**3.1.2. 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：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 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を点検・評価する組織として「学園政策会議」がある（資料 3-11）。理事長（議長）、学長、常務理事、副学長、学部長、研究科長、その他若干名で構成され、「学部学科の再編及び創設、教職員の人事計画、財政計画など学校法人札幌学院大学の総

合的政策及び戦略にかかわる基本問題を審議する」機関である。学園政策会議は理事会と大学の双方から委員が構成されているのが特徴であり、最終的な判断は設置者である理事会が担うが、大学側も含めた協議の中で方向性を定めている。

学園政策会議では、社会的ニーズといった定性的情報と、定員充足状況などの定量的情報を活用しながら教育研究組織の点検・評価を行っている。大学基礎データ表2からも分かる通り、本学の定員管理の状況は必ずしも適正とは言えない状況が続いている。これに対応するため、学園政策会議では以下のように、社会のニーズに合致する新たな学科の設置や収容定員の規模の適正化を図ってきている。

2018年度に既設学科を再編して心理学部を開設している。2017年9月に公認心理師法が施行され、新しい国家資格である「公認心理師」が誕生した。本学では、それまでも人文学部臨床心理学科で心理学の専門知識を持つ人材の養成を行っていたが、国家資格誕生による社会的ニーズの高まりを再編の好機と捉え、より専門的な「こころの専門家」を養成する心理学部を設置するに至った。2018年度の開設から2020年度までの入学定員充足率は1.08、1.23、0.86と推移している。合格者を厳選したため2020年度こそ入学定員を割ったものの、志願者数は増加し続けており、堅調さを維持できていると評価している。

2021年4月には、札幌市厚別区新札幌地区に新たなキャンパスを設置し、その利用を開始する。新札幌地区は本学の新キャンパスだけに留まらず、その周辺の再開発も進められており、広く注目を集めている。この新キャンパスの利用開始にあわせて開設するのが経済経営学部である。経済経営学部は既設の2学部3学科（経済学部経済学科、経営学部経営学科及び会計ファイナンス学科）を再編して設置する。新学部は経済学科と経営学科の2学科構成とし、新札幌キャンパスを主たるキャンパスとして教育研究活動を展開していく。

さらに、絶えず教育改革に取り組む大学としての存在感と認知度を高めるとともに、適切な定員管理を実現することを目指し、2022年度には人文学部人間科学科及び心理学部臨床心理学科の収容定員変更を予定している。また、これにあわせて、心理学部臨床心理学科は主たるキャンパスを新札幌キャンパスに移転する予定である。

### 3.2. 長所・特色

- 学園政策会議は、理事会と大学の両者が協議をしながら進めていく体制により、各々の視点で社会のニーズや教育研究の活動内容を評価することで、バランスの取れた運営を行っている。

### 3.3. 問題点

- 本学のさらなる発展及び目的実現のため、新たな学問分野の教育研究組織を検討したこともあるが、18歳人口の減少、施設・設備や教員確保による投資リスク、認可申請の経験不足等の複合的要因により、ダイナミックな組織改編が困難となっている。

#### 3.4. 全体のまとめ

本学は1968年に4年制大学として開学以来、「北海道の産業の発展及び北海道の社会文化並びに道民の福祉の向上に貢献し得る人材を育成する」という目的を実現すべく、文科系を中心とした学部・研究科を設置してきた。現在は5学部8学科、大学院3研究科3専攻を有し、さらに、教育研究活動を支える「総合研究所」及び諸センターを設置している。

これらの教育研究組織については、理事会と大学の双方で委員が構成されている「学園政策会議」によって点検・評価をしており、経営面、社会的ニーズ面を踏まえた組織改編を行っている。

以上のことから、教育研究組織については、大学基準に照らして概ね良好な状態にあると評価している。

## 第4章 教育課程・学習成果

## 4.1. 現状説明

4.1.1. 授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

評価の視点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修成果を明示した学位授与方針の適切な設定及び公表

本学の学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）は、「札幌学院大学3つのポリシーに関する規程」（以下、「3ポリシー規程」）の中で、学科及び研究科ごとに定めている（資料2-5）。

3ポリシー規程では、3ポリシー策定の基本方針を以下のように定めている。

第3条 3ポリシーの策定に当たっては、次の各号の内容を基本方針とする。

- (1) 3ポリシーは、大学及び各学科、研究科の目的及び教育目標と一貫性を持たせる。
- (2) ディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーは相互の関連性及び整合性を持たせる。
- (3) 3ポリシーの記述形式は統一し、具体的かつ明瞭な記述内容とする。

そのうえで、学部のディプロマ・ポリシーの策定方針は、「卒業までに学生が身につけるべき資質・能力として、満たすべき学修成果の目標を定める」（第3条第2項第1号）としており、例えば心理学部臨床心理学科では次のように定めている。

**心理学部 臨床心理学科「ディプロマ・ポリシー」**

本学科は、以下の能力を修得した者に学士（臨床心理学）の学位を授与します。

- (1) 人間と社会の多様性について総合的に理解することができ、人間と人間を取り巻く環境について幅広い基礎的知識を身につけている。
- (2) 臨床心理学の専門知識を有し、心理コミュニケーションならびに心理的援助の基礎的スキルを修得している。
- (3) 社会の様々な現場や職域における心理学的課題を理解することができる。
- (4) 臨床心理学における倫理観を理解し、クライアントの心理学的問題を適切に把握して、援助方法について適確な判断をすることができる。
- (5) 人間尊重の立場から、クライアントを援助する姿勢がある。
- (6) 関連する領域の人たちと連携しながら協働し、地域に貢献しようとする姿勢がある。

同様に、大学院のディプロマ・ポリシーの策定方針は、「修了までに学生が身につけるべき資質・能力として、求める修士論文の水準を定める」（第3条第3項第1号）としており、例えば法学研究科では次のように定めている。

**法学研究科「ディプロマ・ポリシー」**

本研究科のカリキュラムにもとづき、その成果を修士論文、又は特定課題研究論文としてまとめ、以下の観点からの評価に基づき審査に合格した者に修士（法学）の学位を授与します。

- (1)法学や政治学に関する高度な専門的知識を修得している。
- (2)現実の社会において有用な高度の理論と実務能力を備えている。
- (3)課題を的確に把握し、より適切な解決に導く能力と判断力を身につけている。
- (4)論文作成にあたっては、論旨が明確であり、それを論理的に構成し、明確に表現できる。

3 ポリシーの公表方法についても 3 ポリシー規程に明記しており、「本学のホームページ、学部、学科及び大学院の履修要項等への掲載によって公表し、大学内外へ周知を行う」（第6条）と定めている。これに従い、本学ウェブサイトでは3ポリシー規程を公表しており、規程の条文を含め、全学科・研究科のポリシーが一覧形式で閲覧できる（資料 1-7【ウェブ】）。また、各学科のウェブサイトにも学科の目的・教育目標と3つのポリシーを併記して掲載しており、これらの関連性とカリキュラムの確認も容易にできるようになっている。（資料 4-1～4-11【ウェブ】）。さらに、履修要項及び大学院便覧にも掲載し、学生に周知を行っている（資料 1-8、1-9、1-10）。

#### 4.1.2. 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）及び公表

- ・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連関性

「教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）」も、3ポリシー規程で学科及び研究科ごとに定めている（資料 2-5）。

学部のカリキュラム・ポリシーの策定方針は、3ポリシー規程第3条の基本方針を前提としながら、さらに「ディプロマ・ポリシーを達成するための具体的な教育課程として、『教育課程の編成方針』、『学修方法』、『評価方法』、『初年次教育』の実施方針と内容を定める」（第3条第2項第2号）としており、例えば心理学部臨床心理学科では次のように定めている。

#### 心理学部 臨床心理学科「カリキュラム・ポリシー」

##### 【教育課程の編成方針】

教養教育として3つの科目群を体系的に設け、「基礎科目群」で現代社会を生きるための基礎力、「人文・社会・健康・自然科目群」で現代社会を豊かに生きるための教養、「キャリア科目群」で生涯にわたって自律的に学び続ける力及び社会に貢献できる力の修得を目指す。

ディプロマ・ポリシーで掲げた目標を達成するための専門教育課程編成は次の通りである。



(1)心理学ならびに臨床心理学の基礎領域における必修科目として、心理学基礎領域、演習領域、研究基礎領域の3領域からなる専修基礎科目を配置する。

(2)心理コミュニケーション力と心理的援助スキルの実践的養成に関わり、心理臨床実習科目と心理臨床・実践職能科目とからなる専修実習科目を配置する。

(3)臨床心理学とその展開を構成する多様な領域に接し多面的かつ専門的な理解力を養成するため、基礎心理学関連領域、発達・教育心理学関連領域、社会・産業心理学関連領域、医療福祉領域、心理療法関連領域、臨床心理学研究領域ならびに卒業論文の7領域からなる専修科目を配置する。また、心理学に隣接する諸分野についても学びを深め、人間と社会との関係について総合的に理解する力を育成するために心理学関連科目を配置する。

なお、上記に加えて他学科科目の履修を認めることで幅広い基礎教養形成への道筋を用意する。

#### 【学修方法】

(1)科目やテーマにより講義方式または適宜アクティブ・ラーニング形式となる中で、能動的・双方向的に知識集積ができるようにする。

(2)実践的で双方向的な体験型学習に基づいて臨床心理学的理解と倫理的理解を深める。特に、コミュニケーションや援助が困難な現場を想定した実習を経験することにより、総合的あるいは専門的なコミュニケーション力と対応スキルが身につくようにする。

(3)それぞれの専門領域の講義内容を修得し、臨床心理学の総合的理解に寄与する様々な領域の知識を身につけるようにする。

#### 【評価方法】

(1)講義方式では定期試験、課題提出などによって、またアクティブ・ラーニング形式では小テスト、リアクションペーパーや小レポートなどによって履修者の到達度を把握する。

(2)リアクションペーパーや小レポートあるいは実習課題への取り組み状況の評価などによって理解力・実践的対応力が身についたかを把握する。

(3)講義方式については定期試験、レポート、リアクションペーパーなどを中心として知識と理解力を把握し、卒業論文については提出される論文の内容と発表会の内容に基づいて臨床心理学に関する理解度と到達状況を把握する。

#### 【初年次教育】

高大接続および上記専門教育課程への移行を円滑に行うために、以下の初年次教育を行う。

(1)受動的・管理的・一方向的な学生生活から、能動的・自律的・双方向的な学生生活へスムーズに移行し大学適応が促せるよう、一年次ゼミを実施する。

(2)臨床心理学の概論を一年次に学ぶことで、幅広く当該分野の全貌を把握するとともに、その中でも興味がある分野を発見し、モチベーションを高めるようにする。

同様に、大学院のカリキュラム・ポリシーの策定方針は、「ディプロマ・ポリシーを達成するための具体的な教育課程を定める」（第3条第3項第2号）としており、法学研究科

では次のように定めている。

**法学研究科「カリキュラム・ポリシー」**

ディプロマ・ポリシーで掲げた目標を達成するための教育課程編成は次の通りである。

- (1) 高度な専門的な研究能力と実務的な実践能力を身につけさせるため、公法科目、民法科目、政治・国際科目をバランスよく体系的に編成する。
- (2) 修士論文の執筆に向けて指導教授・院生間の双方向教育を重視するとともに、問題を的確に把握し、解決する能力を身につけさせるという教育の観点から、1年次後期から2年次前期・後期にかけて履修する演習科目6単位を必修とする。
- (3) 税理士資格の取得を目指す院生の教育を強化するために、「税法特講」の開講に加えて、実務家教員による「税法各論特講」を配置する。

公表の方法などはディプロマ・ポリシーと同様に本学ウェブサイト、履修要項等に掲載している。(資料 1-7【ウェブ】、4-1～4-11【ウェブ】、1-8～1-10)

**4.1.3. 教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。**

評価の視点1：教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性

評価の視点2：教養教育と専門教育の適切な配置（学士課程）

評価の視点3：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

評価の視点4：個々の授業科目の内容及び方法、各学位課程にふさわしい教育内容の設定

評価の視点5：初年次教育、高大接続への配慮（学士課程）

評価の視点6：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

評価の視点7：単位制度の趣旨に沿った単位の設定

評価の視点8：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（修士課程）

評価の視点9：新型コロナウイルス感染症の対応・対策

学士課程において、各学科はそれぞれのカリキュラム・ポリシーに基づいて「教養科目」と「専門科目」を開設し、以下のように教育課程を体系的に編成している。

教養科目は全学の共通科目として開講しており、その目的や修得できる力ごとに5つの科目群（「1.基礎科目群」、「2.人文・社会・健康・自然科目群」、「3.キャリア・総合科目群」、「4.地域連携科目群」、「5.グローバル科目群」）を設けている（資料 4-12）。各学科では自学科のディプロマ・ポリシーに合致する科目を、全教養科目の中から指定教養科目として設定し、卒業に必要な科目として各学科の教育課程に位置付けている。

## 《5つの教養科目群》

## 1. 「基礎科目群」

現代社会を生きるための基礎力として、語学、日本語能力、コンピュータ操作能力を身につけるための科目群。

## 2. 「人文・社会・健康・自然科目群」

現代社会を豊かに生きるための幅広い一般教養科目群。

## 3. 「キャリア・総合科目群」

生涯にわたって自律的に学び続ける力を身につけるための科目群。

## 4. 「地域連携科目群」

フィールドワーク（含ボランティア活動）を通じて学生が主体的に地域での学びを体験する科目群。

## 5. 「グローバル科目群」

グローバルな視野で社会に貢献できる力を身につけるための科目群。

いくつかの科目群の特徴を説明すると、「キャリア・総合科目群」では、社会的・職業的自立を図るために必要な能力や態度を育成する授業科目を配置している。多くの1、2年生が履修する「職業と人生 A・B」では、低学年次から社会に出て「働く」ことの意識づけが大切と考え、卒業後の進路（就職）を見据えた大学生活を送れるように、自己理解を深めながら職業観の醸成を図っている。さらに、3年次配当の「職業と人生 C・D」では、就職指導経験の豊富な実務家教員（キャリアアドバイザー）が、就職活動に向けての必要な基礎的知識と職業選択を行うために必要な能力の修得をねらいとした授業を展開している。

「グローバル科目群」では、留学生とのグループワークを通じて異文化理解を学ぶ「異文化グループワーク」、語学力向上を目指す「TOEIC トレーニング」、海外体験学習を含む「海外スタディ」など、海外に触れる多くの機会を用意している。また、「グローバルインターンシップ」や「グローバルボランティア」は、海外で実際に就労体験やボランティア活動を行いながら語学力の向上も実現できる科目となっている。

一方、専門科目のカリキュラム編成は、各学部・学科の特性を反映したものとなっているが、全学科の共通点として、初年次の基礎科目から始まり、徐々に専門性の高い学修へと導くカリキュラムが設定されている。また、講義科目とは別に、少人数で学ぶゼミナールを設置し、専門性をさらに深める学修を行っている。より効果的な学びを実現するため、経済学科、人間科学科、法律学科はコース制・専攻制を採用している。

各学部の専門科目では、次のように特色ある教育を展開している。

経営学部では、経営学に関する現代的、実践的な専門知識の修得を目指し、地域課題解決型、地域貢献型の実践科目を配置している。調査地域は北海道内ばかりでなく、道外やアジアにまで広げ、ビジネス現場や地域・国から幅広く学んでいる。また、「短期・長期国際インターンシップ」では、北海道庁、外資系企業と連携し、国内でも有数の国際リゾート化が進むニセコ地区でインターンシップを実施し、語学力の鍛錬や地域活性化など、学生のみならず、地域に対しても様々な好循環を生み出す教育を展開している。

経済学部は、国際経済・地域経済・キャリアアッププログラムの3コースを設置し、コースごとの目的や目標に応じた教育を行っている。国際経済・地域経済コースでは、刻々と変化する経済の実態を現場で感じることができる「産業調査演習」や「海外フィールドワーク」を開講している。また、キャリアアッププログラムコースでは、金融やITといった専門的な職業人育成を目指した科目編成を行っている。

人文学部は、実習や研修等の体験学習を通じながら、地域と国際社会の文化及び福利の向上発展に貢献しうる人材の育成を目指している。体験学習の一例を挙げると、人間科学科の「フィールドワーク」では、講義で学んだ社会学の調査法を、実際の現地調査を通じて実践的に身につける。英語英米文学科の「Oral Communication D」ではALL ENGLISH CAMP（3泊4日、ニセコにて）を行い、英語漬けの合宿を実施している。また、こども発達学科は、多くの学生が小学校教諭免許の取得を目指すこともあり、子ども向け体験行事の企画・実施に必要な知識と技能を養う「地域連携マネジメント」を開講している。

心理学部では、「こころの健康」を支援する専門家の養成を目指している。「心理学的支援法」、「心理的アセスメント」などの専門科目26単位を必修科目とすることで、心理コミュニケーションならびに心理的援助の基礎的スキルを修得できるようにしている。

法学部は早期の小さな成功体験を重視しており、1年次の「憲法入門」、「民法入門」を必修科目にして基礎知識を修得し、法学関連の各種検定・資格試験合格に繋げている。また、法廷教室を活用した「模擬裁判ゼミナール」は、修得した専門知識を活かす実践的科目としての特色がある。

初年次教育に関しては各学科のカリキュラム・ポリシーに定めているとおり、高大接続および専門教育課程への移行を円滑に行うための教育を設定している。各学部・学科では、ゼミ形式の導入科目や入門科目を開設し、高等教育を受ける姿勢、基礎知識といったものを身につけられるようにしている。そのほか、入学時に国語、数学、英語の基礎学力を測る試験を実施し、試験結果をクラス編成や日常の修学指導等に活用している。

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として、「カリキュラムマップ」及び「科目ナンバリング制度」を導入している。

「カリキュラムマップ」は学科ごとに作成し、カリキュラム編成における整合性・順次性・体系性の明示を目的としている（資料4-13）。学生が身につける知識・能力（教育目標）と授業科目との対応関係を示しており、学生に対して体系的な履修を促している。

「科目ナンバリング制度」は、学修の段階や順序等を表し、教育課程の体系性を学生に明示することを目的としており、2019年度に導入を検討し、2020年度から段階的に実施している（資料4-14）。

「カリキュラムマップ」と「科目ナンバー」は履修要項に掲載し、学生へ周知している。さらに、2021年度からはシラバスでも科目ナンバーを確認できるようにする予定である。

単位制度の趣旨に沿った単位の設定については、大学設置基準第21条を踏まえ、本学では学則で単位数の計算方法を次のように示している。

## 《札幌学院大学学則》抜粋

## (単位数の計算方法)

第9条 単位数を定めるに当たっては、1単位の授業科目を45時間の学修を必要とする内容をもって構成することを標準とし、授業の方法に応じ、当該授業による教育効果、授業時間外に必要な学修等を考慮して、次の基準により単位数を計算するものとする。

(1) 講義及び演習については、15時間の授業をもって1単位とする。

(2) 外国語については、30時間の授業をもって1単位とする。

(3) 実験、実習及び実技については、30時間の授業をもって1単位とする。

2 1つの授業科目について講義、演習、実験、実習又は実技のうち、2つ以上の方法の併用により行う場合には、その組み合わせに応じて前項各号に定める基準を考慮して合計45時間をもって1単位とする。

3 前二項の規定にかかわらず、卒業論文、卒業研究、卒業制作等の授業科目については、これらの学修の成果を評価して単位を授与することが適切と認められる場合には、これらに必要な学修等を考慮して、単位数を定めることができる。

本学は前期と後期の2学期制を採用しており、それぞれ授業期間15週と定期試験期間1週を設けている(資料4-15)。なお、2020年度は新型コロナウイルスの影響で授業開始時期を1ヶ月繰り下げたため、全学的な定期試験期間を設けることができなかった。

大学院においても、それぞれの研究科においてカリキュラム・ポリシーを定め、それに基づいて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を展開している。

法学研究科は、高度で専門的な研究能力と実務的な実践能力を身につけさせるため、公法科目、民事法科目、政治・国際科目をバランスよく体系的に編成している。

臨床心理学研究科では、公認心理師などの「心」に関する専門性を備えた職業人を養成するため、多様な実習科目を設けている。また、厚生労働省の認可のもと、本研究科と社会福祉法人が連携しながら、実務経験プログラムとして科目等履修生を受け入れて公認心理師の養成に取り組んでいる。

地域社会マネジメント研究科は、基本科目に加え、展開科目群に2つの専門群(コミュニティ科目、ビジネス科目)を配置し、3つの開発能力(「地域をデザインする能力」・「地域をマネジメントする能力」・「地域のマーケティングを展開する能力」)を育成している。

### <新型コロナウイルス感染症の対応・対策>

2020年度は、新型コロナウイルスへの対応として次の措置を講じた。

前期は、全ての授業(大学院は除く)を遠隔授業で実施することを決定し、前期授業の開始を当初予定から約1か月繰り下げた5月初旬とした。4月から前期授業開始までの約1か月間は、教職員及び学生の双方が遠隔授業開始に向けた準備を行う期間と位置づけ、非常勤講師を含む全教員は、学内で実施する講習を通じて「オンライン学習管理システム(Moodle)」の利用方法を習得した。学生もMoodleの基本的な操作を体験するとともに、ゼミナール担当教員との遠隔によるコミュニケーションを経験した(資料4-16)。

遠隔授業の開始にあたっては、学生の通信環境が必ずしも十分ではないことがネックと

なった。遠隔授業実施前に学生へ通信環境に関するアンケートを実施したところ、約1割の学生がPCを持っていない、またはWi-Fi環境が十分ではないと回答している。これに対応するため、国が実施した「学生支援緊急給付金」の周知・申請を行ったほか、本学独自の取り組みとして、通信環境整備のための特別奨学金（全学生を対象に一律5万円）の給付（資料4-17）、パソコン及びモバイルWi-Fiの貸出などを行った。

また、遠隔授業の実施に際しては、面接授業に相当する教育効果が求められることから、各授業担当者には「毎回課題を課すこと」、「履修学生へ確実に情報を伝達する手段や、相談に速やかに応じる体制を確保すること」を徹底させた。学事暦の変更により、全学的な定期試験期間を設けることができなかつたこともあり、成績評価についてもその方法等を教員に周知し、厳格かつ適正な成績評価を行える環境を維持した。

学内に対しては、市中感染の状況によって5段階の危機管理レベルを設定し、各レベルに応じた行動指針をあらかじめ取り決めることで、社会状況の変化へ速やかに対応できる体制整備を行った（資料2-12）。

新型コロナウイルスの感染拡大が比較的落ち着いた6月には、学内の危機管理レベルを引き下げ、面接授業が必要な資格課程科目を中心に面接授業を認めた。面接授業を始めるにあたっては「面接授業ガイドライン」を策定し（資料4-18）、感染リスクが高まる3密を避ける授業の方法を周知し、徹底させた。また、もし感染者が発生した場合の追跡調査が容易となるよう、面接授業時の受講生の着席位置を確認するため、授業後に座席番号を記入した確認用紙を提出させている。

後期においては新しい生活様式に対応しながら授業運営を行うことを目指し、前期の授業方針を緩和して約半数の科目で面接授業を行うことにした（資料4-19）。感染に強い不安を感じる学生への配慮として、全授業の実施方法を事前に学生へ通知し、それを確認しながら履修計画が立てられるようにした。しかし、再び感染者が拡大し始めた11月からは、学内の危機管理レベルを再び引き上げ、一部の資格科目及び大学院科目を除く全科目において原則遠隔授業への切り替えを余儀なくされた。

2020年11月には、遠隔授業の教育効果を把握するために学生へアンケート調査を実施している（資料4-20）。満足度は52%だった一方、全授業対面式の希望は13%と低く、感染者が拡大傾向だった時期でもあり、コロナ禍における授業形態として学生も受け入れざるを得ない様子が確認できる。

#### 4.1.4. 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
- ・シラバスの内容及び実施
- ・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
- ・授業形態に配慮した1授業あたりの学生数（学士課程）
- ・適切な履修指導の実施

- ・ 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（修士課程）
- ・ 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

授業内外の学生の学修を活性化し、効果的に教育を行う措置を以下のとおり講じている。

単位の実質化を図るための措置として、履修登録上限数を年間 48 単位（経済学科の 1 年生のみ 42 単位）に設定しており、各学部の履修細則に定めている（資料 4-21～4-25）。

なお、教職課程科目など、一部に上限値に関係なく履修登録を認めている科目が例外的にある。これらは課程修了要件に含まれない科目や、授業期間以外の夏休み若しくは春休みに行う実習科目などである。

シラバスについては、「シラバス作成ガイドライン」を作成し、学修内容が把握できるよう、内容を充実させている（資料 4-26）。

シラバスの内容として従来の項目（「授業のねらい」、「履修者が到達すべき目標」、「授業の進め方・学修上の助言」、「授業内容・計画」、「成績評価の基準と方法・課題に対するフィードバックの方法」など）の他、2020 年度からは「事前事後学修」、「アクティブ・ラーニングの要素」、「ICT を利用した双方向型授業」、「授業科目に関連する実務経験の内容とその経験を生かした授業の展開」を追加している。特に事前事後学修については、授業各回の事前事後学修の内容と目安時間を明記して、予習・復習を含む単位の実質化を図るようにしている。

また、「成績評価の基準と方法」の項目については、成績評価基準のガイドライン（資料 4-27）においてその表現方法をいくつか例示し、具体的かつ分かりやすい表現になるようにしている。

なお、シラバスは WEB 上で公開しており、学生はいつでも確認をすることができる（資料 4-28【ウェブ】）。

学生の主体的参加を促す授業形態であるアクティブ・ラーニング（Active Learning）や PBL（Project Based Learning）、フィールドワークを導入する科目も増加している。これらの科目は、シラバスの「アクティブ・ラーニングの要素」欄に具体的な内容を記載するようにしている。さらに、主体的参加を促す授業形態の環境整備として、本学では C 館および図書館の改修を行い、C 館では Collaboration Center、図書館の 2 階にはラーニング・コモンズをオープンし、講義などで使用するほか、事前事後学修によるグループワークを行える場所として開放している。

適切な規模での授業運営を実施するため、教養科目および PC 教室を用いる科目では、学生の履修人数制限を行っており、教養科目の講義科目は 150 名を最大人数としている。各学部の専門科目でも、実習科目等は科目の特性に応じて人数制限を設けている。

また、学生に対しては履修モデルやカリキュラムマップ、科目ナンバーを提示し、ガイ

ダンスや修学指導などを通じて適切な履修指導を行っている。

研究科においても履修や研究支援の内容について個別ガイダンスを実施している。研究支援については、調査等の研究活動、学会・研究会の参加費用を補助している(資料 4-29)。

研究指導計画については、各研究科とも大学院便覧にて明示している(資料 4-30)。全研究科の共通事項として、修士論文の指導にあたっては、2年次の9月又は10月に修士論文の中間報告会を実施し、全体指導を行うことにしている。

これらの教育方法の実施に対しては、大学評価委員会が支援を行っている。各部署の点検・評価を踏まえ、取り組みの強化が必要と判断した課題については各部署へ対応を要請し、教育の改善を促している(資料 2-9、2-10)。

#### 4.1.5. 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：成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置

評価の視点2：既修得単位の適切な認定

評価の視点3：卒業・修了要件の明示

評価の視点4：学位授与を適切に行うための措置

評価の視点5：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

授業科目の成績評価は、試験結果・レポート評価・成果発表(プレゼンテーション)・学修状況等を踏まえて行っており、各科目の「成績評価の基準と方法」はシラバスであらかじめ学生に示している。成績評価の結果は下記のように5段階で定めている。

判定	評価	成績	GP	内容
合格	秀(S)	100点～90点	4	特に優れた成績
	優(A)	89点～80点	3	優れた成績
	良(B)	79点～70点	2	良好な成績
	可(C)	69点～60点	1	合格と認められる成績
不合格	不可(D)	59点以下	0	不合格

科目担当教員に対しては、「成績評価の基準と方法」の考え方を「成績評価基準のガイドライン」に示し、授業科目ごとに適切な評価が実施されるように努めている(資料 4-27)。成績評価の基準は、各科目の評価が平準化するよう、平均GPが目安として $2.5 \pm 0.5$ となるように設定することを原則とし、それを学部教授会で検証することとしている。その上で、必要に応じて担当教員に「到達目標」の再検討を依頼することとしている。成績評価の方法は、シラバスに具体的な成績評価方法、配点割合を必ず記載するようにし、その記載方法をガイドラインにまとめている。



既修得単位の認定として、教育上有益と認められるときは、学生が留学や編入学等によって本学以外の大学等で修得した単位を認定できることになっている。また、同様に英検等の各種検定による単位認定も行っている。申請の対象や期間等については履修要項に明記するとともに、年度始めのガイダンスで学生に周知を行うなどしている（資料 4-31）。単位認定にあたっては、学部教授会において認定の可否を審議し、適切に行っている。

学士課程の卒業要件は大学学則第 10 条、第 21 条及び履修細則、修士課程の修了要件は大学院学則第 11 条に定めており、履修要項、大学院便覧では科目区分ごとの要件について詳しく明記をしている。学生に対しては新学期ガイダンスにてわかりやすく説明し、周知徹底を図っている。

学位授与の認定にあたる卒業判定は各学部教授会の審議事項となっており、各学生の修得単位リストを基に判定を行っている。

修士課程では、修士論文の評価基準を各研究科とも明示しており、学位との適合性、問題意識や理論構成、オリジナリティなどの基準を大学院便覧（資料 4-30）、本学ウェブサイト（資料 4-32～4-34【ウェブ】）にて周知している。なお、修士論文に代わる特定課題研究については、法学研究科及び地域社会マネジメント研究科では認めている一方で、臨床心理学研究科では認めていない。これは、院生の多くが目指す臨床心理士の資格認定協会の規定で、臨床心理学に関する修士論文作成が要件になっているためである。

また、すべての研究科において「指導教授の指導を受け、修士論文（または特定課題）についての審査及び試験に合格」することが修了要件となっている。修士論文の審査は主査、副査が担当し、研究科委員会で判定する仕組みをとっている。

#### 4.1.6. 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修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修成果を把握及び評価するための方法の開発

評価の視点 3：学修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

学生の学修成果を表す指標として GPA（Grade Point Average）を用いており、IR による分析や、成績優秀者奨学金の対象者選抜において活用している。また、学生には、成績通知書の中で各学期・各年度・通算の GPA を通知し、学修成果の自覚と動機づけを促している（資料 4-35）。

また、ディプロマ・ポリシーに明示した学生の学修成果を把握する仕組みとして、「卒業時アンケート」を実施している。このアンケートは、各学科が公表しているディプロマ・ポリシーの項目ごとに学生自身による自己達成度を調査したもので、卒業時に学生がどの程度修得したと感じているかを把握するものである。2019 年度から調査を開始し、2020

年度には教授会でその結果を報告している（資料 4-36）。

さらに、4年間の学修成果を把握するものとして、「卒業論文」・「卒業研究」を位置づけている。必修か否かは学部間で相違があるものの、すべての学科で卒業論文あるいは卒業研究を4年次に配当し、その取り組みや内容、評価結果によって学修成果の測定を行っている。また、この卒業論文では、経済学部や人文学部において発表会の実施や要旨集の作成をしていること、経済学部や法学部で顕彰論文制度を実施していることなど、それぞれの学科が独自に可視化を進めているところである。

その他、心理学部では、「マイファイル」及び「できたこと手帳」を1年生全員に配布し、ディプロマ・ポリシーの達成度合いを初年次から段階的に把握する取り組みを行っている（資料 4-37）。学生は、「マイファイル」に4年間及び当該年度の目標等を記入し、半年ごとにディプロマ・ポリシーの達成度合いを点検する。さらに、日記形式の「できたこと手帳」には、文字通り「できたこと」を記録していく。「できたこと」を積み重ねながら自身の自己肯定感を高め、ディプロマ・ポリシーの達成を目指すものである。経済学部では、数年前から「修学ポートフォリオ」を利用し、学生が学修成果を自己評価したうえで、新たな目標を定める取り組みを行っている（資料 4-38）。両学部ともこれらにより、低学年からディプロマ・ポリシーを意識した修学指導を実施できるため、修得度合を高める教育に繋がることが期待される。

また法学部では、2年生までに全員が法学検定試験のベーシック（基礎）コースを受験して多数の合格者を出している。スタンダード（中級）コースも2019年度は11名が合格している。経済学科でも、ビジネスマナーを身につけるため、全学生にジョブパス3級の受験を義務付けている。また、英語英米文学科を中心に TOEIC-IP を利用して語学力の可視化も行っている。この結果は、留学における奨学金の選考基準としても利用されている。このように外部試験を活用した学修成果の測定と可視化も進めている。

人文学部では、2019年度にディプロマ・ポリシーを見直した際、それぞれのディプロマ・ポリシーの到達度を可視化できるよう、具体的な指標を各学科で定めている（資料 4-39）。大学評価委員会としては、この指標をどのように活かしていくかを注視し、有効であれば全学へ広げていきたいと考えている。

#### 4.1.7. 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

評価の視点2：学修成果の測定結果の適切な活用

評価の視点3：点検・評価結果に基づく改善・向上

全ての学部、研究科において、大学評価委員会の要請に基づき、教育内容・方法・成果に関して、毎年自己点検・評価を実施している。評価結果は教授会、研究科委員会を経て大学評価委員会へ提出され、年次報告書として学内外へ公表している（資料 2-18【ウェブ】）。大学評価委員会は評価結果を検証し、検証の結果に基づき学長を通じて関係部局に対して

必要な措置を勧告している。

また、点検・評価にあたっては、「IR 報告書」や「学生授業評価アンケート」の結果も活用をしている。

IRについては、入試関連情報、教務関連情報、学生生活関連情報、就職関連情報を学生ごとにまとめ、学生の入学前、在籍中、卒業時の動向を統計的に解析することを目的に、「教学 IR プロジェクト」を組織している。毎年度、分析報告書を作成し、点検・評価に役立てている（資料 4-40）。報告書では大学全体の分析を行っているが、希望学科には学科独自の分析結果も提供している。今後は、各学生の卒業時アンケート結果についても統計に組み込み、より総合的な分析に結び付けていくことを検討する。

学生による授業評価アンケートについては、履修者が 6 人以上のすべての授業を対象に実施している。この授業評価は実施するだけにとどまらず、組織的活用を全学教務員会で行って、評価の高い科目に対してその実施方法を周知し、授業改善に結び付くよう FD で活用している（資料 4-41）。

点検・評価に基づく改善事項として、シラバスの改善がある。各学科で設定している履修登録単位制限は、学生が単位修得に必要な学修時間を確保し、適正な授業科目数を履修するための方策であるが、新入生意識調査結果や 2 年生学修行動調査結果を見ると、単位に見合う学修ができていないのが実状である。これを改善するため、シラバスに事前・事後学修の内容及びその目安の時間を掲載することとし、2020 年度から公開している。

#### 4.2. 長所・特色

- 国家資格である公認心理師の養成にあたり、臨床心理学研究科と連携する社会福祉法人が厚生労働省に認定施設として認可された事例は、全国的にも先駆的な取り組みである。公認心理師の国家試験受験資格を得るにはいくつかの方法があるが、一般的には大学（学部）で必要な科目を修得したのち、①さらに大学院で必要な科目を修得する、若しくは②認定施設で一定期間の実務を経験する、という 2 つのルートがある。①は本学の臨床心理学研究科で可能だが、入学定員が 10 名と限られた人数である。一方、②は長時間かつ多数に渡る心理に関する専門的支援の実施等の要件があり、認定施設となるにはハードルが高い状況にある。本学臨床心理学研究科の取り組みは、②の専門的支援の一部を科目等履修生として受け入れることで担い、施設の負担を軽減するとともに、連携して公認心理師の養成を目指すものである。もちろん、公認心理師を志す学部生の進路を確保するねらいもある。②の認定施設は 2020 年末時点で全国に 9 施設しかなく、臨床心理学研究科の連携は公認心理師養成の裾野を拡げる取り組みである。（資料 4-42、4-43【ウェブ】、4-44【ウェブ】）

#### 4.3. 問題点

- 法学研究科及び地域社会マネジメント研究科のカリキュラムについては以下の改善すべき点がある。法学研究科では休講科目が多く、学生に提示した授業科目を開講できていない（資料 1-10 p.28-29）。また、地域社会マネジメント研究科は、カリキュラム・

ポリシーと実際のカリキュラムの間の整合性が読み取りにくい（資料 1-10 p.57-58）。これらの課題は両研究科の再編を視野に改善を図る予定である。

#### 4.4. 全体のまとめ

本学の教育は大学としての教育の理念・目的・教育目標のもと、各学科が独自のカリキュラムによって教育を展開している。学科独自の専門教育の他、主体性、コミュニケーション能力といった就業力を養成する科目も同時に展開し、社会で活躍する人材を輩出している。

ディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーは学科ごとに規程で定め、履修要項・ウェブサイト等で広く公表している。また、カリキュラムマップや科目ナンバーを導入し、カリキュラムの順次性、体系性に配慮しながら教育を行っている。ただし、カリキュラムマップや科目ナンバーはまだ実効的に機能しているとは言えない。今後は周知を徹底するとともに、学生一人ひとりが体系的に学習できる環境をさらに整えていくことが課題である。

教育を効果的に行うための措置としてはシラバスの存在が大きく、各授業の特徴がわかるように項目を増やし、充実させている。特に、各種学生調査の結果から、単位に見合う学修時間が確保できていないという問題があったため、シラバスにおいて授業ごとの事前・事後学修の具体的な指示を行うよう改善し、単位の実質化を図る措置を講じている。また、修得単位数が少ない学生に対しては修学指導を適宜行い、学生の学びを促す支援を行っている。

厳格かつ適正な成績評価については、成績評価ガイドラインを策定し、本学の学生にふさわしい到達目標を設定することとしている。今後は科目ごとの成績分布状況などを確認し、必要に応じて科目間のばらつきを是正させていく必要がある。

卒業要件・修了要件については、履修要項、大学院便覧、ウェブサイト等において周知しているとともに、大学院の学位審査基準、修士論文に代わる特定課題研究の取り扱いを大学院便覧で明示している。

学生の学修成果の把握及び評価については、卒業時アンケートを実施してディプロマ・ポリシーの達成度合いを調査している。今後の大きな課題はディプロマ・ポリシーに定める能力ごとに学修成果を可視化し、具体的な評価に結び付けることである。

以上のことから、教育課程・学習成果については、大学基準に照らして概ね良好な状態にあると評価している。

## 第5章 学生の受け入れ

## 5.1. 現状説明

5.1.1. 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成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の適切な設定及び公表

評価の視点2：入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像を踏まえた学生の受け入れ方針の設定

本学では学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）を「札幌学院大学3つのポリシーに関する規程」にて定めている（資料2-5）。この規程において、ポリシーの策定単位を「学科及び研究科単位」（第2条）とすること、基本方針として「3ポリシーは、大学及び各学科、研究科の目的及び教育目標と一貫性を持たせること」（第3条第1項）を規定している。さらに、アドミッション・ポリシーの内容について、学部は「大学の『入学者選抜の基本方針』のほか、入学希望者に対する求める学習成果を定める」（第3条第2項第3号）こと、大学院は「求める学修成果を定める」（同条第3項第3号）こととしている。

## 本学アドミッション・ポリシー

## ＜札幌学院大学「入学者選抜の基本方針」＞

本学では学力試験だけでは計れないたくさんの可能性を応援し、本学への入学を希望する全ての方を支援するため、様々な入試制度を用意し、多様な学生を受け入れます。

学力試験として「一般入学試験」及び「『大学入学共通テスト』利用入学試験」によって、高等学校卒業に相当する学力と大学での学修に必要な基礎学力の判断をします。

また、「推薦入学試験」、「リフレクション入学試験」では、多様な個性・能力・資質・適性・目的意識を、提出書類、面談、課題論文を通して学力の3要素を総合的に評価し、選考します。

この他、「社会人」、「海外帰国生」、「外国人留学生」を対象とした入学試験によって、多様な価値観を持った人材を積極的に受け入れます。

（学部の一例）

## 人文学部 英語英米文学科「アドミッション・ポリシー」

本学科は、以下の能力を身につけている者を受け入れます。

- (1)高等学校卒業に相当する学力を身につけていること。
- (2)高等学校卒業に相当する「英語」「国語」の基礎学力を備えていること。
- (3)英語圏を中心とした外国の言語・文学・文化・ニュース・映画などに積極的に触れ、それに関する自分の意見を論理的にわかりやすくまとめ、表現する力を身につけていること。
- (4)英語に興味を持ち、高等学校在学中に英検（実用英語技能検定）準2級以上を目標に取り組んでいること。また、大学入学後に英語の実践的運用能力（英検2級以上

もしくはそれに相当するTOEICレベル)を身につけるよう取り組む意欲があること。

(5)多様な文化や言語に関心があり、その理解を海外留学、国際交流などを通して深めることに興味があること。

(6)英語力やコミュニケーション力を活かした社会貢献を目指していること。

(大学院の一例)

**臨床心理学研究科「アドミッション・ポリシー」**

本研究科は、以下の能力を身につけている者を受け入れます。

(1)大学卒業に相当する学力を身につけている。

(2)高度な臨床心理学の専門的知識・論理および実践的スキルを習得する素地となる、臨床心理学の基礎的な知識やスキルを身につけている。

(3)心理臨床家に必要な責任感、倫理観、スキルや能力を身につける素地となる、人間尊重の態度、柔軟な視点、様々な知見を統合しそれを表現する力をもっている。

(4)実習科目の素地となる、人とかかわりを通して自らの潜在的な資質を成長させる意欲をもっている。

(5)同時進行する様々な取り組みを遂行可能なように計画し、実行し、振り返る力をもっている。

「入学者選抜の基本方針」では、学力のみに偏重せず、多様な入学希望者を評価できるような入学者選抜の入試区分を示し、「各学科・研究科のアドミッション・ポリシー」では、求める学生像として、入学前に身につけておくべき能力、必要な興味・関心の内容などを明記している。

アドミッション・ポリシーの公表は、「3つのポリシーに関する規程」第6条において「3ポリシーは、本学のホームページ、学部、学科及び大学院の履修要項等への掲載によって公表し、大学内外へ周知を行う」と定め、本学ウェブサイトの各学科・各研究科ページで明示している(資料4-1~4-11【ウェブ】)。また、同規程もウェブサイトで公表しており、全学科・研究科のアドミッション・ポリシーが一覧形式で確認することができる(資料1-7【ウェブ】)。さらに、入試ガイド(資料5-1.p8)にも掲載し、受験生への周知を行っている。

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

評価の視点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：入試委員会等、責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制の適

## 切な整備

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

## &lt;入学者選抜の運営体制&gt;

本学では入学者選抜における統括的な組織として「アドミッションセンター」を設置している。アドミッションセンターは、入学者受入れ方針に基づく適正な入学者選抜の企画、入学者選抜方法の改善に係る調査研究・分析のほか、本学への入学希望者に対し全学的な観点から総合的に支援することを目的としている。学長、副学長、広報入試部長のほか、理事長から指名された理事2名などを構成員とし、大学と理事会が協力・連携して入学者選抜に取り組む体制となっている（資料5-2）。

合否判定は、全学的な定員管理を踏まえてアドミッションセンターが選抜試験ごとの合格者案を作成し、合否判定委員会の議を経て教授会において決定している。合否判定委員会はアドミッションセンターの構成員に各学部長を加えた委員構成となっている（資料5-2第16条）。判定資料には受験生氏名を掲載しないなど、恣意的な判定は一切できないよう厳正な手続きで行っている。

また、アドミッションセンターとは別に、学生募集活動を主な任務とする「広報入試委員会」があり、こちらは広報入試部長のほか、各学部教授会から選出された委員によって構成している（資料5-3）。

## &lt;入学者選抜の制度&gt;

本学の入学者選抜は「札幌学院大学入学者選抜規程」（資料5-4）に基づいて実施している。2021年度入学試験は以下5つの選抜方法によって実施した。

- (1) 総合型選抜（リフレクション入学試験）
- (2) 学校推薦型選抜（指定校入学試験、指定スポーツ入学試験、公募制入学試験）
- (3) 一般選抜（一般スカラシップ入学試験、一般入学試験）
- (4) 一般選抜（共通テスト利用スカラシップ入学試験、共通テスト利用入学試験）
- (5) 特別選抜（社会人入学試験、海外帰国生入学試験、外国人留学生入学試験）

(1)総合型選抜では受験生の多面的な能力を評価するため、2種類（「面接重視型」及び「自己PR重視型」）のリフレクション入学試験を実施している。「面接重視型」は、複数回の面談や面接を通じて、受験生が持つ学ぶ意欲や能力を引き出すことで、大学での学びに対する強い目的意識を持った学生獲得を目指す制度である。「自己PR重視型」は、高校での成果を振り返り、本学入学後の学修計画を面接の中で発表・PRしてもらうことで、修学意欲の高い学生の獲得を目指す制度である。

(2)学校推薦型選抜は高等学校校長の推薦を得た受験生を対象にした入学試験であり、指定校入学試験、指定スポーツ入学試験、公募制入学試験に分かれる。「指定校入学試験」は本学が指定した高等学校から、指定した受験生の人数を上限に選抜を行う制度である。「指定スポーツ入学試験」は12種目の指定スポーツを対象に、本学入学後も当該クラブ活動を継続する意思を持ち、かつ当該クラブ顧問の推薦を受けた受験生を対象にしている。「公募制入学試験」は選抜方法によって、高等学校での評定平均を評価する「基礎学力重視型」、

高等学校での様々な課外活動を評価する「課外活動重視型」、各種ボランティア活動や国際交流活動を評価する「グローバル・地域貢献活動重視型」、高等学校時代に得た資格や専門教科での秀でた能力を評価する「資格取得・専門教科学力重視型」に細分化され、多様な能力を持った入学生の確保に努めている。

(3)(4)一般選抜は本学が実施する「一般入学試験」及び「一般スカラシップ入学試験」と、独立行政法人大学入試センターが実施する大学入学共通テストを利用した「共通テスト利用入学試験」及び「共通テスト利用スカラシップ入学試験」を設けている。「スカラシップ入学試験」は、入試成績の高い者に対して学費を免除する特待制度の選抜試験であり、合格者は最長で4年間の授業料免除を受けることができる。

(5)特別選抜は受験者の属性により「社会人入学試験」、「海外帰国生入学試験」、「外国人留学生入学試験」を設けている。外国人留学生入学試験に関しては、日本大学連合学力試験(JPUE)を活用することにより、日本在住の留学生のみならず、海外に在住する受験者にも受験し易いよう配慮している。

なお、スカラシップ特待生をはじめ、本学における授業料免除等の経済的支援や学費については、本学ウェブサイト(資料5-5【ウェブ】、5-6【ウェブ】)や入試ガイド(資料5-1.p24)に掲載し、受験生への周知を図っている。

### <入学者選抜における配慮>

#### (ア) 合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜

病気・負傷や障がいなどで配慮が必要な受験生に対しては、解答方法、試験室、座席及び所持品に関する配慮の例を下表のとおり示し、希望する場合は事前に相談するように案内している。(資料5-1.p26、資料5-7【ウェブ】)

区分	対象となる者	配慮の例
①視覚障がい	<ul style="list-style-type: none"> <li>点字による教育を受けている者</li> <li>良い方の眼の矯正視力が0.15以下の者</li> <li>両眼による視野について視能率による損失率が90%以上の者</li> <li>上記以外の視覚障がい者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>点字解答、文字解答</li> <li>拡大文字問題冊子の配布</li> <li>拡大鏡等の持参使用</li> <li>窓側の明るい座席を指定</li> <li>照明器具の持参使用又は試験会場での準備</li> </ul>
②聴覚障がい	<ul style="list-style-type: none"> <li>両耳の平均聴力レベルが60db以上の者</li> <li>上記以外の聴力障がい者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>手話通訳士等の配置</li> <li>注意事項等の文書による伝達</li> <li>座席を前列に指定</li> <li>補聴器又は人工内耳の装用</li> </ul>
③肢体不自由	<ul style="list-style-type: none"> <li>体幹の機能障がいにより座位を保つことができない者または困難な者</li> <li>両上肢の機能障がい著しい者</li> <li>上記以外の肢体不自由者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>介助者の配置</li> <li>試験室を1階に設定</li> <li>トイレに近い試験室での受験</li> <li>車椅子、杖の持参使用</li> <li>試験場への乗用車での入構</li> <li>試験時間の延長(1.3倍)</li> </ul>



④病弱	・慢性の呼吸器疾患、心臓疾患、腎臓疾患等の状態が継続して医療または生活規制を必要とする程度の者またはこれに準ずる者	・試験室を1階に設定 ・杖の持参使用 ・別室の設定
⑤発達障がい	・自閉症、アスペルガー症候群、広汎性発達障がい、学習障がい、注意欠陥多動性障がいのための特別な配慮を必要とする者	・試験時間の延長（1.3倍） ・拡大文字問題冊子の配布 ・注意事項等の文書による伝達
⑥その他	・①～⑤の区分以外のもので特別な配慮を必要とする者	・トイレに近い試験室での受験 ・座席を試験室の出入口に近いところに指定

#### （イ）新型コロナウイルス感染症への対応

2021年度の入学試験では、新型コロナウイルス感染症への対応を次のように講じた（資料5-8）。

一般選抜試験の出題範囲は、臨時休校に伴う学業の遅れを勘案し、発展的な学習内容からの出題について配慮することとした。

また、入学試験の実施に際し、受験生に対しては「体調確認票」の提出を義務付け、試験当日に発熱や咳などの症状がある受験生に対しては、新型コロナウイルスの感染有無に関わらず、面接日や筆記試験日を別に指定する日程に変更して対応した。

さらに、学校推薦型選抜の面接については対面方式で実施予定であったが、北海道内での感染が拡大したことから急遽オンライン方式での面接に変更して実施した。

入学試験運営にあたっては、業務を担当する教職員の体調確認を厳密に行った。試験当日に発熱や咳などの症状がある者は入学試験業務に従事させないようにし、代替の教職員を充てることとした。また、試験会場の除菌及び換気を徹底し、感染防止に努めた。

新型コロナウイルスの影響は受験生への広報活動にも甚大なものがある。2020年3月のオープン・キャンパスは中止を余儀なくされ、それ以降については手探りの状況ながらオンラインによるオープン・キャンパスを実施した。

#### ＜大学院の入学選抜＞

大学院の入試制度は受験生の属性により一般入試と社会人入試、学内進学者向け入試の3区分で実施している（資料5-9）。入学選抜の試験は研究科・制度ごとに異なるが、面接試験、小論文試験、専門試験、外国語試験等を組み合わせて実施し、アドミッション・ポリシーに定める院生の確保に努めている。

[各入試区分の試験内容（大学院研究科）]

研究科名\入試区分	一般入試	社会人入試	学内入試 [入試名称]
法学研究科	・小論文 ・専門試験 ・面接試験	・小論文 ・面接試験	[学内進学] ・小論文 ・面接試験

研究科名\入試区分	一般入試	社会人入試	学内入試 [入試名称]
臨床心理学研究科	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 専門試験</li> <li>・ 小論文</li> <li>・ 英語</li> <li>・ 面接試験 (筆記合格者)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 専門試験</li> <li>・ 小論文</li> <li>・ 英語</li> <li>・ 面接試験</li> </ul>	[特別選別入学試験] <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 小論文</li> <li>・ 面接試験</li> </ul>
地域社会 マネジメント研究科	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 専門基礎試験</li> <li>・ 面接試験</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 論述試験</li> <li>・ 面接試験</li> </ul>	[「在学者及び本学 出身者」進学入試] <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 面接試験</li> </ul>

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

評価の視点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  
 評価の視点2：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  
 評価の視点3：収容定員に対する在籍学生数の未充足に関する対応

<定員充足の状況>

定員については、必ずしも適正に管理できているとは言えない状況にある。

本学の定員充足状況は大学基礎データ表2及び下表の通りであり、次の学部・学科の定員未充足が課題である。入学定員充足率の5年平均では、経営学部会計ファイナンス学科(0.72)、人文学部人間科学科(0.68)、人文学部こども発達学科(0.84)、人文学部全体(0.81)、法学部法律学科(0.84)、大学全体(0.89)である。また、2020年度収容定員充足率では、経営学部会計ファイナンス学科(0.75)、人文学部人間科学科(0.72)、人文学部こども発達学科(0.87)、人文学部全体(0.83)、法学部法律学科(0.86)となっている。

大学院においても同様に、定員未充足の課題がある。全ての大学院研究科が収容定員割れの状態で低落傾向にあるが、特に地域社会マネジメント研究科については、入学定員充足率の5年平均が0.20、2020年度収容定員充足率が0.18の状況となっている。

	2020年度 入学者数	2020年度 入学定員 充足率	入学定員 充足率の 5年平均	2020年度 在籍学生数	2020年度 収容定員 充足率
経営学部					
経営学科	205	1.71	1.03	512	1.07
会計ファイナンス学科	78	1.56	0.72	149	0.75
経営学部 合計	283	1.66	0.94	661	0.97
経済学部					
経済学科	162	1.08	0.97	613	1.02
経済学部 合計	162	1.08	0.97	613	1.02

	2020年度 入学者数	2020年度 入学定員 充足率	入学定員 充足率の 5年平均	2020年度 在籍学生数	2020年度 収容定員 充足率
人文学部					
人間科学科	127	0.98	0.68	372	0.72
英語英米文学科	71	1.42	1.12	237	1.19
こども発達学科	44	0.88	0.84	173	0.87
臨床心理学科	<2018年度より募集停止>		0.73	62	0.62
人文学部 合計	242	1.05	0.81	844	0.83
心理学部 <2018年度開設>					
臨床心理学科	82	0.86	1.06	294	1.03
心理学部 合計	82	0.86	1.06	294	1.03
法学部					
法律学科	184	1.23	0.84	514	0.86
法学部 合計	184	1.23	0.84	514	0.86
学部 合計	953	1.20	0.89	2,926	0.92
大学院					
法学研究科	6	0.40	0.51	15	0.50
臨床心理学研究科	3	0.30	0.58	11	0.55
地域社会マネジメント研究科	2	0.10	0.20	7	0.18
大学院合計	11	0.24	0.39	33	0.37

#### <2014年度以降の対応>

定員の未充足についてはこれまでも文部科学省からの留意事項や、認証評価における認証評価機関からも指摘がされてきたところであり、学内で対策を検討してきた。

前回2014年度の認証評価以降は、入学定員を次のように減らしている。

##### 2014年度

- 経営学部会計ファイナンス学科 80名→50名
- 人文学部英語英米文学科 70名→50名
- 社会情報学部社会情報学科 150名→学生募集停止

##### 2015年度

- 経済学部経済学科 200名→150名
- 法学部法律学科 200名→150名

この2年間で学部全体の入学定員を300名引き下げて790名とし、充足率の改善を図った。

さらに、新たな国家資格である公認心理師の育成を主な目的として、人文学部臨床心理学科を改組し、心理学部臨床心理学科を2018年度から設置した。心理学部臨床心理学科の2020年度収容定員充足率は1.06となっており、堅調に推移しているところである。

また、JRと地下鉄が交わる札幌市の交通の要衝、新札幌地区に新たな校地を取得し、新校舎を建設して2021年4月に新札幌キャンパスとしてその利用を開始する。地下鉄出口

から徒歩1分の好立地であり、教職員や在学生はもちろんのこと、高校生や周辺住民からも大きな期待が寄せられている。この新札幌キャンパスには、経済学部と経営学部を再編した経済経営学部を設置し、大学院地域社会マネジメント研究科の移転と合わせて、2021年4月から教育を展開する予定である。

#### <2020年度入試>

以上のような対応のもと、2020年度の学部全体における入学者に関しては、入学定員795名に対して953名の新入生が入学した。5年連続の増加傾向であり、実に2007年度以来13年ぶりに入学定員を上回る入学者を確保することができた。

2020年度の入試結果の要因を本学では次のように分析している。

(ア)首都圏の大規模大学を中心とした定員管理の厳格化と、2021年度の入試制度改革に伴う安全志向の高まりにより、志願者が高偏差値の大学から地方の中小私大に流れる傾向があった。以下は、本学の入学手続率の変化である(2018年度との比較)。

- ①一般入学試験A日程……………22.4% (20.6% : +1.8ポイント)
- ②大学入試センター試験利用入学試験A日程…19.2% (17.9% : +1.3ポイント)
- ③一般入学試験B日程……………39.3% (27.7% : +11.6ポイント)
- ④大学入試センター試験利用入学試験B日程…16.4% (17.9% : -1.5ポイント)

(イ)地方の大学においても、定員超過が経常費補助金の削減措置につながることから、2020年度は道内の有力私大2校が入学者を絞り込んだ。

(ウ)2021年度に控える新札幌キャンパスへの展開と経済経営学部の開設により、本学のイメージが“ダイナミックに変革に取り組む大学”として映り、かつこの効果がすべての学部・学科に波及した。

- ①地域別志願者数は、石狩地区(前年度比1,120名増)とJR千歳線の沿線である胆振地区(同66名増)が伸びている。
- ②2020年度に入学した学生を対象としたアンケートでは「新キャンパス」を志望理由にあげた回答が目立った。
- ③昨年来、オープン・キャンパス参加者のアンケート調査を見ると、新札幌キャンパスへ移転する学部(経済経営学部、心理学部)への関心の高さが認められる。

(エ)教育内容の充実や修学支援の成果がクチコミで高校、受験生に伝わった。

- ①定員割れが続いていた法学部の入学定員充足率は1.23を達成した。法学部ではこの間、正課教育と連動した検定試験合格に向けた取組や、全学生をゼミに所属させて組織的に助言、指導する取組などを展開している。
- ②就職に力を入れる取組が評価されている。本学では「コンピテンシー検査」を新入生全員に実施し、目的意識をもって大学生活が送れるように早期から進路や就職を考える機会を設けている。

(オ)2018年度から女子学生獲得を意識した広報(イメージ戦略)を続けた。その効果が定着している。

- ①志願者に占める女子比率は34.2%(2018年度33.4% : +0.8ポイント)。
- ②入学者に占める女子比率は31.1%(2018年度29.1% : +2.0ポイント)。

(カ)外国人留学生を獲得するための新たな施策を展開している。

- ①入学者数は年々増加している。2017年度5名、2018年度13名、2019年度20名、2020年度39名となった。特に2020年度の伸びが大きい。
- ②日本語学校への広報を展開した結果、特定の日本語学校から複数の志願者があり、本学に対する評価が拡散している可能性がある。
- ③日本大学連合学力試験（JPUE）の活用により、2020年度は8名の入学者を獲得した。

(キ)2018年度入試から導入した「スカラシップ入学試験制度」に対する認知度が高まり、定着してきた。志願者数は伸び、一般入学試験で前年度比148名増加、大学入試センター試験利用入学試験で同96名増加となった。

量的な改善とともに、質的改善（入学者の学力水準の向上）の傾向も認められる。

(ア)2020年度は「スカラシップ入学試験制度」で57名、「成績優秀者奨学金制度」で187名の入学生を受け入れた。

(イ)心理学部臨床心理学科において一般入学試験・大学入試センター試験利用入学試験の合否ラインを引き上げた。いわゆる偏差値を高めるための戦略的な取組である。ただし、学力水準の向上という成果を得た一方で、開設3年目において入学定員を割る結果となった（入学定員充足率0.86）。

2021年度の入学者は、新型コロナウイルスの影響もあり、非常に予想しにくい。2020年度に39名が入学した外国人留学生についても、国の入国制限の状況によっては大きな期待はできない。また、入試制度改革を敬遠し、浪人回避を狙う層による入学者の増加といった一時的な外的プラス要因も2021年度にはなくなる。これらの懸念材料を踏まえつつ、2021年度は4月に開設する新キャンパスとそれに伴う積極的な広報活動により、入学定員775名を上回る入学生の獲得を目標としている。

#### 5.1.4. 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）に基づく定期的な点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

学生の受け入れの適切性については、アドミッションセンター、広報入試委員会及び各学部・研究科において点検・評価を行っている。主な役割分担として、アドミッションセンターは大学全体の入学定員管理を、広報入試委員会は大学全体の学生募集活動を、各学部・研究科はそれぞれの学生受け入れの点検・評価を受け持つ。

入試業務は見直すべき事項が多く、合格者の手続き歩留まり率、入試種別ごとの募集人数、広報活動を行う地域や高校などについて、毎年度のように改善を図っている。

また、点検・評価には、本学「教学IRプロジェクト」が作成した分析集である「IR報告書」（資料4-40）を活用している。特に、学生の受け入れに関しては、「IR報告書」の「1

年 GPA と入試制度 (p.20)」のデータに着目している。

本学では総じて、「推薦入試」よりも「(大学入試センター試験利用入学試験を含む) 一般入試」で入学した学生の GPA が高い傾向にある。他方、本学は大学としてはいわゆる大学偏差値が低い部類の大学と言える。これらを勘案して、高い学力の学生を一般入試で獲得し、本学における学修活動全般の活性化を図るため、2018 年度から全学科で「スカラシップ特待生」制度を導入した。スカラシップ特待生の卒業はこれからであるが、「IR 報告書」のデータを見ると、在学中の成績は期待通り高い GPA で推移している。これに加え、1 年生全体の GPA 分布を見ても「スカラシップ特待生」制度導入後は上位ランクの割合が増えており、学部生全体の活性化に繋がっている様子が確認できる。

## 5.2. 長所・特色

- スカラシップ入学試験制度は北海道内で比較的早い時期に取り組んだこともあり、高等学校の進路指導教員から評価され、実際に以前よりも偏差値の高い高等学校卒業の入学生が増えている。また、指定スポーツ入学試験で優れた競技実績を持つ入学生を受け入れることで、課外活動が活性化し、その結果全国大会に出場するなどの成果をあげる団体が増加している。

## 5.3. 問題点

- 本学の学生受け入れに関する大きな問題点は、定員の未充足である。回復基調にはあるものの、2020 年度の大学全体の収容定員充足率は 0.92 と定員を満たしておらず、5 学部 8 学科中で収容定員を充足できているのは半数の 4 学科に留まっている。また、大学院についても、特に地域社会マネジメント研究科の 2020 年度収容定員充足率が 0.18 であり、対策が急務と考えている。

## 5.4. 全体のまとめ

本学の学生の受け入れ方針であるアドミッション・ポリシーを含め、3 つのポリシーに関しては、今後も本学のステークホルダーの意見を踏まえながら見直し、受験生とその保護者、高等学校教員、社会にとってより分かりやすく意義のある内容に改善を図っていく。

定員未充足の問題については本学の教学全体に関わる社会的評価であると考え、広報活動や入試制度、教育内容、卒業時の就職や進学まで、教学全般を総合的に改善していく必要があると捉えている。しかしながら、18 歳人口の減少は待ったなしであり、定員未充足の状況が続いては本学の経営環境も厳しくなる懸念を持つ。そのため、定員管理における短期間での是正を図るべく、2021 年度以降の見直しを次のように決定している。

### 《2021 年度》

- ・経済学分野の学部再編によって大学全体の入学定員を 20 名減員する。
- ・定員充足率の低い会計ファイナンス学科を募集停止とする。

経済学部 経済学科 (150名)		経済経営学部 経済学科 (150名)
経営学部 経営学科 (120名)	⇒	経営学科 (150名)
会計ファイナンス学科 (50名)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経済経営学部、地域社会マネジメント研究科の主たるキャンパスを新札幌とする。</li> </ul>		
<p>《2022年度》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 定員充足率の低い人間科学科の入学定員を 25 名減員する。</li> <li>・ 他方、志願者数の多い臨床心理学科の入学定員を 25 名増員し、両学科の定員管理適正化を図る。</li> </ul> <p>人文学部 人間科学科 (130名) ⇒ (105名)</p> <p>心理学部 臨床心理学科 (95名) ⇒ (120名)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 心理学部、臨床心理学研究科の主たるキャンパスを新札幌とする。</li> </ul>		

2021年4月には経済学部と経営学部を再編し、新学部として経済経営学部を開設する。また、経済経営学部の教育を展開するキャンパスを、新たに設置する新札幌キャンパスにすることで、立地利便性を活かし、より安定した入学生の確保に努める。

2022年度には、収容定員の充足状況がもっとも厳しい人文学部人間科学科と、2022年度から新札幌キャンパスへ移転する心理学部臨床心理学科の定員再配置を行う。

大学院では、定員充足に最も苦慮している地域社会マネジメント研究科を2021年度から、臨床心理学研究科を2022年度から新札幌キャンパスに移転する。地域社会マネジメント研究科で積極的に受け入れを行っている社会人学生にとっても、勤務後の通学負担が軽減されることになり、入学生の獲得に繋がると考えている。

以上のことから、学生の受け入れについては、定員管理に関して軽度な問題があると評価している。

## 第6章 教員・教員組織

### 6.1. 現状説明

#### 6.1.1. 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：各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針（分野構成、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

評価の視点2：大学として求める教員像の設定

#### <教員組織の編成に関する方針>

法人の中期的な経営計画である「SGU Vision 2026」では、教員組織の編成に関する「教員数の適正化に関する数値目標」を次のように掲げている（資料 1-12.p21）。

##### 《教員数の適正化に関する数値目標》

- ① 教員の退職者補充については、次の「教員組織の編成方針について」（2016年2月8日 常任理事会決定）に従い、厳格に進める。  
(ア)退職教員は原則として不補充とする。  
(イ)期限付教員の人数については財政状況を考慮しつつ、教育の必要性を重視しながら個別的に判断する。
- ② 学位授与方針に合致したカリキュラム編成を通じて授業科目の精選を進め、非常勤講師依存率の低減を図る。2012年度以降、委嘱コマ数を削減してきたが（2012年度を100とした場合に2017年度は74.3）、引き続き、学部再編及び学部学科のカリキュラム変更にあたり、授業科目の精選を進める。
- ③ 学部再編によって大学設置基準上の必要教員数を引き下げ、これを基準に教員数を削減する。ただし、カリキュラムの確実な運営及び教育の質保証の観点から、教員数の目標値を設定する（最低基準に一定数を付加した適正な教員数）。

大学側では、学長を委員長とする「人事委員会」（資料 6-1）が全学の教員組織に関わる総合的な人事政策や教員配置の計画について審議をしており、審議事項のひとつとして「教員人事採用方針」を毎年度確認している。先の中期的な「教員数の適正化に関する数値目標」を受けて、「2020年度教員人事採用方針」は以下のようにしている。

##### 《2020年度教員人事採用方針》

- (1) 教育課程の維持並びに設置基準教員数を確保する観点から、補充・不補充を含め、慎重に検討を進める。
- (2) 外国人留学生の日本語科目と学習支援に対応した教員採用人事を優先する。
- (3) (2019年度に採用不調だった) 経済学部の教員採用人事を優先する。



### ＜求める教員像＞

本学の「求める教員像」については以下のように定め、本学ウェブサイトにも明示している（資料 6-2【ウェブ】）。教員採用の募集要項等にも記載し、応募の際の参考にしてもらうとともに、教員採用の指針として活用している。

#### 《本学の「求める教員像」》

1. 本学の理念や教育目標及び各学部・研究科の諸目標を理解し、その達成に向け真摯に取り組む教員
2. 専攻分野に関する優れた知識及び経験を活かし、学生の学びと成長を支援する教員
3. 地域に拓かれた大学の一員としての役割を果たし、地域社会の発展に貢献する教員

「求める教員像」は本学の理念と目的を意識して策定しており（資料 6-3）、理念で謳う「地域と共生する」こと、目的として掲げる「深く専門的学術を教授、研究する」こと、「北海道の産業の発展及び北海道の社会文化並びに道民の福祉の向上に貢献し得る」ことを含んだ内容になっている。

#### 6.1.2. 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

- ・教員組織の編成に関する方針と教員組織の整合性
- ・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

評価の視点 3：教養教育の運営体制

教員組織の編成として、前述した「教員数の適正化に関する数値目標」の③では、「カリキュラムの確実な運営及び教育の質保証」を前提としながらも、「学部再編によって大学設置基準上の必要教員数を引き下げ、これを基準に教員数を削減する」目標を掲げている。

これを実行に移した学部再編が 2021 年 4 月に開設する経済経営学部であり、2021 年度以降は大学設置基準上必要な教員数が 110 名から 98 名に減少する。これを見越して、①（ア）のように退職教員を補充せず、教育課程の維持を前提としながらも在籍教員数を抑制する方針を採ってきた。特にここ数年は必要教員数ぎりぎりの状況が続いているが、人事委員会では大学設置基準を下回ることが無いよう、退職教員と採用教員の推移を常に確認しているところである。

しかしながら、2020 年度は 5 月 1 日時点において、大学設置基準上必要な教員数 110 名に対し、本学の専任教員数は 109 名であり、1 名不足の状況となっている（大学基礎デ

一タ表1)。2020年3月に急な退職者が発生したためであるが、この不足状況を解消するため、2020年7月に教員1名の採用募集を行った。その結果、2020年10月1日付での採用に至っており、それ以降は大学設置基準教員数110名を満たしている。

本学の専任教員は学則第43条に基づき教授、准教授、講師、助教、助手から構成されている。ただし、助教、助手はこれまで採用実績がない。また、人事委員会では学部別の男女比率や年齢構成を提示し、バランスを考慮した教員組織編成をするように促している(資料6-4)。

本学では、有期契約に基づく教員任用制度(期限付教員)を一部採用しており、本制度に基づく在職者の状況(2020年5月1日)は、教授18名、准教授3名、講師10名の計31名となっており、全教員数に対する期限付教員が占める割合は28.4%となっている。期限付教員の割合が増加することは、経営の観点からみると雇用の不安定を招き、教育の観点からみると、教員が数年単位で入れ替わる状況により学生指導の低下を招く不安がある。適切な期限付教員数を維持するため、2020年度には特別任用講師のポストを専任教員へ転換する仕組みを整備し、今後は期限付教員の講師採用は行わないことを決定している。

各学部・学科では、科目適合性を考慮しながら各教授会において授業担当者を決定している。また、学部横断的に設置している教養科目の編成及び授業担当者の決定にあたっては、全学教務委員会が主体となって対応し、教授会へ提案をしている。

また、大学院研究科の授業科目を担当するにあたっては、科目ごとに資格審査を行うこととしており、研究科ごとに定めている「資格審査に関する内規」によって審査をしている(資料6-5)。なお、本学は大学院の授業のみを担当する専任教員は配置しておらず、学部の教員が大学院科目を兼務している。

教員の授業担当負担への配慮に関しては、「学校法人札幌学院大学就業規則」第10条において、専任教員の授業最低義務時間数(担当基準コマ数)を週5コマ(1コマ/通年にわたって1週間につき90分授業を1回)と規定している(資料6-6,第10条)。この担当基準コマ数を超えた場合は、超過手当を支給している。なお、学長や学部長など、校務の負担が大きい役職者にはコマ数緩和の配慮措置を設けている。しかし、カリキュラムの多様化や大学院の兼務担当などで、役職者を含め、担当基準コマ数を超える実態が多々あること、さらにはそれに伴い、十分な研究時間を確保しにくくなっていることは課題として認識している。

### 6.1.3. 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、准教授等)ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

評価の視点2：規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

教員の採用にあたっては、まず、人事採用枠の検討から始まる。各学部は「教員人事採用方針」を踏まえ、必要な人事要求を人事委員会へ提出する。学長は人事要求の内容から、採用方針との適合性、各学部のカリキュラム編成及び中期人事計画との整合性等を考慮の

上、人事採用枠を人事委員会及び大学協議会へ提案し、承認を得る。その後、理事会は大学運営上の必要性和財政状況を勘案し、人事採用枠を最終決定している。本学ではあらかじめ各学部の教員定数は規定しておらず、毎年度、この過程を経て教員数を確定させている。

その後の募集及び採用の手続きは、「札幌学院大学教員任用内規」（資料 6-7）に定めている。学部内に人事委員会及び業績審査委員会を設置し、応募者の業績審査、模擬講義等を含めた面接などを経て、教授会で採用候補者が承認される。これを踏まえて、最終的に理事会が採用決定するという過程を経る。

昇任に関する手続きは「札幌学院大学教員昇任内規」（資料 6-8）に定めており、具体的には次の通り行われる。まず、学部長が当該教員の昇任資格を有すると認めるとき、又は本人から昇任の申請があったときには、学部内に昇任審査委員会を設置し、申請者の研究及び教育上の業績の審査を行う。つまり、学部長又は本人による要求で昇任手続きを開始できるようになっている。その後、昇任審査委員会での審査結果に基づいて、学部長が教授会で昇任の提案を行い決定している。直近 3 年間の実績としては、毎年度 2～3 名が昇任をしている。

採用及び昇任に際し、教授、准教授、講師のそれぞれの職位については、「札幌学院大学の教員の資格に関する規程」（資料 6-9）及び「札幌学院大学の教員の資格基準に関する内規」（資料 6-10）において、保有学位、研究上の業績、実務上の業績、教授歴などの評価基準を定め、これに基づき決定している。

以上により、教員の募集・採用・昇任に関しては、規程が整備されていること及び各種会議体での承認を経て公正に行われていることから適切であると判断する。

#### 6.1.4. 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

##### <組織的な FD の実施>

本学では全学的な FD を実施することを目的として、「FD センター」を設置している。また、この FD センターの業務に関する重要事項を審議し、組織的に FD を実施するために FD 委員会を設けている（資料 3-5）。FD 委員会は FD センター長（副学長）、教務部長、FD 専門員、FD 委員（原則として各学科長、大学院から 1 名）、その他必要と認められた者から構成されている。副学長がセンター長の職を担うことで、学長の統括下で FD を推進する体制としている。

本学の FD の取り組みは、次の 3 点を柱に活動をしている。

- ① 全学的な FD 研究会の実施
- ② 教授法改善に関する先駆的な取り組みに対する予算的な支援
- ③ 学生による授業評価アンケートの実施と集計

## ① 全学的なFD研究会の実施

2019年度及び2020年度のFD研究会は、次のテーマによって開催している。(資料6-11、6-12)

開催日	FD研究会「実施テーマ」 【対象】
2019年4月25日	「学生FD団体からの実施報告、2018年度活動報告」 【大学全体】
2019年6月10日	「100分授業と総合的教育改革」 【大学全体】
2019年9月18日	「3つのポリシー、評価の基本と現状把握」 【学士課程、修士課程】
2020年2月27日	「高大接続の方向性と共通テストのゆくえ」 【学士課程】
2020年9月2日	「発達障がいのある学生への教育支援」 【大学全体】
2021年2月12日	「授業評価アンケートを活用した取組み報告会」 【学士課程、修士課程】
2021年2月15日	「遠隔授業に伴う学生支援と心のケア」 【大学全体】
2021年2月19日	「FDフォーラム－2020年度の遠隔授業を終えて－」 【大学全体】

2019年4月の研究会では「学生FD団体」から報告発表をしてもらっている。授業改善という共通の目的で学生と教職員が意見交換する機会はあまり無かったため、貴重な機会となった。

2019年9月に実施した「3つのポリシー、評価の基本と現状把握」では、外部講師による講演会とともに、学部・学科単位でワークショップを開催し、現状の3ポリシーとカリキュラムの関係性について意見交換をしている。さらにこの研究会後、学長の要請に基づいて、各学部・研究科では3ポリシーの点検にそれぞれ取り組み、実際に見直しを行ったところである。

2020年度は上記のほかに、電子計算機センターの協力を得て「遠隔授業講習会」を開催している。新型コロナウイルス感染拡大防止のため、前期開講科目は全て遠隔授業で行うこととしたが、遠隔授業の教育ノウハウと能力を十分に持たない教員が多数だったための対応である。

## ② 教授法改善に関する先駆的な取組みに対する予算的な支援

教授法改善に関する取組みに対する予算的支援では、個人あるいはチームから教授法(教育方法)改善の提案を募り、申請内容をFD委員会にて審査・選定して、その実施予算を支援している。積極的に授業改善に取り組もうとする教員を支援するとともに、実践の中から得たノウハウや知見を全学的に共有することによって、大学全体の教育の質向上を図っている。2019年度は3件、2020年度は1件の応募があり、審査の結果、全件を選定している。(資料6-13)

## ③ 学生による授業評価アンケートの実施と集計

学生による授業評価アンケートは、前期と後期に1回ずつ、履修者6名以上の科目を対象に実施をしている。その目的は、個々の教員の授業内容と方法の改善に資することにあるが、副次的には評価結果とこれに対する教員のコメントを教職員・学生間で共有し、す

すべての教職員の教育改善の意識を高めることにある。授業評価アンケートを活用した組織的な取り組みとして、具体的には次のことを実施している。

- 1) 学科・研究科単位で集計した授業評価アンケート結果を踏まえ、それぞれの単位で評価・分析を行う。
- 2) 教員単位で集計した授業評価アンケート結果を踏まえ、学科・研究科ごとに数名の教員へ授業改善に向けた取り組みを確認する。
- 3) 以上を報告書としてまとめ（資料 6-14）、学内で共有するとともに、学内 Web ページで公表する。

なお、学生に対するフィードバックとして、上記報告書のほかに「各課程の全体集計結果」、「個別科目集計結果」、「教員からの科目別コメント」を学内 Web ページで公表している。

#### <教員の研究活動や社会貢献の活性化を図る取り組み>

本学の研究活動の活性化を図るため、総合研究所に研究部会を置いている。研究部会は、「常設部会」と「特設部会」から成る。

「常設部会」は各学部に設けている研究部会であり、本学における研究活動の中心的役割を担い、研究会の開催や紀要の編集を行っている。各教員は所属学部における常設部会の構成員となっている。

「特設部会」は、研究活動の活性化や地域社会の学術研究発展に寄与するために設置される部会であり、現在 4 つの特設部会が活動している（資料 6-15）。そのひとつである地域連携部会はとりわけ地域貢献の役割が大きく、その目的を「地域連携に関する研究の発展とその発表、普及及び部会員相互の親睦を図り、併せて部会員の研究を促進すること」としている。地域連携部会は、構成員が学部横断的に組織されていることに加え、研究会の開催に際しては職員の参加も可能とするなど、地域連携を志す学内教職員に広く門戸を開き、活動の活性化を図っている。

#### 6.1.5. 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）に基づく定期的な点検・評価

評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

教員組織の適切性に関して、大学設置基準で定められた専任教員数の管理など、量的な点検・評価は人事委員会が担い、教育目的の達成に資する教員編成の計画など、質的な点検・評価は各学部が担っている。また、教員数の適正化に関する数値目標など、経営面における中期計画の進捗管理は理事会が担っている。これらの点検・評価を毎年度実施している。

人事委員会では大学全体の教員組織について、「学部・研究科等の教育課程や収容定員等に応じた適切な規模の教員組織を設ける」ことを目標に点検・評価を行っている。18 歳人

口の減少とともに在籍学生が減少する中、特定の学部で教員数が偏らぬよう、大学設置基準における必要教員数の充足を大前提にバランスの取れた教員組織調整を行っている。

また、人事委員会の提起によって策定した本学の「求める教員像」については、採用教員及び学部長を対象としたアンケートを実施しながら、その認知度及び改善の必要性を確認してきた（資料 6-16）。

各学部においては、今後予想される退職教員に対し、人事委員会、理事会と連携を取りながら、適切な教員補充の計画を策定している。特に 2020 年度は、法人の中期計画実現に向けた取り組みとして、各学部における中期的な人事採用計画の提出を求めたところである。理事でもある学長は、学部の中期人事採用計画と法人の中期計画、双方の調整を図る役割を担っている。

## 6.2. 長所・特色

➤ 学生 FD 組織が自発的に本学の教育改善に取り組む活動や、教職員との FD 研究会を実施する取り組みは、本学の理念である「自律（自律する力を育てる大学）」、「協働（構成員で創りあげる大学）」に大きく寄与している。学生 FD 組織の活動を通じ、実際に授業を受講する学生の視点を大学全体として取り入れることは、本学の教育の質を高めていると考えている。

## 6.3. 問題点

➤ 在籍教員数の基準を大学設置基準上の必要教員数にすることは、法令遵守の面から綱渡りの状況となり、今回招いた 1 名の教員不足（2020 年 5 月 1 日時点）のような問題に再度直面する懸念がある。学部再編に伴う法令教員数の削減とともに、教員不足を回避する中期的な教員組織編成を整備する必要がある。

## 6.4. 全体のまとめ

教員組織の編成方針は教員の削減を掲げているものの、教育課程の維持並びに大学設置基準教員数の確保を前提としたものであり、適切なものと判断している。また、入学者を安定的かつ持続的に獲得できれば、教員の削減方針も改める方向に繋がると考えている。

2020 年 5 月時点において、大学設置基準上必要な教員数が 1 名不足した状況については、必要教員数ぎりぎりの運営が招いた結果であり、大きな反省点と認識している。なお、2021 年度の学部再編により、必要教員数は 110 名から 98 名へ減少することから、今後は余裕を持った教員組織の運営ができると考えている。今後さらに、学長主導のもと、各学部と法人の双方と調整・連携を図りながら、中期的な教員組織の編成を整備していくことを目指す。

一方、教員数の減少により、各教員の授業担当負担が増大してきている。最適な授業科目への精選や、効率的な授業運営を図り、研究時間の確保に繋げていきたい。

期限付教員の増加については、一定の歯止めを掛ける必要があると考えている。特に講

師を中心とした若手教員には、本学の将来を担ってもらう必要がある。そのためにも、今後は期限付教員の講師採用は行わないことを決定している。今後は期限付教員の教授、准教授についても課題を洗い出し、制度改善を図っていく予定である。

教員の募集、採用、昇任等については、明文化された規程に基づいて公正かつ適切に実施できている。採用に際しては、業績審査委員会による適切な審査を行ったうえで、各会議に諮りながら採用候補者を慎重に選考している。

FD活動は、FDセンターによって組織的に実施できている。ただし、FD研修会を活気あるものにするため、FDの目的や意義について理解を求め、積極的な参加を促す方策を検討していきたい。特に修士課程独自のFD研究会の企画・実施が課題であると認識している。

以上のことから、教員・教員組織については、教員組織の整備面で軽度な問題があると評価している。

## 第7章 学生支援

### 7.1. 現状説明

#### 7.1.1. 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

本学では学生支援の主たる柱を修学支援、学生生活支援、進路支援とし、それぞれに対して適切な環境を整え、学生の個性に応じた指導を行う体制を整えている。修学支援は全学教務委員会、学生生活支援は学生委員会、進路支援は就職委員会がその主たる役割を担っている。このような従来から続く学生支援体制を、2020年度に「札幌学院大学学生支援に関する方針」として明文化し、校内での共有を図った（資料7-1）。

#### 「札幌学院大学学生支援に関する方針」

札幌学院大学は大学の理念に基づき、大学の目的・教育目標を実現するため、以下の学生支援方針を定める。

#### 「修学支援」

1. 修学に関する相談体制を整備し、教職員が相互に連携して相談・指導に取り組み、修学を円滑に進めていけるように支援する。
2. 学生が自ら意欲的に修学を進めることができるよう、設備環境の整備に努める。それと同時に、学ぶ意欲があり能力の高い学生には学業奨励などの支援をする。
3. 成績不振の学生や休学者及び退学希望者の状況把握を行い、一人ひとりの学生の個性を尊重しながら修学指導及び助言を行い、成長を支援する。
4. 資格取得、留学、ボランティアなど、学生の様々な学びを支援する。

#### 「学生生活支援」

1. 各種の奨学金・奨励金制度を充実させるとともに、その有効性を不断に検証して、経済面から学生生活と修学を支援する。
2. 保健センター、学生相談室、サポートセンター、その他各課と連携し、学生が安心・安全で健康な学生生活を過ごすことができるよう支援する。
3. 課外活動の活性化を通じて、健全な心身の育成と学生間の交流を促し、学生の豊かな人格形成を支援する。
4. 障がい学生に対する支援については、基本方針を別に定める。

#### 「進路支援」

1. 初年次よりキャリア形成支援に関する科目を教育課程に位置付け、経済産業省が示す「社会人基礎力」の養成を行う。
2. 適時適切な就職講座や企業説明会などを企画し、進路選択のための実践的な知



識、技術の修得を支援する。

3. 適時教職員によるきめ細かな指導を行い、学生の興味、関心を重視した進路希望の実現に努める。

なお、障がいのある学生に対しては「障がい学生の受入れ及び支援に関する基本方針」（資料 7-2）を別に制定し、本学は「障がい学生が障がいを理由とする差別を受けないよう配慮する」（第3条）こと、「障がい学生支援を適切に行うための支援体制の確保に努める」（第4条）ことなどを定めている。さらに、「障がい学生支援ガイドライン」を制定し、基本方針の運用に関する具体的な内容を定めている（資料 7-3【ウェブ】）。

### 7.1.2. 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（成績不振学生、留年者・休学者・退学希望者、補習教育、障がいのある学生、留学生等の修学支援）

評価の視点3：学生の生活に関する適切な支援の実施（経済的支援、学生相談、ハラスメント防止、学生の心身の健康等の生活支援）

評価の視点4：学生の進路に関する適切な支援の実施（キャリア支援、進路選択支援、ガイダンス等の実施）

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

本学の学生支援を修学支援、学生生活支援、進路支援に分けて説明する。

#### < 1. 修学支援 >

本学では学生情報をデータベースとして一元的に管理しており、このデータベースから学生支援に必要な情報を抽出、加工したものを「学生指導シート（「はぐくみ」）」として利用する仕組みを整えている（資料 7-4）。「はぐくみ」では個々の学生のプロフィールや学業成績、課外活動の状況、さらには教職員による当該学生への指導・助言内容の履歴など、学生支援を行う上で有用な情報を体系的に整備している。教職員は「はぐくみ」を閲覧することで、学生の直面している状況や課題について共通の認識を持つことができ、これによって支援の質を高めることができる。なお、「はぐくみ」には役割に応じた閲覧権限が設定されており、学生の個人情報保護に配慮をしている。

教授会では、成績不振者・留年者・障がいのある学生などの情報を共有し、修学状況の把握を行っている。さらに、必要に応じて個別に修学指導を行う体制を整えている。休学や退学の希望者に対しては、担任教員と面談をして十分に意思を確認の上、願い出を提出させている。

学生への補習教育については、サポートセンターに TA（ティーチング・アシスタント）及び SA（スチューデント・アシスタント）を配置し、レポートや論文を作成するために必

要な文章の書き方や、英語の学修をサポートしている（資料 7-5【ウェブ】）。電子計算機センター（サポートデスク）でも、学生スタッフによるコンピュータ授業の支援や相談受付を行っている（資料 7-6【ウェブ】）。

障がい学生支援はアクセシビリティ推進委員会が担っており、サポートセンターが学生対応窓口を担当している。

障がいを持つ学生は、毎年 10 名前後入学しており、その数は増加傾向にある（資料 7-7【ウェブ】）。本学が定める「障がい学生支援ガイドライン」（資料 7-3【ウェブ】）には、障がい種別ごとに支援の具体例を示しており、代表的なものとしては、ノートテイクやパソコンテイク、手話通訳、映像教材への字幕挿入等による情報保障、通学・移動介助支援が挙げられ、合理的配慮の実施に取り組んでいる。

一方で、これらの支援を行うのも学生である。ノートテイクやパソコンテイクといった支援はスキルが必要であり、スキル養成のための講習会等も実施している（資料 7-8【ウェブ】）。

授業担当教員に対しては、学生ごとの障がいの特徴、履修上で必要とする支援・配慮を記した「配慮依頼文書」を教務部長名で配付し、個々の講義での修学支援対応をお願いしている。

また、本学の障がい学生支援は学外においても高く評価され、日本学生支援機構の障害学生支援ネットワークの拠点校や、日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク（PEPNet・Japan）の幹事大学となっており、日本の高等教育機関における障がい学生の受入れと支援の充実に寄与している（資料 7-9【ウェブ】、7-10【ウェブ】）。

これら、障がい学生支援の取り組みについては、その活動内容を年報としてまとめ、学内で情報共有を図っている（資料 7-11）。

留学生に対しては国際交流センターが中心となって支援を行っている（資料 7-12【ウェブ】）。近年、正規学生として入学する外国人学生が急増し、外国人入学生は 2018 年度 13 名、2019 年度 20 名、2020 年度 39 名となっている。増加の背景には大学におけるグローバル化の推進に伴う外国人学生増員の方針があり（資料 7-13）、日本語学校への広報、留学生向けの進学相談会の実施、日本大学連合学力試験（JPUE）の活用などを行った成果である。

外国人学生への支援としては、日本人学生による「グローバル教育支援チューター」を組織して、外国人学生への教育支援や生活支援を行っており、国際交流センターはその橋渡しを行っている。さらに、外国人と日本人の学生が交流する場として、グローバルラウンジを設置している。

### < 2. 学生生活支援 >

経済的な支援として、入試や学業成績に応じた「スカラシップ特待生」・「成績優秀者奨学金」、英検取得者等を対象にした「資格取得者奨学金」、課外活動の実績に応じた「課外活動特待奨励金」など、いずれも返還する必要のない「給付型・免除型」による独自の奨学金等の制度を設けている（資料 5-5【ウェブ】）。また、こちらは貸与型となるが、家計急

変や災害時などに対応した奨学金も設けている。

2020年度から始まった国による高等教育の修学支援新制度については、本学も対象機関としての確認を受けており、経済的な困難を抱える学生に対する支援制度を充実させることができた（資料7-14【ウェブ】）。

「学生相談室」では、様々な悩みや問題を抱えた学生たちが相談できるよう臨床心理士によるサポート体制を整えている（資料7-15【ウェブ】）。年に2回開催している「活動報告・情報交換会」では、関係部署の担当者や教員と情報共有を行っており、プライバシーに配慮しつつ具体的な事例研究を行い、今後の支援について協議をしている。また、多くの学生が学生相談室を利用する契機づくりを目的として、月に1回、昼休み時間に「セラピードッグとのふれ合い」を開催している。毎回、沢山の学生がセラピードッグとふれ合い、温かさや癒しを感じながら語り合うコミュニケーションの場にもなっている。

保健センターでは、定期健康診断を実施し、有所見者の状況調査や受診勧奨、生活改善の指導等、事後のフォローアップまでを行い、学生の健康状態を把握している。また、日常的には健康相談・救急処置などを行ない、健康的に大学生活を送れるように支援している。なお、健康増進法の一部を改正する法律の趣旨を踏まえ、本学では2020年度より敷地内全面禁煙としている。また、例年4月のガイダンス時に、飲酒マナー、薬物防止等の啓蒙活動を行っている。

サークル等の課外活動に対しては、遠征費や学外施設借用時の補助を行っている。また、陸上部、硬式野球部、ソフトテニス部、カーリング部、弓道部を特別強化クラブとし、課外活動特待生を積極的に受け入れるとともに、強化費として遠征費、道具の購入費などを支援している。こうした支援の効果もあり、2019年度はソフトテニス部が全国3位、陸上部が全日本駅伝大会へ出場するなど、9団体4個人が全国大会へ出場している。

また、設備面では、かねてから体育会系団体から要望が強かったナイター照明の設置、ソフトテニス用のクレート敷設を2020年度に実施する予定である。

なお、これらの学生生活支援については、冊子「キャンパスガイド」を作成し、学生に配付して周知を図っている（資料7-16）。

### < 3. 進路支援 >

進路支援の体制は、各学部の就職委員で構成される就職委員会と、事務局のキャリア支援課が担っている。就職委員とキャリア支援課職員は連携して情報を共有し合い、学生の指導教員に対して情報提供等を行っている。キャリア支援課では、学科別の担当者が進路・就職に関する相談、求人情報の提供など個別の就職指導・支援を行なっている。また、学生は企業の求人ファイル（求人票・会社案内・内定者入社試験報告書）や新聞雑誌などの就職活動用資料を自由に閲覧することができる。

本学の進路支援は「1.初年次からの職業観醸成教育」、「2.対策講座・企業説明会の実施」、「3.教職員による個別具体的な指導・支援」が柱となっている。

「1.初年次からの職業観醸成教育」としては、まず入学時に「コンピテンシー診断検査」を実施し、自己理解を促すことから始まる。入学時点で自分の特性と企業が求める人材像を理解して、卒業後には希望する職業に就けるよう、大学生活への動機付けを図ることが目的である。授業科目では、1年生からのキャリア形成支援プログラムとして、教養科目に1年次配当の「職業と人生 A」、2年次配当の「職業と人生 B」を開講し、就業意識の醸成と社会人基礎力の育成を図っている。さらに、3年生全員が履修出来る時間帯を確保し「職業と人生 C (前期)・D (後期)」を開講している。このように、授業科目を体系的に設置することで、入学段階から3年次まで切れ目のないキャリア形成支援を図っている。(資料 7-17【ウェブ】)

また、仕事や企業、社会への理解を深めてもらうために、道内大学や諸機関と連携してインターンシップ先の確保に努めており、2019年度は3年生を中心に128名の学生が学内経由型のインターンシップを経験している。さらに正課教育においては、教養科目で「グローバルインターンシップ」を、経営学部、経済学部、法学部では、専門教育としてもインターンシップを行っている。(資料 7-18【ウェブ】)

「2.対策講座・企業説明会」としては、3年生に就職活動を自分事として実感させるために、「就職特別講座」、「内定者体験報告会」及び「OB・OG 懇談会」を実施しているほか、「SPI 受検会」の開催や「模擬エントリーシート」の作成など筆記試験対策の強化を図っている。また、3、4年生に対しては、業界の動向と仕事内容の理解を目的にした「業界・企業研究会」、会社概要・採用情報を企業から直接入手出来る「学内合同企業説明会」を開催している(資料 7-19)。障がいを抱えた学生に対しては、外部支援機関の協力のもと、「障がい学生のためのキャリアガイダンス」を開催している。

また、学内で資格取得講座や公務員試験講座などを開講している「エクステンションセンター」(資料 7-20【ウェブ】)では、外部機関の協力も得ながら安価で受講できるようにしている。毎年、約20の講座を運営しており、2019年度は321名の学生が受講した。

「3.教職員による個別具体的な指導・支援」として、キャリア支援課職員とキャリアアドバイザーによる、学生への求人紹介、履歴書やエントリーシート等の添削及び模擬面接などを実施し、学生の就職活動状況に合わせた個人指導や進路支援を行っている。

このほか、求人の約半数を占める道外企業への受験を促すため、「道外企業採用試験受験旅費支援制度」を創設し、道外の各種採用試験受験者の旅費負担の軽減を図っている。2019年度は42名がこの制度を利用した。

このような取組の結果、2019年度卒業生の就職率は95.4%となっており、売り手市場も相まってこれまでにない高い数字を残している(資料 7-21)。法学部においては、「2020年学部系統別実就職率ランキング(法学系)」で全国5位にランクインしたことが大学情報会社の記事に公表されている(資料 7-22【ウェブ】)。

#### <4. その他>

ハラスメントの防止にあたっては、学内のあらゆるハラスメント問題に取り組む「ハラスメント対策本部」を設置している。「札幌学院大学ハラスメント対策本部に関する規程」(資料 7-23)、「札幌学院大学インテイクに関する規程」(資料 7-24)により、インテイクが相談を受け付け、その報告を基に対策本部が事案を処理する体制を整えている。イ

ンテイカー5名は、男女・教職員・所属部署のバランスを踏まえて選任しており、相談者が安心して相談相手を選べるようになっている。本部委員9名も同様に構成されており、事案に応じて対応する調査調停委員を決めている。

ハラスメント対策本部は毎年度初めに、学生および教職員の全員に冊子「ハラスメント防止ガイドライン」を配付し、ハラスメントの内容、対策機構図、相談・申立て窓口（インテイカー）について周知しており、インテイカーについては、氏名・所属・相談予約専用メールアドレスなどを掲載している。これらの事項は、本学ウェブサイトにも掲載している（資料7-25【ウェブ】）。

コラボレーションセンターは、理念に謳う「協働」（コラボレーション）をコンセプトとする学びの創造空間であり、様々なコミュニケーションの場として展開している。

コラボレーションセンターでは、「学生発案プロジェクト」として、大学生活でやってみたいこと、日ごろ考えているアイデアや熱い想いに、最高50万円を支援する事業を行っている（資料7-26【ウェブ】）。

また、学生スタッフが学生をサポートする「学内ワークスタディ」制度は、学生の主体性・能動性を伸ばして就業力や社会性を向上させることに加え、学内で勤務可能なアルバイトであるため、経済的支援も兼ね備えたものとなっている（資料7-27）。

#### <5. コロナ禍における学生支援>

コロナ禍においては、学内の危機管理レベル及び行動指針（資料2-12）を踏まえつつ、次の対応を講じた。

##### (1) 修学支援

修学相談等の窓口対応については、対面による相談機会及び相談時間は必要最小限にとどめ、これを補い学生支援機能を維持するため、オンラインを活用した相談体制を取った。

##### (2) 学生生活支援

遠隔授業に対応するための端末や通信環境を整備するための特別奨学金として5万円を全学生（大学院生を含む）に給付した（資料4-17）。また、新型コロナウイルスの影響で家計が急変した学生に家計急変奨学金を適用させ、かつ、2020年度はこの場合に限り償還を免除することとした（資料7-28）。

課外活動は、学内の危機管理レベルが2以上では活動禁止、レベル1以下の場合に活動を許可することとした。活動再開にあたっては、感染防止策を盛り込んだ活動計画書の提出を必須とし、その取り組みが十分と認められる団体に限り活動を許可した（資料7-29）。

##### (3) 進路支援

危機管理レベル2以上では学内の入構制限を行うため、通常時はキャリア支援課窓口で実施している学生への個別具体的な指導・支援を、オンラインでの面接や電話の活用に代えざるを得ない状況となった。学生に対しては、危機管理レベル毎のキャリア支援課窓口の開閉状況等を本学ウェブサイトを通じて周知した（資料7-30【ウェブ】）。

また、各種対策講座や企業説明会の実施も軒並みオンラインでの実施になったほか、オンラインでの採用面接に備えた面接トレーニングを実施するなど、コロナ禍による就職活動の変化にも対応しながら進路支援を行った（資料7-31【ウェブ】）。

**7.1.3. 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

学生支援に関わる点検・評価は、各種委員会の下に置いている自己評価実施部会で分担し、毎年度の自己評価・点検を行っている。具体的には、修学支援は「全学教務委員会」、奨学金や課外活動までを含めた学生生活支援は「学生委員会」、進路支援は「就職委員会」が、さらに、障がい学生支援は「アクセシビリティ推進委員会」、留学生支援は「国際交流委員会」、ハラスメント防止は「ハラスメント対策本部」が該当する。

それぞれの自己評価実施部会は、年次計画と実施結果を毎年度大学評価委員会へ提出するとともに、大学協議会で報告を行っている。

各委員会は、各学部から選出された委員で構成されており、教授会で課題や活動内容を報告し、共有が図られている。また、各教授会でも学部学生の特長（留学生が多い学部、公務員試験合格者を多数輩出する学部など）に応じた学生支援を実施している。

改善・向上に向けた取り組みとして、次のようなものがある。

(1) 修学指導の改善

学業成績の不振学生が休学、退学、除籍につながりやすいことから、2020年度より学生証の読取装置を利用した出席調査を全科目に拡大して実施している（資料 7-32）。学生の出席動向を迅速に把握し、出席率が低い学生には修学指導を行うことにしている。

(2) 学生の支援力向上に向けた取り組み

本学では学生が学生を支援する取り組みを多数取り入れているが、近年は支援する側の学生に対する改善・向上に向けた取り組みに力を入れている。教育支援を行う SA（スチューデント・アシスタント）に対して SA 研修会を実施し、制度や役割の説明、意見交換などを行っている。また、障がい学生を支援する学生に対しても、パソコンテイクやノートテイクの講習会、通学介助の講習会、手話勉強会などを実施している。

(3) 留学生支援の向上に向けた取り組み

留学生の増加に対応した取り組みとして、「日本語」の授業科目を充実させるとともに、2020年度にはこの科目を担当する専任教員の採用も行っている。また、事務局体制においても、教務課グローバル係を国際交流課に昇格させて職員を増員し、支援体制の強化に努めている。

(4) 奨学金制度の改善

経済支援に係わっては、国による高等教育の修学支援新制度により、一定の充実が図られた。一方で、本制度による支援基準から外れる「中間所得者層」への支援は置き去りになった。これを解消するため、一定の基準を満たす学生に対して半期授業料の半額を免除する本学独自の制度を 2020年度に整備した（資料 7-28）。

## (5)エクステンションセンターの取り組み

学内で資格取得講座や公務員試験講座などを開講している「エクステンションセンター」では、学生の経済的負担軽減を目的として、受講料の一部補助制度を2015年度から設けている。効果的な制度となるよう対象学生や対象講座の見直しを図りながら、受講率および資格取得の向上に繋げている。(資料 7-33)。

## 7.2. 長所・特色

- 本学の学生支援に関する特色は、理念「協働」に基づいた学生による学生のための支援である。学生が授業の課題に取り組む際には、サポートセンターのTA及びSA、電子計算機センターサポートデスクの学生スタッフから指導や助言を受けられる。それに加え、留学生は学生グローバル教育支援チューターによる支援を、障がいを抱える学生は、学生による授業のノートテイク支援等を受けられる。支援する側の学生にとっては、他者を支援することを通じて自らのスキル向上と大学への帰属意識を育むことができる。また、これらのピアサポートによる支援は有償の取り組みとなっており、学生への経済支援のひとつにもなっている。
- 本学は日本学生支援機構の障害学生支援ネットワークの拠点校及び日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク(PEPNet-Japan)の幹事大学となっており、他大学からの相談や視察を受けるなど、全国的にみてもその支援体制は注目されている。障がい学生支援の中心を担うアクセシビリティ推進委員会では、障がいを抱える学生個々の特性に合わせた支援の実現を目指している。
- 進路支援においては、入学時の職業観醸成教育から学生が希望する進路を実現するまでに渡って、多様な支援を継続的に実施している。進路支援の実施にあたっては、就職委員、キャリア支援課職員及び指導教員との情報共有が不可欠であり、毎月の教授会や学科会議等の場で定期的に情報交換を行っている。2019年度の就職率は95.4%となり、直近5年間で最も高い結果となった。特に法学部においては、「2020年学部系統別実就職率ランキング(法学系)」で全国5位にランクインし、学部の進路支援の取り組みが大学情報会社の記事で紹介された。

## 7.3. 問題点

- 経済支援に係わって、国による高等教育の修学支援新制度の対象にはならないものの、本学が定める一定の基準を満たす学生に対して、半期授業料の半額を免除する独自の制度を整備した。しかし、これは自宅外生であることが申請条件の一つになっているため、経済的な困窮を抱える自宅通学生に対する支援拡充に向けた検討が必要である。
- 上記の点も含め、国の新制度と新型コロナウイルス対策による臨時的な措置及び成績優秀者や資格取得者への奨学金等、本学学生に向けた経済支援・奨学金制度が全体として複雑化している。目的と対象を明確にし、支援を必要とする学生に伝わりやすく効果的な経済支援策への見直しが必要となっている。

#### 7.4. 全体のまとめ

本学は伝統的に学生と教職員の距離が近く、面倒見が良い大学として高等学校からも評価を得ている（資料 7-34【ウェブ】）。特に、修学支援を行う教育支援課と、進路支援を行うキャリア支援課では、学科別に担当職員を配置し、一人ひとりの学生に応じた支援体制を整えている。

本学の学生支援の現状について、修学支援、学生生活支援、進路支援に分けて説明を展開したが、いずれも多様で適切な支援を行っていると認識している。学生支援における本学の特色は、学生同士の支援と、それを支える教職員による手厚い支援であり、これらは今後も継続して支援の柱と位置付けていく。

また、外部からも高い評価を受けている障がい学生支援については、期待される役割を今後も果たしていく必要があると認識している。さらなる専門的な支援体制の確立に向け、「障がい学生支援コーディネーター」の専門職員を採用し、障がい学生支援の強化を図ることに加え、就労支援事業所との連携による卒業後の進路支援にも取り組み始めている。近隣大学とも連携し、障がい学生支援の取り組みの輪をさらに広げていきたいと考えている。

以上のことから、学生支援については、大学基準に照らして概ね良好な状態にあると評価している。



## 第8章 教育研究等環境

## 8.1. 現状説明

8.1.1. 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

本学のキャンパスは、2021年度に開設する新札幌キャンパスと、従来から存在する江別キャンパスがある。これら、キャンパス環境の整備計画方針については、中期計画「SGU Vision 2026」の重点課題2に以下の内容で設定している（資料 1-12.p7）。中期計画は全教職員に配付され共有がされている。

中期計画「SGU Vision 2026」より抜粋（一部字句を修正している）

＜重点課題2 キャンパス環境の整備＞

1. キャンパス整備基本計画

新札幌と江別、2つのキャンパスを総合的に活用するため、「キャンパス整備基本計画 2018」（仮称。2018年度から5か年の基本方針と実施計画）を策定し、2018年5月の理事会で決定する。計画策定に先行して決定すべき事項（土地取得や基本財産の処分等）については適宜理事会を開催して決定する。

2. 新札幌への拠点展開

札幌市の「新さっぽろ駅周辺地区まちづくり計画」にもとづき再開発を推進する「新さっぽろ駅周辺地区まちづくり協議会」（札幌市、札幌副都心開発公社、病院、デベロッパー、民間企業及び学校法人）に参画し、G街区の土地を活用した特色ある教育、研究、社会貢献事業を展開するための基盤を整備する。

1) 校地・校舎を取得し、2021年4月に事業開始

- ①2018年度に建築の基本計画・基本設計。2019年度に実施設計・着工。2020年度内に竣工。
- ②建設コンサルティングを導入し、建物のライフサイクル全体で長期的な観点からコスト削減を追求する（計画・設計・施工の各段階での管理を適正化する。初期費用及び維持管理費用の最適化を図る。補助金（環境系）の獲得を目指す）。
- ③将来の第Ⅱ期建設計画に備え、都市計画変更を申請する（容積率と日影規制の緩和）。

2) 地域性を活用した事業展開

- ①社会連携事業を推進する（生涯学習、地域連携・協働、産学官連携など）。
- ②専門職業人養成や社会人の学び直しの観点から昼夜開講制の実現可能性を探る。
- ③立地特性を活用した収益事業を展開する（当面は空地で賃貸駐車場を運営）。

3. 江別キャンパスの整備

新札幌への拠点展開と連動し、江別では学生規模に応じたキャンパスのコンパクト化と管理運営の効率化を進める。あわせて、学習・生活環境改善及び課外活動活性化のための施設整備を進める。

- 1) キャンパスのコンパクト化・・・1～2号館の撤去と暖房・電気設備等の移転。エントランスの整備。
- 2) 教育の質的転換・・・アクティブ・ラーニング等、学生の主体的な学びを促す学習環境の整備。
- 3) 包括的な学習環境・・・障がいを持つ学生を含め、すべての学生が安心して学び、諸活動に打ち込むことができる環境の整備。
- 4) スポーツ施設・・・体育系クラブの強化と学生獲得のための施設整備と市民への開放（地域貢献）。
- 5) 図書館書庫の狭隘化対策・・・新札幌キャンパスと連携した図書館機能の最適化。
- 6) 事務室の再配置・・・学生数に応じた事務効率化と学生サービス向上（ワンストップ窓口など）。

**8.1.2. 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

評価の視点2：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

評価の視点3：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

評価の視点4：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5：教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

**<キャンパス整備事業の進捗>**

上記で記した「キャンパス環境の整備」計画は、次のように進捗している。

**○新拠点展開（新札幌キャンパス）**

校舎は2019年10月1日より施工がスタートし、2021年1月に竣工した。また、基本計画から設計、施工、竣工に至っては、すべてのプロセスに建設コンサルティングを導入し、品質の確保と所要経費の適正化を図っている。

新札幌の街づくりに積極的に参画するとともに、隣接する学校法人と定期的な協議を重ね、2019年8月7日に学術交流協定を締結した。

市営地下鉄入口からキャンパスへのアクセスについては、札幌市との協議を通じて青年科学館前のふれあい公園から続くプロムナードを整備した。

**○江別キャンパスの整備**

2019年度は、D館教室の空調設備新設、B館・D館教室の視聴覚機器更新、SGUホールの設備更新、学生プラザの照明改修、事務用パソコンの更新などを実施した。

学生規模に応じたキャンパスのコンパクト化と管理運営の効率化を進める。あわせて、学習環境改善とアメニティの向上、課外活動活性化のための施設整備を進めている。

図書館書庫の狭隘化対策（増築）、第2キャンパス（スポーツ施設）の環境整備、非構造部材の耐震対策工事、老朽施設の解体等の大規模事業については、新札幌キャンパスと合わせた総合的なキャンパス整備事業と位置づけ、計画の具体化に向けた検討を進めている。

#### <校地及び校舎>

2020年度時点では、江別市文京台に所在する「江別第1キャンパス」及び「江別第2キャンパス」に校地校舎を保有する。これらは隣接しており、第1キャンパスは主に教育研究施設、第2キャンパスは主に運動体育施設となっている。両キャンパス合わせて、本学の校舎敷地面積は113,049.7㎡、運動場用地61,938.5㎡、校舎面積57,147.6㎡であり、大学設置基準上必要な面積を有している。教育等の施設は、講義室45室、演習室46室、実験実習室26室、情報処理学習施設7室、語学学習施設2室を有している（大学基礎データ表1）。

2021年度に開設する新札幌キャンパスは、校舎敷地面積7,994.7㎡、校舎面積11,731.6㎡である。校舎は6階建て（一部4階建て）で、講義室、演習室、研究室の他、多目的ホール、図書館、保健センター、食堂等の施設を設置する。

江別キャンパスは緑豊かな自然溢れるキャンパス、新札幌キャンパスはJRと地下鉄の駅に隣接する都市型キャンパスとなっている。学長室をはじめ、大学の本部機能は引き続き江別キャンパスとする。

なお、生涯学習施設として所有していた札幌市中央区大通の「札幌学院大学社会連携センター」（6階建てビル）は老朽化していたこともあり、新札幌キャンパスの計画を機にその利用を取りやめ、解体を行ったところである。

#### <ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）等機器>

江別キャンパスにおける現状を述べる。

ICTを利用する教育・研究への支援や基幹ネットワークの維持・管理は電子計算機センターが行っている。パソコンの設置状況は、パソコン教室が7教室で262台、CALL教室が2教室で67台、図書館に52台となっている。プリンターも全教室に1~2台設置している。パソコン教室の特徴としては、Apple社のiMacを導入し、Mac OSとWindows OSのデュアルブートシステムを構築しており、学生が授業や自習でパソコンを使用する際、用途に合わせてOSやアプリケーションを柔軟に選択することができる。また、C館3階の4教室は、通常の対面授業にパソコン演習を取り入れた「ブレンディッド学習」が可能なレイアウトとなっている（資料8-1【ウェブ】）。

この他に教員が自身のパソコンを持ち込むことなく、パワーポイントのスライド投影やネットワーク上の教材活用が容易に行えるように、A館3階の11の小教室、B館の6つの中教室、D館の5つの大教室およびE館の6つの大教室にノート型パソコンを設置している。

スマートフォンやタブレット端末の保有率が高まっていることから、無線LANのアクセスポイントを2020年10月現在で142箇所設置しており、学内のいたるところでインターネットへの接続ができる環境を整備している。パソコン教室以外の教室でスポット的にネットワークを使用する授業のために、授業貸し出し用のiPadも32台用意している。

2020 年度前期は、新型コロナウイルス感染対策の一環として、全講義を遠隔授業とした。このことに伴い、学生の受講環境保証のためにモバイル Wi-Fi とノートパソコンを 30 台ずつ準備し、貸出しを行った。また、教員がオンライン授業の実施に対応できるようにするため、非常勤講師を含む全教員を対象にした Moodle (LMS) の利用講習を 18 回実施した。これらの措置により前期はほとんど混乱なく遠隔授業が実施された。後期についても、同様の講習を 7 回実施した。これに関連して、動画教材作成用のメディアスタジオを設置し、高品質の講義動画作成を可能とした。

電子計算機センターでは、学生で組織する「サポートデスク」も設置している（資料 7-6【ウェブ】）。「サポートデスク」は、学内ネットワーク（無線 LAN を含む）を利用するための各種申請手続きの窓口対応や、教養科目「コンピュータ基礎」の課題提出に向けたサポートをおこなっている。さらに 2020 年度は、遠隔（オンデマンド）授業に関する学生および教員からの問い合わせ対応や、オンデマンド授業で使用する動画コンテンツの作成のサポートを行っている。

2020 年 10 月にパソコン教室、CALL 教室および図書館に設置しているパソコンをリプレイスした。これにより、パソコンの OS が Mac および Windows とともに最新のものとなった。また、デュアルブートシステムによる Windows OS の起動時間も短縮された。

なお、本学では、世界中の大学等教育研究機関でキャンパス無線 LAN の相互利用を実現するローミング基盤 eduroam（エデュローム）に参加している。これにより、本学の学生および教員は、eduroam に参加している他大学等でネットワークを利用する際、煩雑な手続きを行うことなく利用することができる。この点を広く周知し、電子計算機センターが提供しているサービスの利用を更に促していく。

#### ＜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＞

江別第 1 キャンパスのバリアフリーの状況は、おおむね下表のとおりとなっている。

	A 館～E 館	F 館	G 館	1 号館	2 号館	3 号館・L 館	図書館
エレベーター（注）	○	○	○	○	×	○	×
自動ドア	×	×	○	×	×	○	×
身障者用トイレ	○	×	○	○	×	○	○
スロープ・手すり	○	○	—	○	×	○	—
点字ブロック	×	×	×	×	×	×	×
車いす用席対応	○	—	○	○	○	—	○
身障者専用駐車場	—	○	—	—	—	○	—
障がい学生休憩室	○	×	×	×	×	×	×

（注）A 館、3 号館・L 館のエレベーターは、点字・音声ガイドあり

全館ではないものの、自動ドア、身体障害者用トイレ、スロープ、車いす対応座席などが設置されている。

また、車椅子などにより登下校時に重い荷物が運べないなどの理由がある学生に対し、「障がい学生支援用ロッカー」の貸し出しをおこなっている。

さらに、火災等の緊急時には、PBX（緊急情報伝達）のシステムにより、あらかじめ登録された聴覚障がい学生の携帯電話に緊急メールを送付して連絡するようにしている。

#### <学生の自主的な学習を促進するための環境>

江別第1キャンパスでは、学生の多様な学習活動を環境面で支援するために、Collaboration Center（コラボレーションセンター）を設置している。本学が理念として掲げる「協働」（コラボレーション）をコンセプトとした施設であり、以下のとおり4つの特徴的な空間を設けている（資料8-2【ウェブ】）。

SPACE1(C202) 「PC ROOM」	パソコン（iMac15台）とプリンターを配置し、事前・事後学修で利用できるスペースである。パソコンを有効活用するための支援体制として、同じ建物1階の電子計算機センター内にはサポートデスクがある。
SPACE2(C203) 「PROJECT LOUNGE」 プロジェクト学習の場	実践的な学びを効率的に進めるための場として、ディスカッションやプレゼンテーションに適した椅子やテーブル、ICT機器（ディスプレイ装置とパソコン）を配備している。正課教育のみならず、サークルやボランティア、地域の課題解決に取り組むプロジェクトの活動場所でもある。
SPACE3(C205) 「SEMINAR ROOM」 多目的セミナールーム	グループ学習を想定し、電子黒板やマルチメディアなどを充実させたアクティブ・ラーニング環境を整えている。協調的な学びの過程を通じたコミュニケーション能力の向上や課題解決能力の修得などが期待できる。
SPACE4(C206) 「SGU coffice」 多様な学習の場	学生の多様な学修ニーズに対応し、授業の空き時間にも立ち寄ることができる場所として、カフェをイメージさせる空間を整備している。学生同士の学び合いも促進されるよう、多様なスタイルの椅子やテーブルを配置し、個人学修とグループ学修の場が適度に融合した活気あるスペースとなっている。

#### <教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み>

教職員に対しては、本学情報セキュリティ委員会が作成した「個人情報保護に関するガイドライン」を配付し、情報倫理の啓蒙を行っている（資料8-3）。また、定期試験や成績評価登録期間など、学生の個人情報を取り扱う機会の多くなる時期に、データや書類の管理徹底を呼び掛ける注意喚起を行っている。特に新しく着任した教員に対しては、個人情報を含むような重要なデータを保存することが多いことが予想されるUSBメモリについて、紛失を防止するための製品（MAMORIO・Tile）の購入を推奨している。

この他、学内の共用ネットワークドライブ（ファイルサーバ）に個人情報（画像データやレポートなど）を保存する場合は、パスワードの設定を施すとともに不要となった際には速やかに削除するように周知をしている。

学生に対しては、1年生全員が履修する教養科目「コンピュータ基礎A」において、入学当初の早い段階で情報倫理に関する教育を行っている。

また、情報セキュリティ委員会では、学内外で発生したセキュリティインシデントをま

とめ、緊急あるいは重要な事例については、随時周知することで注意喚起を行っている。

### ＜コロナ禍における対応＞

コロナ禍における学内の教育研究環境を維持するため、学内施設内では様々な対策を講じている。

#### ＜学内における主な感染予防対策＞（資料 8-4.p4）

- ・学内への入構は、本学独自の危機管理レベルに応じて策定している行動指針によって制限
- ・玄関、教室をはじめ、学内主要箇所に消毒用アルコールを設置
- ・各課窓口や図書館等のカウンターに飛沫防止用のビニールシートを設置
- ・学生間の距離を確保するため、教室の座席には目印となるシールを貼付
- ・パソコン教室の全座席に飛沫防止用のアクリル板を設置
- ・玄関や学内の主要な掲示板に 3 密回避やマスク着用を啓蒙するポスターを掲示

さらに、面接授業の実施に当たっては、各科目の履修者を教室の収容定員の 3 分の 1 未満として 3 密の回避を行うほか、授業中には教室の出入り口及び窓の常時開放による換気、机・座席・マイク等の除菌・消毒を実施し、感染予防に努めている。面接授業実施に伴うこれらの対応については「面接授業ガイドライン」に明記し、面接授業を行う全教員に周知している（資料 4-18）。

#### 8.1.3. 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

評価の視点 2：図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備

評価の視点 3：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

評価の視点 4：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 5：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、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備＞

2020 年 3 月 31 日現在、本学図書館の蔵書図書数は 609,798 冊、学術雑誌は 7,792 種となっている。電子ジャーナルは EBSCO Host の契約を主として 7,614 種である。2019 年度の 1 年間に受け入れた冊数は、図書が 8,407 冊、雑誌が 2,076 誌となっている。

また、電子書籍 61 タイトルを OPAC で提供しているほか、江戸末期から明治初期にかけての貴重な行政文書 185 点を PDF 化し地崎文庫デジタルライブラリとして図書館ウェブサイトから発信をしている（資料 8-5【ウェブ】）。

学術情報へのアクセスについては、株式会社リコーが提供する図書館システム Limedia を導入している。

### ＜他図書館との連携＞

国立情報学研究所の Nacsis-Cat/ILL 事業に参加し、本学図書館目録の作成及び ILL システムを介して全国の大学図書館とのネットワークを整備し、利用者のニーズに応じている。

また、オープンアクセスリポジトリ推進協会に加盟し、JAIRO Cloud を活用して機関リポジトリの構築を行い、本学教員の研究成果をアーカイブすると同時に成果の公開を行っている。本学学術機関リポジトリの登録コンテンツは 3,070 件となっている（資料 8-6【ウェブ】）。

このほか、私立大学図書館協会、北海道地区私立大学図書館協議会、北海道地区大学図書館協議会に加盟し、全国の大学図書館との連携も実施している。

### ＜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＞

江別第 1 キャンパスでは、下表のように、ラーニング・コモنزを含む 5 つの閲覧室（座席総数 474 席）、視聴覚室を設けて学生の利用ニーズに応じている。

第 1 閲覧室	カウンターや書架に隣接した閲覧室。OPAC 検索コーナー、各種データベース検索コーナー、新着雑誌コーナーを設置。
第 2 閲覧室	4 人用の大型閲覧机 32 台とカウンター席がある静かな閲覧室。
第 3 閲覧室	キャレル型座席 70 席とカウンター席を完備し、学生が集中して学習ができる閲覧室。
第 4 閲覧室	12 台の 4 人用閲覧座席、学生が自由に使えるパソコン 38 台、プリンター 2 台を完備。情報の収集・加工・発信ができる閲覧室。
ラーニング・コモنز	可動式の机・椅子、グループ学習が可能な BOX 席、小あがり席、プレゼン用のプロジェクターや壁面ホワイトボード、20 名収容の共同学習室等を完備したアクティブな閲覧室
視聴覚室	DVD 等の視聴スペースとして、DVD 等視聴ブースを 11 台、CD 専用ブースを 3 台設置。

図書館の開閉館時間は、大学の授業開講状況により以下のとおりとなっている。

通常開館	9 時 00 分～21 時 30 分（開講期間の月～土）
休日開館	10 時 00 分～17 時 00 分（開講期間の日曜・祝日）
短縮開館	9 時 00 分～17 時 00 分（休講期間の月～土）
休館	休館（休講期間の日曜・祝日）

2021 年 4 月には新札幌キャンパスが開設され、同キャンパスの 2 階、1,211.29 m<sup>2</sup>が新札幌分館としてオープンする。

新札幌分館の整備計画では、閲覧環境として学生の利用ニーズに合わせてアクティブゾーン、サイレントゾーン、書架ゾーンの 3 ゾーンに分け、アクティブゾーンには、可動式の閲覧座席やグループボックス席、共同学習室、AV 視聴コーナー、情報検索コーナー等を

整備しラーニング・コモンズとしての機能を持たせることとしている。サイレントゾーンは、ガラス壁で仕切り、キャレル席を配置し静寂な環境を提供する。閲覧座席はこれらすべてのゾーンを合わせて 270 席程度を予定している。また、書架ゾーンには約 11 万冊を収容する固定書架と電動集密書架を導入し、新札幌キャンパスで展開する学部・学科の教育・研究に必要とされる図書・雑誌を配列する。自動貸出装置や入退館装置等も導入し、利便性と安全性を配慮した運営を行う。

#### <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>

図書館業務に携わる図書課職員 7 名のうち、5 名が図書館司書の資格を保有している。図書課職員の業務は、図書館政策の立案、予算管理、選書、発注、レファレンス業務、各種ガイダンス、オリエンテーションの企画・実施等を主に担っている。また、図書・雑誌の受入、目録の作成、カウンター業務等については、外部業者にも業務委託をしている。職員については、道内外で行われる図書館業務に関する研修に可能な限り参加し、図書館サービスの向上に努めている。

#### <コロナ禍における図書館の対応>

新型コロナウイルスの感染対策として、2020 年度の前期授業を遠隔授業で対応したことに伴い、図書館は休館の措置をとった。その間の図書サービスとして、郵送貸出及び雑誌論文複写物の郵送提供を実施している。後期は、新型コロナウイルスの感染拡大状況をみながら面接授業を一部再開した。面接授業の実施期間は、次の対策を施しながら 9 時 00 分～17 時 00 分までの短縮開館で対応した。他の期間は前期同様の対応とした。

- ①図書館カウンターに飛沫防止シートを設置
- ②入口に手指消毒用のアルコールボトルを設置
- ③紫外線による図書消毒 BOX を設置
- ④利用後の閲覧机・椅子及びパソコン等の消毒
- ⑤閲覧座席及びパソコンの間引き

#### 8.1.4. 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

評価の視点 2：大学としての研究に対する基本的な考えの明示

評価の視点 3：研究費の適切な支給

評価の視点 4：外部資金獲得のための支援

評価の視点 5：研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等

大学の研究に対する基本的な考えとして、次の研究目標を掲げている（資料 1-1【ウェブ】）。

1. 独創的研究の推進



人類社会の持続可能な発展を目指し、それぞれの専門分野において自由で個性的な発想に基づく独創的な学術研究を推進し、真理の探究および知の創造に貢献する。

## 2. 学際的研究と社会連携

現代的諸課題の多面的・複合的性格に鑑み、狭隘な専門分野の枠をこえる学際的研究や産官学の社会連携に基づく学術研究を推進する。

## 3. 地域的諸課題の解決

地域社会に深く根ざす大学として、所有する知的・人的資源を最大限に活用し、他の諸機関とも連携しつつ、地域的諸課題の発見および解決のための学術研究を積極的に推進する。

本学の学術研究活動に対する奨励、助成及び支援については、「札幌学院大学総合研究所」が担っている（資料 3-2）。

教員の研究費に関しては、全ての専任教員を対象とした研究・調査経費である「教員研究経費」（資料 8-7）、学内の競争的研究費である「研究促進奨励金」（資料 8-8）、教員の著作物を本学が出版する際に費用を補助する「札幌学院大学選書出版」の助成（資料 8-9）、国内外の学会に研究発表者として出席する際の補助である「学会発表旅費助成」（資料 8-10）がある。

専任教員の研究室は約 25～30 m<sup>2</sup>の個室を割り当てている。また、研究時間の確保については、最長 1 年間の「在外・国内研究員」制度（資料 8-11）があり、集中的に研究することが可能である。

これらの制度は規程を整備しているほか、「教員研究関係マニュアル」（資料 8-12）を作成して適切な運用・支給に努めている。

以上をはじめとする支援のもとに得られた研究の成果は、紀要・論集として発行をしている（資料 8-6【ウェブ】）。

外部資金の獲得においては、(1)科研費への応募に関して全教員宛にメール・掲示を通して適切な時期にアナウンスし、申請対象者に説明会を開催する。(2)科研費申請者に対しては個別の対応を行い、研究者の支援を積極的に行う。(3)研究促進奨励金の「重点研究」のカテゴリでは、日本私立学校振興・共済事業団の学術研究振興資金への応募を条件とすることで、外部資金の獲得を目指す。などの働きかけと支援をおこなっている。

新型コロナウイルスへの対応・対策として、遠隔授業の期間中、教員は自宅で教育研究活動を行うことを指示した。出張等についても、学内の危機管理レベルに応じて「原則禁止」または「緊急事態措置が取られている対象地域は禁止」とする措置を取った。

### 8.1.5. 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

研究倫理を遵守するために、「研究活動における行動規範並びに不正行為の対応に関する規程」を定めている（資料 8-13）。同規程では、研究活動における不正行為を防止する

ため、本学において研究に携わる者の行動規範並びに不正行為に起因する問題が生じた場合の措置等について必要な事項を定めている。

さらに、公的研究費の交付を受けた場合の運営及び管理、不正行為の防止、不正行為が生じた場合に厳正かつ適切に対応するための措置等について必要な事項を定めた「札幌学院大学における公的研究費の管理・運営等に関する規程」がある（資料 8-14）。公的研究費の採択者に対しては、不正防止対策の理解や意識を高めてもらうことを目的に、遵守事項、不正発覚時の処分、弁償責任などについて、具体事例を交えながらの説明会を適時実施している。

また、人を対象とする研究に関しては「札幌学院大学における「人を対象とする研究」倫理ガイドライン」及び「札幌学院大学における「人を対象とする研究」に関する研究倫理審査委員会規程」を定めている（資料 8-15、8-16）。

教員に対する研究倫理教育の具体的な取り組みとしては、日本学術振興会の「研究倫理 eラーニング eL CoRE」を活用して実施しており、教員には5年以内ごとの定期的な受講を求めている。また、臨床心理学研究科では、院生に対しても「eL CoRE」を活用した研究倫理教育を実施している。

#### 8.1.6. 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）に基づく定期的な点検・評価

施設・設備等のキャンパス環境全般については、理事会が中期計画の進捗状況を点検するとともに、学内教職員へ報告を行っている（資料 8-17）。

また、個別の教育研究環境については、各種委員会の下に置いている自己評価実施部会で分担し、毎年度の自己評価・点検を行っている。具体的には、ネットワークや情報通信技術の環境については「電子計算機センター運営委員会」（資料 8-18）、教職員及び学生に対する情報倫理確立の取り組みは「情報セキュリティ委員会」（資料 8-19）、図書館の効果的な利用や支援については「図書委員会」（資料 8-20）、研究活動の支援、研究倫理や研究活動の不正防止については総合研究所の運営を担う「研究支援委員会」（資料 8-21）が該当する。

それぞれの自己評価実施部会は、年次計画と実施結果を毎年度大学評価委員会へ提出するとともに、大学協議会で報告を行っている。

#### 8.2. 長所・特色

- 2021年度に開設する新札幌キャンパスは、「多様なこと・ひと・もの（diversity）」との「協働（collaboration）」を図る都市型・開放型キャンパスをコンセプトとし、地域住民にも開かれたキャンパスとしている。また、地域のまちづくりに参画して、札幌市内や新札幌地区に進出する企業、地方公共団体、非営利組織との連携も視野に入れ

ている。

- 図書館では、講義・ゼミと連携したガイダンスを行い、学生・院生の情報リテラシースキルの向上と利用促進に努めている。また、年間 7,800 万円を超える図書・資料費を効果的に活用し、図書館サービスを展開していることが評価され、朝日新聞出版『大学ランキング 2021』の図書館総合ランキングで道内私大 2 位（全国第 23 位）となっている。（資料 8-22）

### 8.3. 問題点

- 障がい学生のための施設については、2 号館をはじめとする一部の校舎で行き届いていない状態があり、さらなる整備が必要である。

### 8.4. 全体のまとめ

2021 年度に誕生する新キャンパスを含め、校地・校舎については理事会が中心となって環境整備を図っている。新たな新札幌キャンパスでは、在籍学生の約半数が学ぶことになり、既存の江別キャンパスと同等の教育環境となるよう、施設・設備面での配慮に努めている。一方、江別キャンパスにおいては、一部の老朽化した校舎の改修、新キャンパス開設に伴う空き教室の有効活用などについて具体化を進めるという課題がある。なお、2 キャンパス間には循環バスを運行し、学生及び教職員の利便性を図ることにしている。

ネットワークや情報通信技術環境については、他大学にも負けない充実した環境が整っていると自負している。コロナ禍における遠隔授業対応についても、ハード面でのトラブルはほぼ無く、教員に対する講習会等も実施し、無事に移行させることができた。

図書館は単に本の貸し出しを行うだけではなく、いわば情報提供の場であると考え。情報社会が高度化する現代においては、図書館においても膨大な情報を蓄積し、管理していく必要がある。そのための IT ネットワーク技術を駆使する図書館情報学の専門知識を持ち合わせている職員の確保や養成が課題である。

教員の研究環境については、教員研究費の支給、研究室の配備、研究時間の確保等、適切に支援ができており、研究活動の不正防止に対しても規程の整備により適切に実施できていると考える。

これら全体を通じ、本学における教育研究等環境の整備は、各部署・委員会の精力的な取り組みにより、適切に維持されていると判断する。

以上のことから、教育研究等環境については、大学基準に照らして概ね良好な状態にあると評価している。

## 第9章 社会連携・社会貢献

### 9.1. 現状説明

#### 9.1.1. 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貢献・社会連携に関する方針の適切な明示

本学は理念のひとつに「共生（地域と共生する大学）」を掲げており、地域社会への貢献は特に力を入れてきた分野である。大学の方針としては、「社会貢献の目標」及び「社会貢献の方針」を以下のように定めており、これを本学ウェブサイトに掲げ、学内構成員間で共有を図るとともに広く社会に公表している（資料 9-1【ウェブ】）。

#### 《社会貢献の目標》

##### 1 地域社会への貢献

大学に対する社会的要請に敏感に応答し、知的・人的資源の地域社会への還元はもとより、人的交流、共同研究、施設開放などを通じて、地域社会の環境保全、産業育成、経済振興、教育・文化および福祉の向上などに積極的に寄与することによって、地域社会に開かれた大学としての役割を果たします。

##### 2 国際交流と国際貢献の推進

地域社会への貢献にとどまらず、国際社会にまで視野を拡大し、世界に開かれた大学として、海外の大学や研究機関と学術交流を行い、海外提携先との間で学生の交流・交換を推進し、また国際社会に知的・人的資源を供給することによって、相互理解の促進および国際社会の発展に貢献するよう努めます。

#### 《社会貢献の方針》

##### 1 「地域との共生」の実現に向けて

札幌学院大学は、大学の理念「地域との共生」の実現に向けてビジネス課題解決による「ビジネス・イノベーション」の創出、社会課題解決による持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals）達成での「ソーシャル・イノベーション」の創出を推進することで地域社会と国際社会への貢献を行う。

##### 2 新たな学びの創造

札幌学院大学は、大学の目的である「北海道の社会文化並びに道民の福祉の向上に貢献し得る人材の育成」の実現に向けて新たな学びを創造することにより人イノベーションを創出し、社会貢献を行う。

##### 3 多様な社会貢献活動

札幌学院大学は、大学・大学院教育活動、社会教育活動、研究活動、ボランティア活動、収益事業活動を通じて、社会貢献を行う。

##### 4 ステークホルダーとの連携と協働

札幌学院大学は、社会貢献を行うため、大学の理念と目的に合致する行政・産業・

市民セクターの諸組織、協定を結ぶ大学・教育機関、本学同窓会等の多様なステークホルダーと連携し、協働する。

9.1.2. 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：学外組織との連携、地域・国際交流を通じた社会貢献

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

社会連携・社会貢献の取り組みについては、主に社会連携センター、国際交流センター、総合研究所及び心理臨床センターがその役割を果たしている。

<「社会連携センター」による地域貢献活動>

社会連携センターは「学外の諸機関と連携し、幅広いネットワークを形成して本学の教育研究活動を支援及び推進し、地域社会の発展に貢献することを目的」としている（資料3-9）。従来からの市民向け生涯学習講座の運営のほかに、2020年6月には産官学民の連携窓口としての役割を加え、名実ともに社会連携の支援活動を行う組織へ改組したところである。

社会連携センターによる社会貢献活動として最も特徴的であるのは、市民向けの生涯学習講座「コミュニティ・カレッジ」である（資料9-2【ウェブ】）。20年以上継続してきた実績があり、一般講座、市民セミナー、語学講座等、多彩なプログラムを市民に提供している。一般講座は本学教職員が中心となって企画・立案を行い、研究で得られた専門的知見をわかりやすく市民に解説し、本学での研究成果を広く還元している。これらの講座は、受講生からのアンケートなどによってニーズに応じた企画を開催しており、2019年度は34講座を開講し、受講者は1,155人に達している。2020年度は新型コロナウイルス感染予防の観点より対面講座は中止したが、継続した学びを保障するため、オンラインにてショートレクチャーを無料で配信している（資料9-3）。

地域社会からの様々なニーズの受け皿になる社会連携センターは、企業、地方自治体、非営利組織などと連携した取り組みも行っている（資料9-4【ウェブ】）。医療機器、ヘルスケアなどの専門企業である株式会社フィリップス・ジャパン社とは、2020年8月に包括的相互連携協定を締結し、地域医療や健康なまちづくり等の諸課題に協力して事業を推進することにしている。また、本学を含む江別市内の5大学・短期大学、江別市、江別商工会議所で構成する「えべつ未来づくりプラットフォーム」は、産学官連携・協働による地域貢献と高等教育の活性化を目的とし、教育、研究、単位互換、インターンシップ等の共同事業について実施または検討を進めている。

大学が生み出す知識、技術等を社会に還元する取り組みのひとつとして、社会連携センターでは教員による社会貢献シーズ集を本学ウェブサイト上で公開している（資料9-5【ウェブ】）。このシーズ集は、本学の社会貢献に繋がるシーズ（種：研究、技術、社会活動等）を広く社会に公開することで、大学の教育研究活動の質的向上を期するとともに社会貢献

に繋げることを目的として作成したもので、SDGsに記載された「2030年までに達成すべき17の地球規模の持続可能な開発目標」と各教員の研究領域とを関連付けた検索ができるようになっている。

#### ＜国際交流センターによる事業＞

「国際交流センター」は「本学の国際交流の推進を図るために、その組織及び運営について必要な事項を定め、もって教育研究の充実発展に資すること」を目的（資料3-4.第1条）とし、具体的には、外国の大学等との学術・文化交流、学生の相互交流等を担っている組織である。

国際交流は、本学では近年、特に活発化している事業のひとつである。海外の大学とも積極的に国際交流協定の締結を進め、2015年度以降の締結実績は次のようになっている。以前は中国及び韓国の大学が協定校の多くを占めていたが、近年はその範囲を拡げ、東南アジアの大学との協定締結が増加している。

- 2015年度 Djuanda University（インドネシア）  
瀋陽大学（中国・遼寧省）  
FPT University（ベトナム）
- 2016年度 Tunku Abdul Rahman University College（マレーシア）  
KDU University College（マレーシア）
- 2017年度 Transilvania University of Brasov（ルーマニア）
- 2018年度 Mt. Hood Community College（アメリカ）
- 2019年度 Yuanpei University of Medical Technology（台湾）  
电子科技大学（中国・四川省）

2020年3月時点で、本学は12か国・地域の30大学と国際交流協定を締結しており、海外の大学と交流する数多くのプログラムを本学の学生へ提供している。国際交流センターでは、本学の国際交流活動、プログラムなどを紹介する冊子「国際プログラム」を作成し、学生に配付をするとともに、本学ウェブサイトでも公開している（資料9-6【ウェブ】）。

なお、2020年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、国際交流プログラムを遠隔プログラムへ変更し実施している。

国際交流プログラムとは異なるが、本学の特徴的な国際協力活動としてフェアトレードの取り組みがある。本学は2019年、全国で2校目のフェアトレード大学としての認定を受けた（資料9-7【ウェブ】、9-8【ウェブ】）。フェアトレード（Fair Trade：公平貿易）とは、発展途上国で作られた作物や製品を適正な価格で継続的に取引することによって、生産者の持続的な生活向上を支える仕組みであり、フェアトレード大学とは、大学全体でフェアトレードを普及させる活動に取り組んでいる大学に対し、認定機関（日本の場合は（一社）日本フェアトレード・フォーラム）による審査を経て付与される世界的な称号である。フェアトレード大学は国内ではまだ認知度が高くはないが、世界的には欧米を中心に222を超える大学が認定されている（2020年11月現在）。本学においては、教育研究活動、学内におけるフェアトレード産品調達、学生団体による普及活動（資料9-9【ウェブ】）等が評価され、フェアトレード大学の認定基準を満たすに至った。

### ＜総合研究所によるシンポジウム＞

「総合研究所」は本学の研究活動を支えるとともに、「地域社会の学術研究発展に寄与する活動を行う」ことを目的（資料 3-2.第 2 条）とし、地域社会に開放したシンポジウムを毎年開催している。

2019 年度のシンポジウムは「心理学×経済学 行動経済学でつながる「社会」と「わたしたち」」をテーマに開催し、心理学及び経済学の研究者、大学院生の他、本学学部学生、一般市民など約 80 名の参加があった（資料 9-10【ウェブ】）。2020 年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、シンポジウムの開催を見送っている。

なお、これまで開催したシンポジウムについては、『総合研究所ブックレット』として刊行するとともに、本学総合研究所のウェブサイトにも公開をしている（資料 9-11【ウェブ】）。

### ＜心理臨床センターによる社会貢献活動＞

大学院臨床心理学研究科の教育研究機関として設置している「心理臨床センター」では、院生の実習施設としての位置づけとともに、「地域社会、地域住民の要請に応じて心理臨床活動を展開する」ことも目的としており（資料 3-8.第 2 条）、地域住民を対象とした心理教育相談、地域社会や機関を対象とした研修及び市民講座等の活動を行っている。

心理教育相談は、学外からのさまざまな心理的問題を抱えた相談者に対する心理・教育相談活動の実践を行っており、2019 年度の年間相談延べ件数は 579 件となっている。

市民講座は、定期的に「こころの健康」をテーマにして開催することで、メンタルヘルスの向上という観点から、研究成果を地域住民に還元している（資料 9-12【ウェブ】）。

また、新型コロナウイルスの影響で小学校が休校となった 2020 年 3 月には、いち早く「子どもたちのストレスと対応」についてメッセージを配信したところである（資料 9-13【ウェブ】）。

#### 9.1.3. 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）に基づく定期的な点検・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・社会貢献の活動については、各種委員会の下に置いている各自己評価実施部会で、毎年度の自己評価・点検を行っている。本章の関わりでは、社会連携センター運営委員会、国際交流委員会、研究支援委員会、心理臨床センターが該当する（資料 9-14～9-17）。

それぞれの自己評価実施部会は、年次計画と実施結果を毎年度大学評価委員会へ提出するとともに、大学協議会で報告を行っている。

一例をあげると、社会連携・社会貢献の中核的役割を担う社会連携センター運営委員会では、2019 年度における事業計画の一つとして、「本学の社会貢献の目標に則してコミュニティ・カレッジ講座を開講する」、「受講者のアンケート調査等を下し、時代のニーズを踏

まえた講座を開講する」ことを掲げた。その実績として、開講した講座数は、特別講座 2、一般講座 19、市民セミナー8、英会話 5 の合計 34 講座であった。また、受講者数（のべ数）は前期講座 583 名、後期講座 572 名で合計 1,155 名となり、開設以来の受講者総数は 29,947 名に達した。受講生満足度調査では、「満足」と「やや満足」が 84%、「普通」が 10%、「やや不満」と「不満」が 6%という結果で、高い満足度が示された。これらの結果をもとに、2020 年度の講座を企画・実施している。

他の部署においても同様のプロセスが働いており、社会連携・社会貢献の適切性についての点検・評価、その結果を踏まえた改善・向上の取り組みを行っている。

## 9.2. 長所・特色

- ▶ 本学での社会貢献において最も特色を持つのは、市民に対して 20 年に渡り公開講座を提供してきたコミュニティ・カレッジである。単に教員が自らの研究内容について講義を行うだけではなく、「今どきのひぐま事情」など、北海道ならではの内容を取り上げるなどし、地域性とニーズに合わせた特色ある活動となっている。
- ▶ 2019 年に全国で 2 校目として認定された「フェアトレード大学」としての活動も特筆すべきものがある。学内でこの活動が活発化した要因としては、フェアトレードに熱心に取り組む学生団体・教職員の存在に加え、この取り組みが本学の 4 つの理念いずれとも親和性が極めて高かったことが挙げられる。すなわち、「自律」＝学生団体が自ら活動、「人権」＝発展途上国の一次産業従事者支援、「共生」＝国内 5 番目のフェアトレードタウンに認定された札幌市との連携、「協働」＝認定に向けた学生・教職員の協働作業、である。認定 2 年目の 2020 年は、フェアトレード食材・自然素材のみを使用した菓子「さっぽろゆめ結晶（ブリスボール）」を独自に開発・販売する活動を行った（資料 9-18）。この活動は、学生たちがクラウドファンディングによって活動資金を調達するところからスタートしており、理念の自律に結びつく取り組みである（資料 9-19【ウェブ】）。また、大学としても「世界フェアトレード大学 Web シンポジウム～フェアトレード大学の地域における役割～」を主催し、各大学の取り組みやその効果について議論をするなど、フェアトレード大学としての活動範囲を着実に広げている（資料 9-20【ウェブ】）。

## 9.3. 問題点

特になし。

## 9.4. 全体のまとめ

本学の社会連携・社会貢献は、20 年以上にもわたる地域住民向けの生涯学習講座「コミュニティ・カレッジ」を筆頭に、地域とのかかわりを重視して活動をしてきた。2021 年に開設する新札幌キャンパスでは、「開放型キャンパス」をコンセプトとし、図書館や多目的ホールなどは地域住民にも利用してもらう予定である。また、「コミュニティ・カレッジ」



も利便性の高い新札幌キャンパスで開講することになっている。

社会連携センターによる産官学民の連携活動はスタートしたばかりであり、これに関わる教員や企業等の確保が課題であるが、新札幌キャンパスに社会連携センターの拠点を置くことで、札幌市所在の企業とも連携がしやすくなる。社会連携センターを通じて、より一層地域の要請に応じていきたい。

グローバル化の取り組みについては、多くの本学学生に国際交流を体験してもらえるよう、海外の協定大学を増やして対応しているところである。学生が協定先の大学へ留学してその国の文化に触れることはもとより、協定先の学生を受け入れることも学内での国際交流活発化に繋がる。新型コロナウイルスの影響でグローバル化の推進は容易ではないが、日本にしながら可能とする海外大学との遠隔交流や、身近な消費を通じた国際貢献としてのフェアトレード活動を通じ、新常态に対応した国際交流・国際貢献の裾野を拡げていきたい。

以上のことから、社会連携・社会貢献については、社会連携センター及びフェアトレードをはじめとする取り組みを踏まえ、大学基準に照らして極めて良好な状態にあると評価している。

## 第10章 大学運営・財務

### 第1節 大学運営

#### 10(1).1. 現状説明

##### 10(1).1.1. 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

#### <大学運営に関する方針の明示と学内外への周知>

本学では、大学運営に関する方針として、次のように「大学運営の目標」を定めている。そして、これを本学ウェブサイトに掲げ、学内構成員間で共有を図るとともに広く社会に公表している（資料1-1【ウェブ】）。

##### 《大学運営の目標》

###### 1. 構成員の協働

教育・研究・社会貢献の目標を実現するために、大学の外の声に耳を傾けつつ、知の共同体としての大学を構成する学生・院生、教員、職員の三者間の相互の信頼と協力とに基づいて、大学を民主的かつ機動的に運営し、ひいては大学の自治を促進することをめざす。

###### 2. 情報公開と説明責任

大学の運営に際しては、大学の情報を外部に公開し、大学構成員はもとより、大学の外からの信頼が得られるように説明責任を十分に果たすことをめざす。

とりわけ、「1. 構成員の協働」は、本学が第二次世界大戦後、いかに生きるべきかを模索する若者たちの「北海道に文系の大学を創ろう」という強い想いと、これに共感する教職員によってその礎が築かれたことに由来する。

この2つの目標は、まさに大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中期経営計画を実現するために必要な「大学運営に関する方針」と位置付けることができる。この方針の下で、教職員は本学の持続的な発展と安定的かつ適切な大学運営を図るための活動に取り組んでいる。

その道筋を照らすため、理事会は2018年2月（9月に一部改訂）、将来ビジョンとして「SGU Vision 2026」を策定した（資料1-12）。これは、学園創立80周年を迎える2026年において本学のあるべき将来像を描いたもので、キーワードは「変革（Change）～学生とともに新たな学びを創造し、未来の高等教育を先導する大学として、変革し続ける大学～」とした。

つまり、建学の精神にもとづき、学生、教職員、同窓生が相互に連携、協働、研鑽し、不断の大学改革に取り組むこと。これを将来ビジョンとして宣言している。

そして、この将来ビジョンの実現に向けた中期的な行動計画大綱として「財政再建計画2017」（以下、「中期財政計画」）を策定した。この中期財政計画では「変革」、すなわち大学改革こそが財政健全化への道であるという認識の下、教学創造を中心とした9つの重点

課題を設定し、教職員が一体となって本学独自の価値を創出すべく事業の推進に取り組むこととした。その遂行にあたっては教職員が主体的に関与する合意形成のプロセスを尊重し、教職員相互の連携と協働を促すことが重要である。一方で、課題によっては学長のリーダーシップを発揮した迅速な意思決定にもとづく組織ガバナンスが求められる。「大学運営に関する方針」は、本学の組織運営の指針として、学長の責任ある判断が可能な体制を構築し、学内構成員の意見も参考とした適切な大学運営を実現させる上で必要不可欠なものである。

10(1). 1.2. 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

評価の視点 2：学長の選任方法と権限の明示

評価の視点 3：学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化

評価の視点 4：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>

「学校法人札幌学院大学」は本学のみを設置する 1 法人 1 大学体制となっている（資料 10(1)-1【ウェブ】）。本法人は「学校法人札幌学院大学寄附行為」（資料 1-16）第 16 条によって、理事会が本法人業務を決すると定めており、法人運営上の基本方針、重要課題を審議し最終的な意思決定を行っている。ただし、理事会は学校法人の業務を決するにあたり、教育上の重要な事項については教授会の意見を聞くものとしている。

なお、本法人の日常業務等は、寄附行為第 19 条に基づいて常任理事会が審議決定をしている（「学校法人札幌学院大学常任理事会運営規程」（資料 10(1)-2））。常任理事会の構成員は理事長、学長、専務理事、常務理事、寄附行為第 7 条第 1 項第 2 号により選任された理事となっている。学長が常任理事会の構成員となっていることにより、大学側の意思を十分に尊重する運営が行われている。

理事長は寄附行為第 8 条第 2 項および第 16 条により、本法人を代表し、その業務を総理すること、並びに理事会を招集し、その議長となることが定められている。理事長の選任は理事会において、理事の互選により選出される。理事は第 6 条により、8 人以上 12 人以内と定めており、その名簿は本学ウェブサイト公表している（資料 10(1)-3【ウェブ】）。

一方、大学においては、「札幌学院大学組織規程」（資料 3-10）で教学組織とその運営に関し必要な事項を定めている。

大学運営に関わる組織は、学長をトップとし、学長が指名する副学長及び教員部長（5 名：教務部長、学生部長、就職部長、広報入試部長、総合研究所長）が補佐となって執行部体制を構築している。（組織規程第 5 条、第 22 条）

#### ＜学長の選任方法と権限の明示＞

学長の選任方法は、「札幌学院大学長の職務、任期及び選任等に関する規程」(資料 10(1)-4) 及び「札幌学院大学学長候補選挙内規」(資料 10(1)-5) に定めており、選挙によって学長候補者を選出している。学長候補の有資格者は本学の専任の教員であり、選挙権者は本学の専任教職員である。学長候補者が選出されると、学長推薦委員会で学長候補者を理事会に推薦し、最終的には理事会が学長を選任している。

「組織規程」第 4 条において、「学長は、本学を代表し、学務について責任を負う」と規定し、大学の校務について最終決定を行っている。また、学長の任期は 3 年で、引き続き三選以上に及ばないものと規定している。

学長は次の通り大学運営を遂行している。(1) 教職員が学長の方針、大学の中期計画、学校法人の経営情報を十分理解できるようこれらを迅速かつ積極的に周知し共有する、(2) 教職員から意見を聴取し、学長の方針及び大学の中期的な計画の策定へ活かす、(3) 学長の方針及び大学の中期的な計画の進捗と成果を定期的に評価・修正し、大学運営を改善する。

#### ＜学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化＞

大学においては、全学に関する事項は大学協議会、学部に関する事項は各学部教授会、大学院に関する事項は各研究科委員会を置き、それぞれ学長が最終判断をするにあたっての審議を行っている。

大学協議会は「札幌学院大学学則」(資料 1-2.第 49 条)、「組織規程」(資料 3-10.第 6 条) の定めに従って置かれ、「札幌学院大学大学協議会運営規程」(資料 10(1)-6) にて組織及び運営に関する事項を定めている。大学協議会は学長、副学長、学部長、大学院研究科長、学部教授会から選挙で選出された者各 2 名によって構成され、教育研究の問題や教員人事など、全学に関する重要事項を審議している。大学協議会の議案は各学部教授会にて学部長から報告をしている。

教授会は、「札幌学院大学学則」第 47 条、「組織規程」第 10 条の定めに従って置かれ、「札幌学院大学教授会運営規程」(資料 10(1)-7) に組織及び運営に関する事項を定めている。教授会での審議事項は、「学則」第 48 条及び「教授会運営規程」第 4 条に定めたとおり、入学、卒業に関するもののほか、教育・研究に関する事項を審議している。

大学院においても同様に、「札幌学院大学大学院学則」(資料 1-3.第 35 条)、「組織規程」第 19 条の定めに従って研究科委員会が置かれ、「札幌学院大学研究科委員会運営規程」(資料 10(1)-8) にて研究科の組織、運営に関する事項及び審議事項を定めている。

学部長の選任は、当該学部教授会の候補者選挙結果に基づき学長が行っている。学部長は、所属学部を代表するとともに、議長として学部教授会を主宰し、その決定の執行に責任を負う。研究科長も同様である。(組織規程第 9 条、第 18 条)

#### ＜適切な危機管理対策の実施＞

様々な危機に対して迅速かつ的確に対処し、もって学生、教職員及び近隣住民等の安全確保を図り、本学の社会的な責任を果たすため、「学校法人札幌学院大学危機管理規程」において次の危機管理体制を整備している(資料 2-11)。法人全体として対処が必要な危機

管理が生じた際には、理事長の指揮のもとに危機管理委員会が設置される。さらに、学長は危機事象の対処のために必要と判断した場合に対策本部を設置する。対策本部は危機事象を迅速かつ的確に対処し、教職員へ必要な指示を出すことができる。

新型コロナウイルス感染症拡大に際しては、2020 年 2 月に危機管理対策本部を立ち上げ、対応にあたっている。対策本部は、学生と教職員の健康を守り、かつ教育を止めないため、市中感染の状況によって 5 段階の危機管理レベルを設定し、各レベルに応じた行動指針をあらかじめ取り決めることで、社会状況の変化へ速やかに対応できる体制整備を行っている（資料 2-12）。

### 10(1). 1. 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

評価の視点 2：予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

以下のとおり、本学は予算執行プロセスの明確性・透明性を確保しつつ内部統制と予算執行に伴う効果の分析・検証を通じて予算編成及び予算執行を適切に行っている。

#### <予算編成及び執行プロセスの適正化に向けて>

法人の中期的な経営計画である「SGU Vision 2026」では、次の 4 つの戦略目標を連関させながら財政の健全化に取り組むこととしている（資料 1-12）。

[戦略目標 1] 教職員の意識改革とスキルアップを通じて“変革”を可能とする組織力が培われる。

[戦略目標 2] 教学改革が進展し、本学ならではの価値を創出して社会に貢献することができる。

[戦略目標 3] 本学の価値が社会に浸透し、共感を得てブランドイメージが確立する。

[戦略目標 4] 健全なキャッシュフローと将来の発展のための資金の確保が実現する。

この戦略シナリオに沿った財政健全化への道筋を描いた中期財政計画では、教育研究予算の編成に関して次の基本方針を掲げている。

- 「SGU Vision 2026」の実現に必要な予算は、費用対効果に基づき重点配分する。
- 継続事業は毎年度の自己点検・評価を踏まえ、不要不急の事業は縮小あるいは中止する。一方で成果の出ている事業についてはさらなる強化、あるいは新たな展開を図る。

すなわち、毎年度の予算は中期財政計画を軸に、「PDCA サイクル」によりその成果や進捗状況を踏まえて編成するという考え方である。

一方で、予算の執行段階では、厳格な執行管理と機動的・弾力的な運用を通じて事業の適正かつ効率的な運営を図らなければならない。

この予算編成と執行に係る業務をともに適正に遂行するため、「学校法人札幌学院大学予算統制規程」を制定している（資料 10(1)-9）。予算編成及び予算執行の具体的プロセスは次のとおり。

### 1) 予算編成プロセス

毎年度の予算編成にあたり、理事長（常任理事会）は中期財政計画の進捗状況（実績と課題）を整理する。あわせて、前年度決算と今後の収支予測に基づく中期財務試算を行う。常任理事会は、この進捗状況の把握と中期的な収支見通しを勘案して予算編成方針を立案し、評議員会の意見聴取を経て理事会において決定する。策定した予算編成方針は、すべての教職員に対して中期財政計画の進捗状況及び中期財務試算とともに提示している（資料 10(1)-10、8-17）。

この予算編成方針の下で、予算案は次の 2 つの経路で策定している。(1) 各予算部門において継続的に措置すべき基盤的経費である「経常予算」は、部門別予算編成委員会が原案を策定する。(2) 一方、「SGU Vision 2026」に沿った重点課題を推進するための「戦略的事業予算」は、常任理事会が中期計画との関連性、事業スパン、予算規模等を総合的に評価した上で予算案を策定する。

上記の「部門別予算編成委員会」は予算統制規程の定めに従い、法人側 3 名（常務理事 2 名と事務局長）と大学側 2 名（副学長 2 名）から構成される。その役割は、各予算部門からヒアリングを行い、法人側と大学側が連携し、予算編成方針に定める予算総枠の中で法人予算と大学予算全体を見通した経常予算案を策定することにある。

これら経常予算と戦略的事業予算を除く収支予算については、財政の健全化、すなわち収入財源の確保と経費節減による収支の均衡、そして中期的な財政基盤の強化の観点から、常任理事会が予算案を策定する。

こうして策定された法人全体の予算案は、評議員会での意見聴取を経て理事会において決定する。

### 2) 予算執行プロセス

予算執行は予算統制規程を軸に、「学校法人札幌学院大学経理規程」、「学校法人札幌学院大学固定資産及び物品調達規程」並びに「予算執行原則」に従い適切に行われている（資料 10(1)-11、10(1)-12、10(1)-13）。「予算執行原則」とは、予算管理体制、予算執行方法、予算執行報告、例外対応等を定めた実務的なルールである。

予算の執行管理は、次の方式により厳格に行っている。(1) 各予算部門の責任者は年間の予算執行スケジュールを定め、これに従い予算を執行し、四半期ごとに執行報告を行う。

(2) 常任理事会は四半期の執行状況を検証する。その目的は、事業実施の遅れなどの問題を未然に防ぐことにある。もし執行状況に問題の兆候を認めるとき、常務理事は予算責任者に説明を求めることになっている。

なお、予算外支出及び予算超過が発生する場合は、法人の予算執行状況全体を把握しながら常任理事会においてその是非を決定している。

一方、事業の効率的かつ効果的な遂行を実現するため、一部の予算部門では包括的予算制度を採用している。この制度は、予算項目に割り当てられた予算を超えて執行する必要が生じたとき、予算単位の予算総額の範囲内において他の予算項目からの流用をあらかじめ認める制度であり、2020 年度は (1) 広報入試部門（受験生の動向変化に即応した機動的な広報展開を実施するため）、(2) 管財部門（中期整備計画を踏まえつつ、経済効率の高いキャンパス環境整備を実施するため）に適用している。

### ＜予算執行の効果を分析・検証する仕組み＞

「部門別予算編成委員会」は予算の査定にあたり、各部門の責任者に対するヒアリングを通じて予算執行の効果を分析・検証している。この分析・検証を経て、經常予算については事業の有効性、効率性、経済性を考慮して適正に配分することとしている。一方、戦略的事業予算については、常任理事会がその費用対効果に基づき、大学発展に寄与する事業に対して予算を重点配分することとしている。

### 10(1). 1. 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

評価の視点 2：業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備

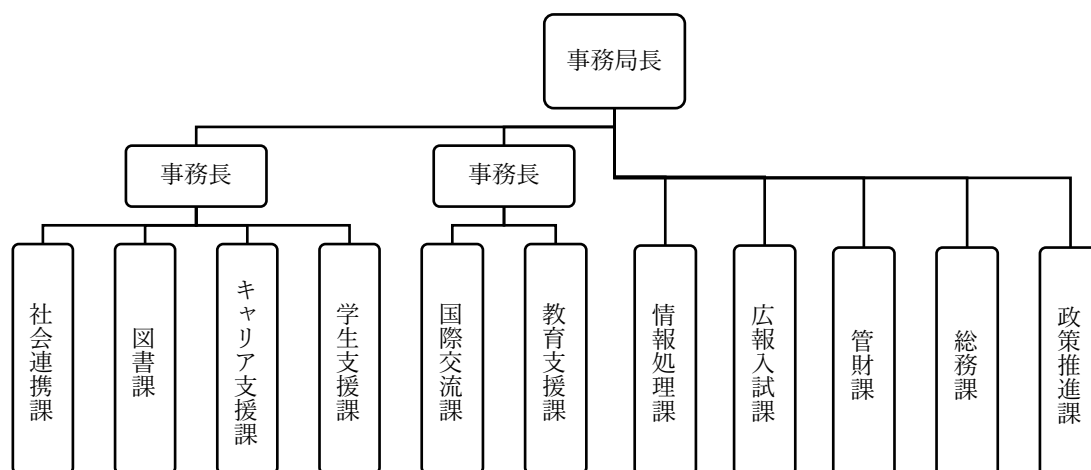
評価の視点 3：教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働）

評価の視点 4：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

評価の視点 5：人事考課に基づく、職員の適正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「学校法人札幌学院大学事務組織規程」（資料 10(1)-14）により編成と分掌を定め、法人及び大学の業務を適正かつ効率的・経済的に遂行するとともに諸課題に適切に対応するための体制を下図のように整えている。本学は 1 法人 1 大学体制のため、法人部門と大学部門を明確に区分はしていない。



2020年6月時点

事務職員の要員計画については将来の事務組織を見据え、退職補充の基本方針を次のとおり定めている。

- (1) 第 1 期（2019 年度～2022 年度までの 4 年間）では退職者の確実な補充を行い、年齢構成バランスの回復を図る。
- (2) 続く第 2 期（2023 年度～2026 年度までの 4 年間）では退職補充の抑制を行い、人

員の削減を図る。

この年次計画的な退職補充の方針を定めた背景は次のとおり。

- (1) 年齢構成バランスが崩れた状態にあり（2018 年 5 月時点で平均年齢は 48.1 歳、55 歳以上は全体の 37.3%、35 歳未満は 14.9%）、若年層の採用を見送れば将来の事務局運営に支障を及ぼすおそれがある。
- (2) 財政健全化のために人件費の総額抑制が求められており、組織構造の最適化が不可欠である。

この方針に従い、現在は中途採用も活用しつつ若年層に均等に職員を配置すべく採用活動を進めている。

#### <業務内容の多様化、専門化に対する職員体制の整備>

高度化、複雑化する社会において本学の教育・研究・社会貢献を支え、適正な法人運営を支える事務組織を構築する上で、特定の領域に精通、熟練した人材を確保し、専門的機能を高めることが不可欠である。この観点から 2018 年度、「専門職員制度」を創設して専門技術・技能・知識等を必要とする特定業務に従事する専門人材を雇用し、事務局の組織力強化を図っている（資料 10(1)-15）。現在、次の 3 つを専門領域に位置づけている。(1) 臨床心理カウンセラー（学生相談室のカウンセラー）、(2) 情報処理技術者（情報処理課のシステムエンジニア）、(3) 電気主任技術者（管財課の電気保安責任者）。これらの領域にはかつて、労働者派遣契約等により専門スタッフを配置していた。これを改め、法人にとっては専門機能の質の向上を実現し、労働者にとっては安定した身分で自らの専門性を発揮したいというニーズを満たすための直接雇用制度を導入した。今後、専門領域の拡大を予定している（例えば、障がい学生支援コーディネーターや保健師など）。

一方、この「専門職員制度」に準じた制度として、2020 年度に「特定業務職員制度」を導入した（資料 10(1)-16）。これは、一定の専門性、知識・技能、経験等が求められる特定の領域において勤務時間・曜日、勤務場所を限定し、かつ労働契約法に基づく無期転換を可能とする新たな雇用制度である（いわゆる「多様な正社員」に相当する雇用制度）。現在、次の 2 つの特定業務に職員を配置している。(1) 保健センターにおいて学生の健康管理、応急対応等の業務を担う職員、(2) 心理臨床センターにおいて受付・相談・庶務等の業務を担う職員。

#### <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）>

本学は「組織規程」（資料 3-10）に従い、全学的な特定業務を分掌する各種委員会を常設している。委員会の長には教員が就き、委員会の事務を所管する職員と「教職協働」で業務を遂行している。これら教員の役職者は事務組織には位置付いておらず、担当職員は委員会の構成員ではない。教員と職員との間に指揮・命令系統は存在しないが、両者が日常的にコミュニケーションを取り、信頼関係を構築し、協力してそれぞれの教学事項を運営している。

一部に職員が構成員となっている会議体もある。大学運営に係る重要事項を取り扱う大学評価委員会、アドミッションセンター、広報室会議等の会議体には教員と職員がともに構成員として参画し、教職協働で運営が行われている。例えば、アドミッションセンター



は理事会の入学者受入れ方針に基づく入学者選抜の企画、入学者選抜方法の改善に係る調査研究・分析等の業務を所管するが、ここには学長、副学長、広報入試部長、教務部長等の教員に加え、広報入試課長と事務局長が指名する職員（1～2名）が参画している（資料 5-2, 第 5 条）。職員は「アドミッションオフィサー」（アドミッションセンターの業務を多面的・総合的に評価する人材）として重要な機能を担っている。

#### <職員の採用・昇格等に関する諸規程の整備とその適切な運用状況>

「職員人事のルールについて」の定めに従い、事務局に職員人事委員会を置いている（資料 10(1)-17）。職員人事委員会は事務局長と事務長 2 名で構成し、事務組織に関わる総合的な人事政策を審議するとともに、採用者の選考と役職者の選任について協議する役割を担っている。

職員の採用は、各年度の採用計画（職員人事委員会が退職補充の基本方針と事務組織再編計画に基づいて立案し、常任理事会が決定）に従い、「理想の職員像」（資料 10(1)-18【ウェブ】）に則って行動し得る資質を有すると認められ、かつ事務職員にあっては将来において総合職としての職務を遂行し得る高い基礎能力を有する人材を、専門職員にあっては専門技術・技能・知識等を大学の発展のために活用する能力を有する人材を選考している。その過程で、職員人事委員会は必要に応じて常務理事及び学長を選考に加え、さらに専門職員を採用する場合にあっては当該専門領域に精通する教職員を選考に加え、その評価を参考にしていく。

役職者の選任は「職員人事のルールについて」（資料 10(1)-17）に基づき、次の手続きにより決定している。(1) 事務局長：常任理事会の議を経て理事会で決定、(2) 事務長：事務局長が学長と協議のうえ発議し、常任理事会で決定、(3) 課長：職員人事委員会での協議を経て事務局長が学長と協議のうえ発議し、常任理事会で決定、(4) 係長：職員人事委員会での協議を経て事務局長が発議し、常任理事会で決定。なお、職員人事委員会は、課長及び係長の選任について協議するにあたり、公平性と公正性を確保するため、自己申告書又は直属の上司へのヒアリングを通じて個々の職員の資質や適性、将来目標、希望、職務遂行能力及びその開発状況に関する情報を収集している。

#### <人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善>

本法人では人事考課制度を置いていない。本俸表は事務職員と専門職員の 2 種類があるが、いずれも年齢給（年功制）であり、職務や職能を評価する給与制度ではない。これに対して「給与検討委員会 2019」（労働協約の定めに従い、理事会と教職員組合が設置した専門委員会）は本法人の持続的発展に寄与する給与制度のあり方について検討を行い、2020 年 10 月の答申で「『年齢給』に『資格給』（職能や役割の発揮度合いに応じて高い本俸を支給する仕組み）を組み入れた本俸体系とすべき」との提言を行っている。（資料 10(1)-19）。

この提言を受け、常任理事会は新たな人事・給与制度の検討を進めている。特に、職員の適正な業務評価と処遇改善については、事務局長が人事規則の草案づくりに着手している。この規則は、採用や異動、職責と役割、能力開発と評価、キャリアプランなど人事を構成する主要な項目に関する運用ルールを定めたものである。その目的として次の 2 つを

想定している。(1) 職員が主体的かつ自律的に能力開発に取り組もうとする意欲を喚起し、組織と個人がともに成長する職場環境を醸成する、(2) 職員個々の能力開発への取組が評価され、さらにその成果（業務実績）が評価され、その公平かつ公正な評価が処遇と結び付く。

10(1).1.5. 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  
評価の視点2：教職協働を推進するための教職員の意識と資質の向上

<事務局におけるスタッフ・ディベロップメント（SD）の組織的な実施>

大学を取り巻く環境が大きく変化する時代にあつて、事務局には高度な戦略性と自律性が求められている。職員が担う役割は従来の管理的な業務だけではなく、新たな価値創造に向けて組織のビジョン形成に関与すること、あるいは戦略的な事業の企画・立案、実施、評価のプロセスに関与することが求められている。職員がこの高度な役割と責任を果たすためには相応の能力を備えることが不可欠であり、組織的な人材育成システムを構築し、実効性のある能力開発プログラムを展開することが求められている。

この課題認識に基づき、職員研修委員会（2014年度当時）は本学の特性に応じた人材育成システムのあり方を検討し、2015年2月、次の3つの観点からその成果を提言として取りまとめた（資料10(1)-20）。

《職員研修委員会（2014年度当時）による提言》

1. 札幌学院大学に求められる職員像の明示化

「札幌学院大学の理想の職員像」を次のとおり明示化し、職員全員がこれを認識する。

- 1) 札幌学院大学の理念を実現するため、主体的に考え、協働して業務に取り組む職員
- 2) ひとり一人の学生の個性を尊重して成長を支援し、社会に貢献する人材を育む職員
- 3) 札幌学院大学職員としての自覚と誇りを持ち、自ら意欲を持って学び、成長し続ける職員

2. 職員が備えるべき資質や態度の具体化

「理想の職員像が備える資質と態度」を具体化し、現状を自己点検・評価する体制を整える。

- 理想の職員が備えるべき能力を具体化し、理想と現実とのギャップを明らかにする。
- 組織レベル・個人レベルで現状を把握するための評価指標と基準を定義する。
- 「自己評価表」などを用意し、自己点検・評価を効率的かつ適正に実施するための条件を整える。

### 3. 組織的な能力開発プログラムの設計・運用マネジメント・評価を担う体制（実施体制）

専門委員会を発足して「札幌学院大学の理想の職員像」を軸に据えた人材育成制度を設計し、これに基づく具体的な能力開発プログラムを設計・運用する。

この提言を踏まえ、2016年4月に「SD委員会」を設置した（資料 10(1)-21）。SD委員会は職員人事委員会と連携し、次の3つの観点から研修制度の設計と運営、そして評価と改善に係る役割を担っている。

- (1) 職員研修制度の評価と改善
- (2) 職員に必要な資質と態度の定義及び評価
- (3) 個別研修の企画・運営

なお、SD委員会の委員長には職員人事委員会を構成する事務長を割り当て、研修制度と人事制度の連携を図っている（例えば、どのような資質を備えた人材を獲得し、どのように育て、その成長を大学の発展にどう結びつけるかなど、研修と人事は密接に関係していることから）。

本学の研修制度は次の4つに区分される（資料 10(1)-22.第3条）。

- (1) 階層別研修（経験年数や職務に対応した研修で、初任者研修、中堅職員研修、管理職研修からなる）
- (2) 業務研修（業務に必要な専門性を身に付けることを目的とした研修で、課別業務研修及び全体研修からなる）
- (3) 派遣研修（他大学等の視察や学外での研修・調査など国内及び海外で視野を広げることを目的とした研修）
- (4) 自己啓発研修（職員が自発的に能力開発やキャリア形成を図ることを目的とした研修で、通信教育及び希望者研修からなる）

上記の研修に加え、年に1回、すべての職員が一堂に会して特定テーマについて課題を共有し、その解決に向けて探求的に議論する場として「SD夏季研修会」を開催している。その目的は「理想の職員像に求められる資質と態度の向上を目指し、組織の課題発見と魅力作りに向けて建設的に議論し、大学改革を推進する」ことにある。2018年度は「2キャンパス運営を支える事務局のあり方」をテーマに、機能的で魅力ある新たな組織体制づくりについて意見交換を行い（資料 10(1)-23【ウェブ】）、その成果は2021年度の新拠点展開に向けた事務組織の再編に反映された。2019年度は『SGU Vision 2026』の推進～大学改革を担う教職員の能力開発と組織力の強化～をテーマに、世代別に求められる職員の役割、態度と行動、求められる力を整理し、それぞれの資質を向上させる研修制度について議論を行った（資料 10(1)-24【ウェブ】）。その成果は、2020年度の新たな研修制度「世代別等外部講座受講研修」（学外のリソースを活用した体系的な能力開発プログラム）の導入に活かされた。このように職員が全体研修を通じて組織変革や新たな価値創造に関与することは、個々の自己効力感を高めることとなり、就業意欲を向上する上でも有効な取組である。

以上のとおり、事務局では専門委員会を設置し、これからの時代に求められる人材の育成について課題を整理しながら、個人のキャリア形成と組織力強化をともに促すSDを推

進している。

#### <教職協働を推進するための教職員の意識と資質の向上>

一方、教員を含めた教職員全体の大学運営に係る資質の向上は、将来ビジョンである「SGU Vision 2026」の実現に向けた中期財政計画において「大学改革を担う教職員の能力開発と組織力の強化」として重点課題に位置付けている（資料 1-12）。これを推進するため、本学は次のとおり「SDの基本方針」を定めている（資料 10(1)-25）。

##### 《SDの基本方針》

建学の精神並びに大学の理念、目的、教育目標に基づき、大学の教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため、本学として「求められる教職員像」を掲げ、大学の管理・運営に必要な資質・態度及び能力の向上を目指して様々な研修等を実施し、教職員一人ひとりの成長を支援する。

この基本方針に従い毎年度、(1) 各学部、各部署等が個別または合同で取組む研修、(2) FD委員会・SD委員会の事業計画に基づいた研修、(3) 事務局が予算管理・運営する研修、の3つの側面から基本計画を定め、教職協働を促すSD研修を企画・実施している。例えば、2019年度は大学改革に関するSDとして「高等教育機関としての本学の中核的価値を言語化したブランドコンセプトの開発」（資料 10(1)-26【ウェブ】）をテーマに、また2020年度は学生支援体制に関するSDとして「発達障がいをはじめとする多様な包括的教育を必要とする学生に対する組織的支援」（資料 10(1)-27）をテーマに、教員と職員がともに参加するワークショップ型SDを実施し、教職協働で大学を運営するための意欲と資質の向上に取り組んでいる。

#### 10(1). 1. 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）に基づく定期的な点検・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

#### <監査プロセスの適切性～適切な根拠に基づく点検・評価>

大学運営の適切性についての定期的な点検・評価は、法人全体の監査を通じて実施している。

本法人の監査は、(1) 監事、(2) 内部監査室、(3) 会計監査人（公認会計士）が、それぞれ法人経営の健全性と適正性の視点から職務を遂行するとともに三者が密接に連携し、法人運営における法令遵守と危機管理に資する監査の機能強化を図っている。また、ステークホルダーに対する監査報告を通じて経営の透明性を確保している。

##### 1) 監事監査

監事監査の目的は、本学の教育研究機能の向上と本法人の財政基盤の確立等に寄与する

ことにある。私立学校法第 37 条第 3 項に従い、本法人は「寄附行為」において監事の職務を(1) 本法人の業務、(2) 財産の状況、(3) 理事の業務執行の状況を監査することと定めている。監事は「学校法人札幌学院大学監事監査規程」(資料 10(1)-28)に従い、毎会計年度、法人業務の執行状況及び財産の状況の適正性を検証し、理事会及び評議員会において監査報告を行っている(資料 10(1)-29)。

監事が業務を適切に実施することができるよう、「監事監査規程」において監事が担うべき業務と権限を定めている。また、監事監査の信頼性を高めるため、同規程において内部監査室及び会計監査人(公認会計士)との関係を定めている。

本法人の監事は 2 名で構成しており、監事の選任は、理事者側の忖意が介入することなくその独立性が確保されること、かつ利益相反を適切に防止することを重視し、評議員会の同意を得た上で理事会において選任している。また、2 名の就任と退任の時期をずらし、監事業務の継続性を保っている。

2 名の監事は次の専門性を備えている。(1) 法人経営の主要な柱である教学政策の妥当性を検証するため、本学における大学行政の経験を有し学内事情に通じた元教員。(2) 会計監査を適正に実施するため、必要な専門能力と実務経験を備えた税理士。なお、監事が学校法人の監査に関する最新かつ重要な知識と情勢を入手するため、毎年度 1 名を監事研修に派遣している。

監事は 2 名とも非常勤監事であるため、次のような対応を行っている。

- (1) 理事及び理事会の運営を日常的に監視するため、常任理事会の審議資料と議事録を都度、監事に提供する。
- (2) 監事が監事としての意見や要望を表明し、改善提案を示すための「監事意見書」を理事長及び常務理事に提出する仕組みを用意する。

これにより、監事は理事会・評議員会に提案する重要事項の審議経過を常に把握し、それに対して適宜、意見陳述を行うことができる。このように、非常勤監事であっても本法人のガバナンス強化に資する監事業務を適切に執行するための支援体制を整えており、適切な根拠(資料及び情報)に基づく監事監査が行われている。

## 2) 内部監査

内部監査の目的は、理事会が決めた方針どおりに業務及び予算が適正に執行されているか、これを理事長に代わって監査することにある。「学校法人札幌学院大学内部監査規程」を設け(資料 10(1)-30)、理事長直轄の組織として内部監査室を置き、理事長の命を受けて次の監査を実施している。

- (1) 業務の管理運営及び諸活動の有効性、適法性並びに制度、組織、規則等の妥当性に関する監査
- (2) 予算執行手続き、会計処理、財産管理並びに事務の効率性及び適法性に関する監査
- (3) 情報システム等の特定分野の信頼性、安全性、効率性及び情報保護管理に関する監査
- (4) 公的研究費に関する監査。

監査は書類調査、実施調査、報告及び説明の聴取その他の適切な方法により、確かな根拠に基づいて行われている。内部監査人には職務遂行に必要な権限が与えられている。監

査結果は理事長に報告され、常任理事会において内部監査室の提言を踏まえた改善方策が検討されている。なお、理事長が必要と認めたときは被監査部門に対して是正指示を行うことになっており、被監査部門の責任者は遅滞なく業務の是正を行い、その結果を理事長に報告しなければならない。

定期監査では毎年度、公的研究費の不正防止のための監査を実施している（資料 10(1)-31）。なお、監査結果は監事、会計監査人に報告し、公的研究費の不正に対する組織的な牽制機能の充実と強化を図っている。

この監査に加え、業務及び予算の執行に係る定期監査として（1）事務組織の適正な運営を図るための人事ルール、服務規律、不正防止対策等に関する監査（2017年度）、（2）包括的予算制度での予算執行状況等の監査（2018年度）、（3）事務用パソコン更新手続きに関する監査（2019年度）を実施してきた。監査結果と改善提言を踏まえ、例えば事務局では職員の人事制度（採用・配属・異動・育成・昇格・役職定年等）の基本的な考え方と運用を定めた人事規則の策定に向けた素案づくりを進めている。

### 3）会計監査人（公認会計士）監査

会計監査人（公認会計士）による外部監査の目的は、学校法人会計基準への準拠性を中心に、法人経営の適法性を検証することにある。毎年度、監査法人と契約を取り交わし、学校法人会計及び私立学校法上の収益事業に係る会計監査並びに財産目録の監査を委託している。また、理事長と常務理事は年に1度、監査法人に対して本法人の運営の現状と課題を説明し、中期計画及び中期財政計画に関する助言を受けている。

監査は、期末監査（5月）とその補助的監査としての期中監査（10月、12月、2月）に区分される。期末監査では（1）決算書（計算書類及び財産目録）が学校法人会計基準に則り本法人の経営状況を適正に表示しているか、（2）理事が執行する法人の業務及び財産に関して不正の行為又は法令若しくは寄附行為に違反する重大な事実がないかを確認し、その結果は「独立監査人の監査報告書」として理事長に報告されている（資料 10(1)-32）。一方、期中及び期末監査では、次の手順で予算統制の妥当性を監査している。（1）会計帳簿類・領収証等の証拠書類と会計処理フローを確認し、（2）必要に応じて各予算部門の課長等からヒアリングを行う、又は予算執行に関する起案書をチェックする。この過程で改善すべき点が発見されれば口頭で指摘を受ける。監査終了後、総務課はその内容と指摘事項を一元的に集約し、法人全体の予算統制を適正化するための業務改善に活用している。

### 4）三様監査

法人経営の課題が高度化、複雑化する状況にあって経営の効率性と法人運営の適切性を高めていくため、監事と内部監査室、会計監査人の三者が連携を密にし、監査機能をより強化することが求められる。この認識の下、本法人では「監事監査規程」及び「内部監査規程」、において三者の協力・連携を定めている（資料 10(1)-28、10(1)-30）。具体的には、期中監査と期末監査のタイミングで三者が集まり協議する場を設けており、ここでの協議を通じて三者がそれぞれの役割を果たしながら法人全体としての的確な監査を実施するために必要な情報と課題認識の共有化を図っている。

### ＜内部質保証による大学運営の適切性評価＞

上記の法人全体の監査を通じた大学運営の点検・評価に加え、本学では既述したように「内部質保証」の枠組みで全学的な自己点検・評価のサイクルを構築している。すなわち、大学評価委員会が主導し、本学の理念と教育目標の達成のため、各部門が定める中期目標と中期計画に基づき年次単位でエビデンスに基づく成果検証を行い、取組の改善及び計画・目標の見直しを行っている。

さらに、毎年度の予算編成プロセスにおいて、部門別予算編成委員会は各部門の自己点検・評価に基づき、事業の有効性、効率性、経済性を検証して予算査定を行っている。これは、大学運営の適切性を費用対効果の観点から総合的に点検・評価するための制度的枠組みである。

事務組織のあり方については、職員人事委員会及び常任理事会において課題への対応策を立案し、課長会議や事務局会議を経ながら見直しを図っている。

#### 10(1).2. 長所・特色

- 毎年度の予算は中期財政計画を軸に、「PDCA サイクル」によりその成果と進捗状況を踏まえて編成している。すなわち、中期財政計画の実績と課題を整理し、かつ前年度決算と今後の収支予測に基づく中期財務試算を行い、これを踏まえて次年度の予算編成方針を策定している。この予算編成方針の下で、経常的な事業予算については、法人側と大学側双方のメンバーで構成する「部門別予算編成委員会」が各事業の有効性、効率性、経済性を評価し、大学全体の予算枠内で調整を行った上で、各部門に予算を適正に配分する。一方、中期財政計画の重点課題に関連する教学改革やブランディング事業等、大学発展に寄与する戦略的な事業予算については、常任理事会がその費用対効果に基づき、予算を重点的に配分している。

#### 10(1).3. 問題点

- 本学の本俸体系は年齢給（年功制）であり、人事考課、すなわち適正な業務評価に基づく処遇改善等を通じて職員の意欲向上を図る制度的な枠組みは存在しない。この現状について、労使で設置した専門委員会「給与検討委員会 2019」は本法人の持続的発展に寄与する給与制度のあり方について検討を行い、その答申の中で職務や職能・資格を評価する給与制度の導入を提言した。これを受け、常任理事会は現在、教職員の自己研鑽への取組とその成果が公平かつ公正に評価され、それが処遇改善と結び付く新たな人事・給与制度について制度設計を進めている。

#### 10(1).4. 全体のまとめ

本学は「構成員の協働」と「情報公開と説明責任」の 2 つの観点から「大学運営の目標」を定め、教職員が一体となり、将来ビジョンである「SGU Vision 2026」の実現に向けた中期計画に取り組んでいる。学長はこれを推進する立場として、責任ある判断とリーダー

シップを発揮するとともに学内構成員の意見を尊重した民主的かつ機動的な大学運営を行う使命を負っている。この重要な役割に鑑み、本学ではすべての専任教員と専任職員の選挙により学長候補者を選出している。

教学組織と法人組織の意思決定は、「寄附行為」及び「学則」においてその権限と責任を明確に定めている。一方で、理事でもある学長には理事会の権限の一部が委譲されており、理事長から委譲された権限を適切に行使し、教職員と協働しながら教学と法人の組織的な連携に基づく大学運営を行っている。また、重大な危機事象が発生した場合には「危機管理規程」に従い、対策本部を設置して適切な対応を行っている。

本学は予算統制制度に基づき、毎年度の予算は中期財政計画の進捗状況を踏まえて編成し、その執行段階では厳格かつ機動的・弾力的な運用を通じて事業の適正かつ効率的な運営を行っている。

教学組織と法人組織を支える事務組織は、2021年度の新拠点展開に対応し、効率化と経済化の観点から再編を進めるとともに教学運営に係る支援機能の強化・充実を図る。また、特定の専門領域に関する機能を高めるため、専門職員の雇用制度を導入した。職員は各種委員会の長である教員と協働して教学事項を運営するとともに、いくつかの会議体において意思決定に関与している。そこで、職員が教職協働による大学運営を担うために必要な能力を身に付けるため、SD委員会を設置して研修制度の設計と運用に取り組んでいる。さらに毎年度、大学全体で教員を含むSDの基本方針と基本計画を定め、これに従い教職協働を促す研修を実施している。

職員の採用及び役職者の選任は、公平性と公正性を確保した上で職員人事委員会が人事ルールに従い協議し、常任理事会において決定している。人事考課制度が存在しない本学では現在、教職員の適正な業務評価と処遇改善を含む新たな人事・給与制度について制度設計を進めているところである。

適切な大学運営を担保するため、監事と会計監査人、内部監査室による監査を実施し、その結果を大学運営の改善に結びつけている。さらに、学部や各種委員会等は、それぞれが定める中期目標と中期計画に基づき年次単位で自己点検・評価を行い、取組の改善及び目標・計画の見直しを行っている。

以上のことから、大学運営については、大学基準に照らして概ね良好な状態にあると評価している。



## 第10章 大学運営・財務

## 第2節 財務

## 10(2).1. 現状説明

10(2).1.1. 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：大学の将来を見据えた中・長期の計画等に則した中・長期の財政計画の策定

## ＜将来ビジョンの実現に向けた中期財政計画の策定＞

2008年度以降、本学の入学者数は北海道の18歳人口の減少率を超えて減少し、2016～2017年度は学部全体の収容定員充足率が7割を切る状態に陥った(大学基礎データ表2)。学費収入は減少し、2017年度決算における人件費比率(人件費/経常収入)は81.5%となった。これは全国同系列大学の平均値に比べて顕著に高く、財政状態の悪化を端的に表す値であった。この状況から脱却すべく、2018年2月(9月に一部改訂)、法人の中期的な経営計画である「学校法人札幌学院大学中期計画」を策定し、将来ビジョンとして「SGU Vision 2026」を掲げた。そして、その実現に向けた中期的な行動計画大綱として「財政再建計画2017」(以下、「中期財政計画」)を策定した。この計画では、教育・研究基盤の整備とブランドの構築につながる取組に対して予算と人的資源を重点配分し、教職員が一体となって本学独自の価値を創出することを基本方針に掲げている(資料1-12)。

中長期の構想と経営戦略は、教職員の総意により具体化し、教職員一丸となってその実現に取り組まなければならない。そこで、2015年12月、すべての専任教職員を対象とした財務説明会を開催し、直近の財政状況を概観しながら本学が陥っている危機的な状況を示し、あわせてキャッシュフローによる財務予想の考え方を示しながら、それぞれの教職員がみずから財政の健全化に関与しようとする意欲を高めることを目指した(資料10(2)-1)。

さらに、2017年11月、常任理事会における計画策定プロセスの途中経過を全教職員に提示し、説明会を開催して広く意見募集を行った。ここで出された重要な指摘は中期財政計画の最終案に反映させるとともに、寄せられた意見に対する常任理事会の見解を教職員にフィードバックした。こうして、2018年2月の理事会において「学校法人札幌学院大学中期計画」を決定した。

## ＜中期財政計画における数値目標と中期財務試算＞

中期財政計画では、キャッシュフローと金融資産残高の両面から、達成すべき数値目標を掲げている。以下に、現在の状況と計画が掲げる到達目標、そして目標達成の見通しを示す。

まず、2019年度決算の状況は次のとおり。

- (1) キャッシュフロー：活動区分資金収支計算書の「支払資金の増減額」はマイナス634百万円。
- (2) 金融資産残高：特定資産は11,681百万円、現金預金は881百万円、合計12,562百万円。

万円。

次に、中期財政計画における到達目標は次のとおり。

- (1) キャッシュフロー：「支払資金の増減額」は、大学発展準備引当特定資産と減価償却引当特定資産への必要十分な繰り入れを行った上でゼロ又はプラスとなること。
- (2) 金融資産残高：第3号基本金引当特定資産は奨学事業と国際交流事業に係る費用に相当する運用果実を生み出す規模を、退職給与引当特定資産は退職金の期末要支給額の100%を保持し、現金預金は常時備えるべき運転資金を保持すること。一方、大学発展準備引当特定資産は戦略的事業推進のために必要な費用を、減価償却引当特定資産は大型施設補修と設備・機器更新のために備えるべき規模を保持すること。

2020年9月、最新の中期財務試算を行った。その結果、2027年度において次のとおり目標を達成するという見通しを得ている（資料8-17）。

- (1) キャッシュフロー：「支払資金の増減額」は、本俸削減の特別措置を解除してもマイナス14百万円に縮小し、翌年度以降はプラスに転じることが見込まれる。
- (2) 金融資産残高：新キャンパス整備事業と収支差額のマイナス補填のため引当特定資産を9,941百万円取り崩すが、各種引当特定資産及び現金預金は目標残高を保持している（なお、取り崩した資産のうち6,606百万円は土地・校舎等の固定資産に置き換わっている）。そして、キャッシュフローの改善により、2028年度以降は将来の大学発展のための金融資産を蓄積できる状態が見込まれる。

10(2).1.2. 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：教学創造を中心とした大学改革を実現するための財政基盤の確立

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：外部資金の獲得状況、資産運用等

<教学創造を中心とした大学改革を実現するための財政基盤の確立>

中期財政計画に沿った多面的な取組の成果として、2016年度以降は入学者数が5年連続で増加し、2020年度の学部全体の収容定員充足率は91.9%に回復した。2019年度決算における人件費比率（人件費／経常収入）は70.6%と回復傾向にある。この状況を踏まえ、新たな数値目標を組み入れた中期財務試算を行ったところ、2027年度に財政の健全化、すなわち「キャッシュフローの均衡」と「将来の大学発展に必要な資産の確保」が実現する見通しを得ている。この時点で人件費比率は全国同系列大学の水準に改善する見込みであり、教育研究水準を維持し向上していくための財政基盤の確立が着実に進展する状況にある。

<教育研究の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み>

本学の教育研究水準を維持し、向上させていくための安定的な財務基盤を確保するため、中期財政計画では資金調達とコスト削減の両面からその基本方針を示している。以下に、

(1) 学費の改定、(2) 大学発展に資する事業の資金調達、(3) 施設・設備の維持・更新のための資金調達、(4) 人件費の総額抑制、(5) 管理経費の適正化、(6) 学費以外の資金調達について、取組の現状を示す。

#### (1) 学費の改定

本学は建学の精神を踏まえ、高等教育の機会均等に寄与するため、北海道の私立大学の中で相対的に低学費であるというポジションを維持してきた。学費の改定は次の基本方針に従い、中期財務試算による収支の見通しに基づき、年次計画的に行っている。(1) 初年次納付金は道内私大の中で最低水準を維持する、(2) 4年間の納付金合計は他の道内私立大学の平均を上回らない、(3) 学費負担者が4年間の資金計画を見通せるよう卒業までに必要な学費を明示する。この方針に従い、2019年度入学生の教育充実費の引き上げと入学金・授業料の引き下げ、続いて2021年度入学生の教育充実費・授業料の引き上げを行った。値上げ後も初年次納付金、4年間の合計ともに最低水準を維持している。なお、学費改定にあたっては学生自治会等、学生諸団体と協議の場を設け、あらかじめ学生の意見及び要望を聴取している。

#### (2) 大学発展に資する事業の資金調達

中期財政計画を実現するための大規模事業費は、大学発展準備引当特定資産の取り崩しにより、すべて自己資金で調達してきた(新キャンパスの土地取得と校舎建設、ブランディング等の戦略的事业)。今後も引き続き、大学の発展に資する戦略的事业費は同引当特定資産から調達し、中期財政計画ではその規模を年間1億円と見込んでいる。一方で、同引当特定資産への計画的な繰り入れを行っている。

#### (3) 施設・設備の維持・更新のための資金調達

施設の修繕及び設備・機器備品・情報インフラの更新等、教育研究環境を維持・向上するための事業は、優先順位を付して計画的なメンテナンスサイクルを確立し、経費を平準化している。その資金調達の原資として減価償却引当特定資産を割り当て、計画的な繰り入れによって必要となる資金規模を維持している。

#### (4) 人件費の総額抑制

人件費を抑制する緊急対策として専任教職員に対する期間限定の給与削減措置(特別措置)を教職員組合に要請し、組合との協議を経て2018年5月、次の合意に至った。(1) 調整手当(本俸及び扶養手当の3%)を廃止する。(2) 期間を5年間に限定し、前年度の決算に応じて本俸を最大5%削減する(活動区分資金収支計算書の「教育活動資金収支差額」がプラスになることを目標とし、達成度合いに応じて削減の度合いを強化又は緩和する)。この合意にもとづき、2020年度は3%の本俸削減を行っている。

この特別措置と並行して、本学の持続的発展に寄与する給与制度の検討を進めることとした。その最初のステップとして、労使による専門委員会「給与検討委員会2019」を設置し、新たな人事・給与制度のあり方について検討を重ね、2020年10月に答申が出された(資料10(1)-19)。答申は「一定の人件費総額の中で組織を活性化し、変革へのモチベーシ

ョンを高める本学独自の給与制度」を検討するにあたっての論点を整理し、解決の方向性を「サンプルモデル」として例示した。この答申を踏まえ、常任理事会は具体的な制度設計を進めている。

#### (5) 管理経費の適正化

2021年度の新キャンパス（札幌市厚別区）の開設に伴い、既存のキャンパス（江別市）の学生数が約半分に減る。そこで学生規模に応じたキャンパスのコンパクト化と管理運営の効率化により、管理経費を削減することが求められている。常任理事会では、老朽化した建物の撤去と教育研究施設の再配置、暖房・電気設備等の移設、さらにこれを実施するための資金調達を含むキャンパス整備事業計画の策定を進めている。

#### (6) 学費以外の資金調達

中期財政計画では、多様な財源の確保を図ることが教育研究水準の維持・向上に必要であるという認識の下、次のとおり学外からの資金を受け入れるための体制を整え、その受け入れに取り組んでいる。

##### ① 経常費補助金と競争的補助金

経常費補助金の一般補助は2019年度、次の減額措置を受けた。(1)「教育の質に係る客観的指標」のポイントによりマイナス4%、(2)「学生納付金収入に対する教育研究経費支出及び設備関係支出の割合」に応じた調整でマイナス15%、(3)「定員充足率」によりマイナス20%。減額の規模は195百万円に相当する。この「メリハリある配分」は特別補助を含めて今後一層強化される状況にあることから、常任理事会の下に設置する小委員会が主導的役割を發揮し、大学と連携して教育の質保証の取組を推進している。その結果、「教育の質に係る客観的指標」のポイントは引き上がり、「定員充足率」の改善とあわせて2020年度の補助金の減額は緩和される見込みである。

一方、競争的補助金「私立大学等改革総合支援事業」は、各タイプが重視する事業項目への取組が遅れ、2015年度以降は不採択が続いている。小委員会が中心となり、申請校の50%以上が得点している項目でポイントを獲得すべく取組の強化を進めている。

##### ② 寄付金収入

寄付金収入の大半は学園後援会からの特別寄付であり、個人や法人からの一般寄付が少ない状況が続いていた。そこで、中期財政計画では一般寄付の募集を理事会の主要業務に位置づけ、2019年度以降、次の新たな取組を進めている。(1)一定金額以上の発注をした取引業者に対して理事長と常務理事が訪問し、寄付金募集の趣旨を訴える、(2)5千円以上の寄付をした個人に対して特典を贈る（返礼制度）、(3)新校舎内に寄付者銘板を設置する。これらの取組の成果として、2019年度の一般寄付収入は480万円となり、直前の4年間平均に比べ2.1倍となった。寄付金全体に占める一般寄付の割合も17.1%となり、直前の4年間平均（6.5%）に比べ10.6ポイント上昇した。

##### ③ 収益事業収入

収益事業の目的は奨学事業の資金調達にある。2019年度、札幌市中央区において所有地を活用した時間貸し駐車場による収益事業を開始した。年間22百万円程度の収入を見込んでいたが、コロナ禍で駐車場の利用が激減した影響で賃料収入が半減した。現在、常任

理事会では、より収益性の高い事業展開について情報収集を進めている。2021 年度以降は、新キャンパスにおいても収益事業の展開を検討している。

#### ④ 資産運用収入

資産運用は、「学校法人札幌学院大学資産運用規程」(資料 10(2)-2)に基づいて行い、理事長の下に資産運用委員会を設置している。その成果は理事会に報告し、理事会の承認を得て各年度の運用計画を策定している。運用の基本的な考え方は安全性の確保にあり、保有債券の満期償還が次々と到来する中、資産運用収入は減少傾向にある。なお、第 3 号基本金引当特定資産に高利回りの債権等を割り当て、経済援助奨学事業の資金は調達できる状況にある。

#### ⑤ 研究における外部資金の獲得

外部資金（文部科学省科学研究費補助金、研究奨励寄附金、受託研究費、共同研究費）の獲得については、総合研究所に研究支援委員会を置き、その事務を司る図書課研究支援係と連携して研究助成金等の申請に係る支援を行っており、年間 20～30 百万円規模の科学研究費を獲得している（大学基礎データ表 8）。

一方で、本学では 2015 年度以降、研究奨励寄附金と共同研究費の実績はなく、受託研究費の実績はわずか 2 件に過ぎない。そこで、2020 年度に社会連携センターを設置し、学外機関との連携に関する幅広い専門知識と研究実績を持つ専任教員をセンター専門員として配置し、産業界との共同研究、受託研究等の産学連携を強化している。

### 10(2).2. 長所・特色

- 法人の中期的な経営計画の策定にあたり、将来ビジョン（「SGU Vision 2026」）を掲げ、その実現のための中期財政計画を具体化した。計画の策定にあたっては、「大学運営の方針」に従い、教職員が一体となって財政の健全化に取り組む「協働」の意識を醸成するプロセスを重視した。具体的には、すべての教職員が財務の現状について認識を深めるための場を設けるとともに、広く意見を聴取してそれを計画に反映させ、あるいは多様な意見に対する理事会の見解をフィードバックする取組を通じて教職員が主体的、積極的に計画の策定に関与することを促した。その結果、教職員が一体となって学部の新設と再編、新キャンパスの設置、ブランディング戦略等に取り組んできた成果として、入学者数は 2016 年度から 2020 年度まで 5 年間連続して増加している。最新の中期財務試算では 2027 年度に目標を達成する見通しを得ており、財政基盤の確立が着実に進展している。

### 10(2).3. 問題点

- この間の学生数の増加と年次計画的な学費改定により、授業料収入は増加する傾向がある。一方で、安定的な財務基盤を確立するため、多様な収入源の確保が求められている。中期計画ではこれを重点課題のひとつに掲げているが、「経常費補助金」及び「外部資金の獲得」については取組のさらなる強化が必要と認識している。

#### 10(2).4. 全体のまとめ

2008年度以降の入学者数減少に伴い、財務状況が悪化した。そこからの脱却を図るべく、理事会は将来ビジョンとその実現に向けた中期経営計画の策定に取り組んだ。その過程において、すべての教職員が危機意識を共有し、計画の策定に主体的に関与するプロセスを重視した。こうして完成した「SGU Vision 2026」と中期財政計画は、将来の財政見通しとともに全教職員に周知することによって課題認識の共有と改革に対する意欲の喚起を図っている。

中期計画の実施段階では、具体的な財務指標を用いた達成目標を設定し、これを教職員と共有している。次年度の予算編成方針を教職員に提示する際、中期計画の進捗状況と将来的な財政健全化の見通し（中期財務試算）を教職員に分かりやすく伝えている。

この計画に沿って各種施策に取り組んだ成果として、2016年度以降、入学者数が5年連続で増加している。その結果、2027年度には財政の健全化、すなわち「キャッシュフローの均衡」と「将来の大学発展に必要な資産の確保」が実現する見通しを得ている。

一方、この財政基盤の確立をより確かなものにするため、人件費及び管理経費の適正化と授業料以外の多様な収入の確保に取り組まなければならない。いずれも中期計画において重点課題に掲げる項目である。本学は、今後も中期計画に従い、安定的な財政運営に取り組む。あわせて、予算統制制度により事業予算を適正に配分し、その効果的な執行を通じて教育・研究・社会貢献活動のより一層の充実と発展を図り、財政健全化のスピードをさらに加速する。

以上のことから、財務については、財政健全化に向けた過程の段階にあることから、軽度な問題があると評価している。

## 終章

本報告書は、大学基準協会が示す 10 項目の大学基準、「1. 理念・目的」「2. 内部質保証」「3. 教育研究組織」「4. 教育課程・学習成果」「5. 学生の受け入れ」「6. 教員・教員組織」「7. 学生支援」「8. 教育研究等環境」「9. 社会連携・社会貢献」「10. 大学運営・財務」について、学長、常務理事、副学長等により構成される大学評価委員会によって執筆したものである。

前回の認証評価でも定員管理の指摘がされたところであるが、2008 年度以降の入学人数減少と、それに伴う財務状況悪化の脱却を図るべく、理事会は将来ビジョンとその実現に向けた中期経営計画の策定に取り組んだ。完成した中期計画「SGU Vision 2026」は、将来の財政見通しとともに教職員が一丸となって取り組むべき重点課題を具体的に示し、進捗状況等を全教職員に周知することによって課題認識の共有と改革に対する意欲の喚起を図っている。

また、内部質保証の面では、大学評価委員会が統括しながら自己点検・評価を毎年度実施し、全学的な PDCA サイクルの改善とともに、教育の質の維持・向上を図っている。

本学は理念のひとつに「共生（地域と共生する大学）」を掲げており、地域社会への貢献は特に力を入れてきた分野である。「9. 社会連携・社会貢献」に関しては、20 年以上にもわたる地域住民向けの生涯学習講座「コミュニティ・カレッジ」を筆頭に、地域とのかかわりを重視しながら実施してきた活動を評価している。さらに近年は、社会連携センターによる産学官連携の取り組みや、フェアトレード大学としての活動が加わり、特色ある社会連携・社会貢献の取り組みを今後も伸ばさせていきたいと考えている。

一方、「SGU Vision 2026」でも最重要課題となっている「5. 学生の受け入れ」及び「10. 大学運営・財務」（特に財務）については、全学一体となって引き続き改善に取り組み、財政再建への道確かなものにしていく必要がある。特に、入学定員と収容定員を満たすためには、本学にしかできない新たな時代の学びを創出していくことが大切であり、これによって常に“鮮度と輝き”を維持し、ダイナミックに教育改革に取り組む大学としての存在感と認知度を高めていきたい。ひいてはこれが財政健全化に繋がると考えている。

また、「6. 教員・教員組織」においては、大学設置基準が最低の基準であることを再認識し、突発的な事態であっても教員数を維持していく教員組織編成を整備していくこととしたい。

2020 年度は新型コロナウイルスが蔓延し、その対策と対応に追われ、大学にとっても学生にとっても大変な 1 年であった。ニューノーマルな時代になっても、教育の質を高められるよう引き続き改善・向上に取り組んでいきたい。

2021 年度には札幌市に新キャンパスを設置する。本学躍進の起爆剤となるよう、新キャンパスの整備にも力を注ぎ、江別キャンパスとの共存を図っていききたいと考えている。