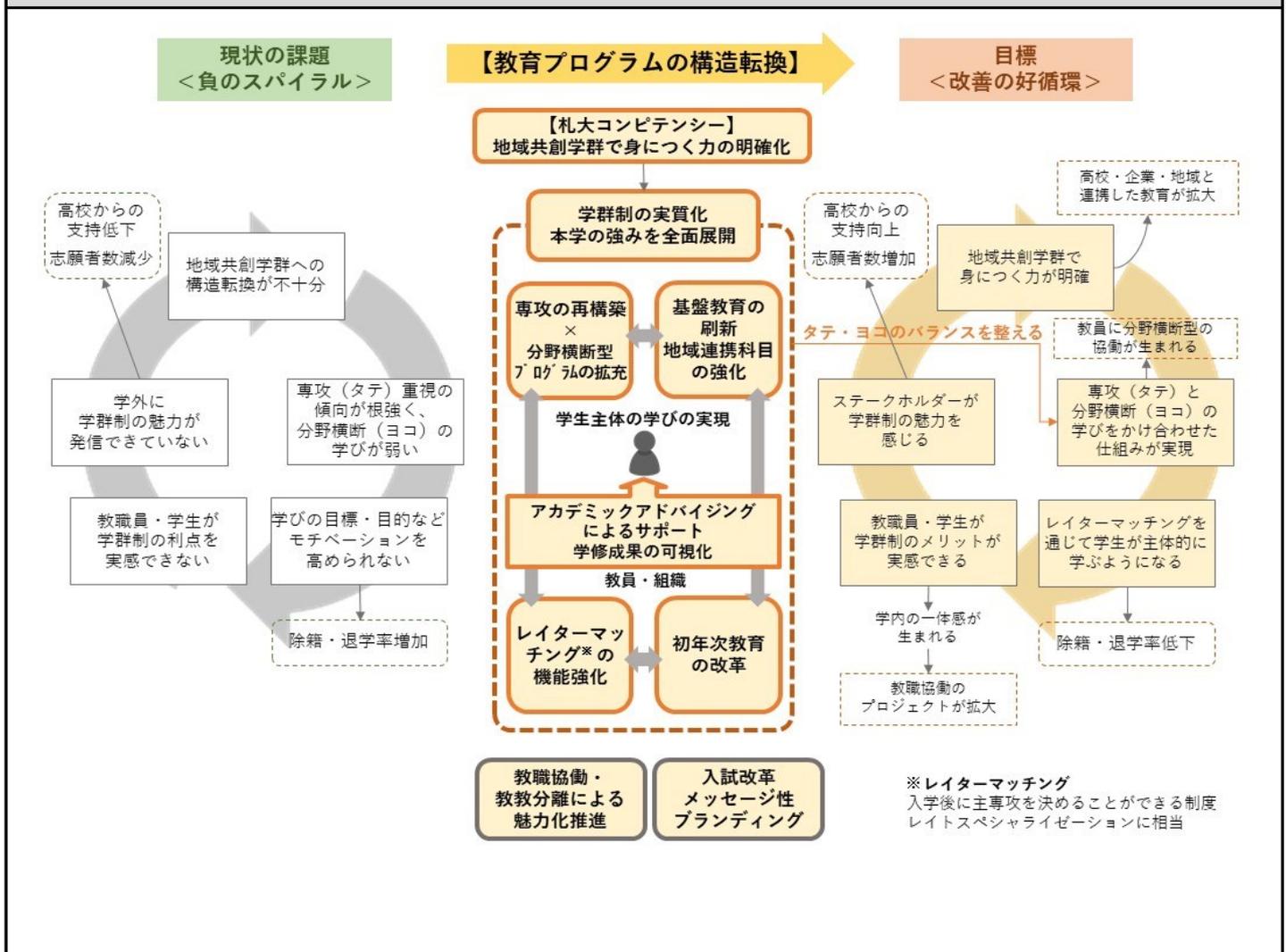


令和6年度少子化時代を支える新たな私立大学等の経営改革支援 【メニュー1：キラリと光る教育力】 計画書

1. 概要（1ページ以内）

法人番号	011002	学校法人名	札幌大学
学校コード	A01	学校名	札幌大学
事業名	札幌大学魅力化構想：地域社会に貢献する人材を 分野横断の学びで育成する学群制の構造改革		
学校所在地 (市区町村)	北海道札幌市	収容定員	3,200人
取組分野類型	⑥人文・社会（経営・法学等）		
事業概要	本事業では、学群制とレイターマッチングを基盤とした専攻プログラム（タテ）と分野横断型プログラム（ヨコ）の改革を進め、両者をかけ合わせた学びの構造へと転換を図る。また、基盤教育の刷新と地域連携教育の強化を通じ、地域社会のニーズに即したコンピテンシーベースの人材育成を行い、差別化戦略を展開する。さらに、実務家教員の積極的登用やカリキュラムのスリム化等によるコスト効率化を進め、経営基盤の強化につなげる。		

イメージ図



2. 事業内容（6ページ以内）

（1）現状分析・事業目的

● 内部環境分析（除籍・退学率、教職員構成等）

◆学群制・レイトーマッチング制度の狙いと課題、今後の展望

本学は、北海道内で唯一学群制（地域共創学群）を導入している。この制度は2013年度に実施した5学部6学科を1学群13専攻とする改組（現在は8専攻）によって実現した。また、主専攻に加えて副専攻も履修可能な仕組みと、専攻ごとに定員を設ける専攻別選抜（現募集人員637人）および学群選抜（同163人）を導入し、学群選抜では2年次までに専攻を選択する「レイトーマッチング」という独自の仕組みを創設した。

これにより、分野横断型の学びを通じて地域共創に向けた社会人基礎力と複眼的な専門性を育成する制度の実現が期待された。しかし、改組後も5つの学位（経済学、経営学、法学、英語、文化学）を継承した中で、「学群」よりも5つの学位に紐づく「専攻」を重視する傾向が根強く残っている。このためレイトーマッチング制度の機能も十分に発揮されているとは言えない。学内調査によると、学群所属学生の目的意識が未成熟で、専攻所属の学生との間に差があることも課題としてあげられている。また、本学の除籍・退学率は全国平均を上回っており（2023年度除籍・退学率5.98%）、学生に対する組織的なアドバイジングが強く求められる。

以上の経緯から、学群制については「募集上の説明が難しい」「学群所属の学生のサポートが十分できていない」といった問題があり、その利点を十分に生かせずに今日に至っている。しかし、社会的にも複眼的な専門性や分野横断型の学びが重視される中で、本学の学群制は、北海道内における優位性を確立するための最大の強みであると考えられる。また、本学では今後5年間で教員の世代交代が節目を迎える。今こそ、新たな地域共創学群への構造転換を進め、地域社会のニーズに合致した教育プログラムを柔軟に導入する仕組みを整え、実務家教員の戦略的な採用等を進めることで、実効ある改革を成し遂げる好機である。

● 外部環境分析（高等学校や地域の企業等からの評価、地域情勢等）

◆高校と社会の環境変化による道内での学生確保のチャンスと課題

道内の大学進学率は2014年（35.5%）から2023年（48.1%）にかけて上昇しており、高等教育の修学支援新制度により今後も上昇傾向が続くと見込まれることから、本学には学生確保のチャンスがある。高校では探究学習が必修化され、地域の課題発見・解決に関する学びを経験している高校生にとって、本学が掲げる「地域共創」は共感を得やすい。また、VUCA時代においてはレイトスペシャライゼーションの価値が増している。道内の高校での認知も拡大しており、本学の学群選抜での入学者数は専攻選抜を上回っている。学群制を実質化する構造転換は、本学独自の強みとなる。

一方で、新型コロナ収束後の受験者の道外流出や理系進学重視の流れが進む中、現在の専攻だけでは志願者確保への訴求力が不十分である。教育の魅力化、他大学との差別化によって高校生に選ばれる大学の実現が、本学にとって喫緊の課題である。

● 大学の強み・弱みや特色、地域等における立ち位置

◆地域連携を促進し、地域に貢献する人材輩出をリードしてきた札幌大学

本学は道内企業、自治体、私立・公立高校、他大学等との多様な連携を推進している。特に高・大・地域連携では、内閣府の「関係人口創出・拡大のための中間支援モデル構築事業」に採択され、自治体からも評価が高く、事業終了後も連携を継続している。昨年度からは道内主要企業の一つと連携したデータサイエンス教育を開始した。また、国立民族共生象徴空間に多くの人材を送り出している。

本学は、道内企業に多くの経営者を輩出しており、警察官実就職率北海道第1位、就職者の道内勤務の割合が78.5%（いずれも2023年度実績）など、地域に密着した人材供給において社会に貢献している。さらに、外部アセスメントテストの結果では、本学の学生は「レジリエンス」が全国平均を上回っており、リーダーシップやコラボレーションのスコアも比較的高い。これらは本学の教育成果であり、本学の強みである。企業・自治体・高校との連携実績や卒業生とのネットワークを生かし、さらなる「地域共創」に向けた学群制の構造転換に戦略的に取り組むための環境は整いつつある。

● 財務に関する定量的分析

◆ 学生数減少により収支は悪化したが、構造転換に向けた投資は可能

本法人の財務は、学生数減少に伴い収支が悪化し、2011年度以降は年間3～5億円の経常赤字が続いていた。2013年度に学群制に移行し、入学者数の回復を図ったが、翌年度の入学者数は617人まで減少した。2018年度には中長期構想「札大みらいフロンティア・プラン」を策定し、学内議論の活性化、新学修システム導入、専攻再編や定員見直し等の経営改善に取り組み、2020年度には入学定員を充足した（収容定員充足率94.5%まで回復）。しかし、2023年度には入学者数が急減し、耐震化に伴う校舎解体負担もあり、4億円の赤字を計上した。2024年度の入学者数も686人に留まり、2億円程度の赤字を見込んでいます。

現在、「新・中期計画」（2023～2027）に基づき、教育の魅力化と学生満足度向上を通じて入学定員の充足を目指し、2028年度の経常黒字化と4億円程度のキャッシュフロー（CF）確保（法人全体）に向けて取り組んでいる。

財務体質面では、2023年度末時点で運用資産88億円（現預金73億円）を保有し、外部負債25億円を大きく上回っている。また、流動比率433%、負債比率20%台など財務体質には大きな問題はないと判断できる。なお、人件費比率も2020年度以降50%を下回り、本事業の展開に必要な人的投資への余力がある。

● 事業目的

本学が経営改革を実現するためには、他大学に先駆けて導入した学群制やレイターマッチングを強みとして再認識し、これを全面展開していく必要がある。高校での地域課題に関する探究学習の増加や道内進学率上昇等を好機と捉え、地域共創力を再定義し、社会が必要とする複眼的、多角的な視野と専門性を持つ人材を育成する学群制への構造転換を実現し、そのメリットや魅力を発信することによって、地域からの支持を得て、改善の好循環を生み出すことが本事業の目的である。

（2）人材育成に係る計画、経営力強化への寄与

（2-1）育成する人材に係る方針

◆ VUCA時代における課題先進地域・北海道を担う地域共創人材像の問い直しと明確化
学群制は、学部学科制に比べ、社会的ニーズの高い専門分野を複眼的に学び、多角的なアプローチが可能な人材育成に適した仕組みである。専門教育も「一定の専門性を生かしながら実社会で課題解決ができる人材の育成」という、現代的なりべラルアーツ教育への転換が求められている。

本学は「生氣あふれる開拓者精神」を建学の精神とし、学群の教育目標は「地域において他者と共に新たな価値を創造する力『地域共創力』を身につけた人材の育成」である。

しかし、これまで学群の教育目標や人材育成方針は、カリキュラムや学修評価との関連性が不十分だった。本事業では「地域共創」の理念を深く問い直し、学群として目標とする人材像を明確にすることから構造転換を開始する。まずは、この教育目標を基本に、自治体や産業界をはじめとする大学を取り巻く関係者の意見を踏まえ、現時点における育成すべき人材像を以下のように定める。

○ 不確実性の高まる時代を生き抜く総合知と強靱な心身を備えた人材

VUCA時代においては、学生が自身の興味・関心・問題意識に基づき、主体的に学び、「オンリーワンの専門性」を身につけ、学際的・複眼的な総合知によるアプローチができる人材となることが求められる。

○ 地域社会の現状・可能性を理解し、課題解決に取り組む意欲を持った人材

北海道、札幌は課題先進地である一方、食・環境・観光分野で優位性を有し、GX・DXの先導的地域として注目されている。こうした現状や可能性を理解し、複雑に絡み合う地域課題の解決に主体的に取り組み、地域社会の発展に貢献できる人材が求められる。

○ 他者との協働を支えるコミュニケーション力、リテラシーを備えた人材

地域の未来を拓く新たな価値創造には、グローバルな視野を持ち、多様なコミュニケーションを通じて他者と共感・協働する力が不可欠である。そのためには、日本語・英語・情報等のリテラシーと、急速に進むイノベーションを利活用するノウハウの修得が必要である。また、社会体験を通じて学びを深め、チームワークや他者への思いやり、自己肯定感を身につけることが大切である。

本事業においては、すでに策定されている教育ビジョンを踏まえ、地域共創学群全体に関する3つの方針（DP、CP、AP）を改めて明確化するとともに、「札大コンピテンシー」を策定する。

札大コンピテンシーは、上記に掲げた人材像を元に学内外での議論を重ね、北海道や札幌市等の自治体や産業界のニーズ、本学卒業生が社会で培ってきた実績などを踏まえた内容とする。また、再設定された地域共創学群のAPをもとに、札大コンピテンシーを身につけたい志願者の獲得につながる育成型選抜の導入を検討する。レイターマッチングを希望する学群選抜は専攻選抜よりニーズが高いが、現時点では受け入れ後のサポートに課題があるため、選抜改革と同時に入学前教育から入学後のアドバイジング機能まで、切れ目のない育成制度を構築する。

(2-2) 学部・学科等の学位プログラム編成等の構造転換

本事業は、専門教育（タテ）偏重と分野横断プログラム（ヨコ）の弱さの是正、学群所属学生のモチベーションアップ、効果的な学びの魅力アピールといった本学が抱える課題を解決するため、2-1で述べた札大コンピテンシーの策定を起点とし、未だ完成していない学群制の実質化を中心とした教育システムへと構造転換を図るものである。

1. 学群制の構造転換を実現する仕組みの整備

本事業における構造転換とは、専攻ごとの専門教育に加え、社会のニーズに対応した分野横断的な学び（ヨコ）の選択肢をフレキシブルに提供し、「タテ」と「ヨコ」の学びを掛け合わせ、地域共創に向けた課題解決力を育むための仕組みを本学全体で整備することである。この構造転換には、学群全体の教育ビジョンを含めた現行の教育システムの根本的な見直しが必要となる。

1. 1 メジャー・マイナー制への改編と

マイクロクレデンシャルによる複眼的専門性の獲得

現行の教育課程は、自専攻科目50単位とゼミを含む専門科目62単位以上の修得を卒業要件としている。学部学科制と同じく専攻が学位と紐づいていることから、専門科目が重視され、学生に対するヨコの学びへの働きかけが弱い。

そこで北米の大学に見られる「メジャー制度」を参考に、各専攻の専門科目を複数の「専門プログラム」として体系化し、それぞれを通じて身につく力を具体的に示す。学生は、主専攻のうちいずれかの専門プログラムを「メジャー」として修得する。また、主専攻以外の専門プログラムのうち、特定の科目群の修得を「マイナー」として認定する。併せて、現在専攻横断プログラムとして導入している「みらい志向プログラム」も「マイナープログラム」として展開し、学生は、札大コンピテンシーの理念に照らし、マイナープログラムを修得する。

メジャー・マイナー修得の証として、マイクロクレデンシャルを発行し、学生が身につけた力を学修歴として社会でアピールできるようにする。これにより、メジャーで育成される専門性と、実社会のニーズを反映したスキルなどマイナーでの学びを掛け合わせ、地域社会の未来に寄与できる複眼的な人材への成長が期待できる。

1. 2 レイターマッチング強化による学生の目的意識向上

現行のレイターマッチング制度では、専攻を選択する前のマッチング支援が不十分であり、専攻別に入學した学生との目的意識等のギャップが課題である。専攻とのマッチングを円滑化するため、アカデミックアドバイジング制度を導入する。また、専門科目の一部を「専門基礎科目群」として1年次に分野横断的に履修させることで、それぞれの専攻を十分理解した上で専攻を確定するプレマッチング制度の導入を検討する。

2. 基盤教育の刷新

2. 1 基盤教育の強化による社会ニーズを踏まえた学びの充実

学群制の構造転換には、全学共通科目である「基盤教育」を拡充・再編する必要がある。具体的には、AI時代に対応したリテラシー教育、リベラルアーツ教育、地域連携、国際化対応等、社会ニーズを踏まえた学びの充実を図る。リベラルアーツ教育による学際的な学びを実現するために、実務家教員を含めた分野の異なる複数教員によるチームティーチング、ペアティーチングの導入を進める。これらの成果を踏まえ、カリキュラム改編へつなげる。

2. 2 初年次教育改革による学生の学びの方向性の確立

従来、初年次教育は各専攻の導入教育としての役割が強かったが、札大コンピテンシー実現への第一歩と再定義し、初年次教育プログラムを通じて学生個々人の学びの方向性を確立し、レイターマッチングやメジャー・マイナーの選択へつなげる仕組みに転換する。まずは現行制度の中で、学群所属学生の入門演習を対象として、共通の授業設計や共通教材の作成等の授業改革を進める。そのうえで、専攻所属学生を含めた全学的な入門演習の改革につなげる。

2. 3 地域連携科目の整備による実践的・組織的教育活動の実現

現在の地域連携プログラムは正課外活動が中心である。「地域共創力」育成のため、地域連携活動を現行のカリキュラムの授業科目と関連付け、単位化する。新カリキュラムにおいては「地域共創科目群」として位置付け、組織的な教育活動へと発展させる。

2. 4 学生支援の強化（アカデミックアドバイジング）

現行のアドバイザー制度は、学生が自らの興味・関心を掘り下げ、キャリア意識を高めていくために欠かせない組織的アドバイジングとなっていない。そこで、キャリア教育科目等を活用し、「アカデミックアドバイジング」を授業の一環として導入する。授業は複数教員が協働で担当し、教員一人ひとりが専門性を越えてアドバイジングできる体制を構築し、学生がリフレクションやグループディスカッションを通じて自らの学びの方向性を定める内容とする。

3. カリキュラム改革、学修成果・教育成果の可視化（1、2の実装）

これらの改革は、現行カリキュラムにおいてもある程度は可能であり、試行的取り組みを進めていくが、教育システムの統合的な実装には全学的なカリキュラム改革が必要である。また、現行カリキュラムでは科目のスリム化が達成できていないことから、課題を洗い出しながら、科目を精選し、よりスリムなカリキュラムの編成につなげる。

なお、入学定員は2020年度に900人を800人に減少させた後、概ね定員充足の水準を実現したが、ここ2ヶ年は、受験生の年内入試シフトや道外流出等の環境変化への対応、SNS等の広報渉外施策改善の遅れにより、入学定員を割り込む結果となった。

しかし、今後の進学動向や本事業を通じた選抜制度・教育プログラムの構造転換の成果を見込み、今後5年間は現定員を維持することとする。

（2-3）大学等の経営改革に関する計画

◆経営改革を実現する視点

本事業における経営改革は、次の3つの視点により実現する。第1に、北海道エリアにおいて唯一1学群制を導入している本学の強みを全面展開し、他大学との違いを打ち出す募集戦略を強化して入学者増加を目指す。第2に、教育改革とアカデミックアドバイジング制度によって学生のニーズと学びのミスマッチを解消し、退学を抑制する。第3に、学群制の再活性化により、実質的に教員分離が進み、教員の再配置を伴わずに教育プログラムの機動的なスクラップアンドビルドが可能となり、費用対効果が向上する。

◆経営改革に向けた収入の改善と支出の抑制

1. 入学者増加による学費等納付金収入の改善

学生募集において、地域共創学群としての学びの方向性を明確に打ち出す。「4年間で身につける力」「そのためのカリキュラムや科目」「実際に学生がどのような力を身につけているか」「その力が社会でどのように求められ、卒業生がどのように力を発揮しているか」という一貫した視点に基づき、本学の教育方針や教育成果を広報し、入学者を増加させる。

また、メジャー・マイナー制など本事業が目指す魅力化は、海外からの留学生にとっても魅力あるものとする必要がある。本学では海外40大学と協定を締結しており、こうしたネットワークをさらに拡大し、外国人留学生の獲得を目指す。

2. 除籍・退学率の抑制による学費等納付金収入の改善

除籍・退学率の改善に向け、全学的な教学マネジメント体制のもと、人材育成モデルの明確化と札大コンピテンシーの策定、選抜制度改革、学群制の構造転換を支える仕組みの整備、基盤教育の刷新、カリキュラム改革、学修成果・教育成果の可視化を全学的なシステムとして構築する。このシステムにより、学生数減少の防止と個別支援による除籍・退学防止にかかる教職員の負担軽減を同時に進め、学費等納付金収入の改善を図る。

3. 人件費の抑制

現状、本学の教員数は83人である。本学の人件費比率は適正な範囲内にあるが、実務家教員のクロスアポイントメント制度による採用等、基幹教員制度の活用に積極的に取り組むことで、地域ニーズに応じた教育の質を高めつつ、人件費比率の上昇を防ぎ、経営改善を進める。

4. 外部資金獲得

地域連携を促進し、自治体や企業に向けたリスキリング教育・リカレント教育を提供することで、新たな資金獲得を目指す。また、これらの取り組みにより教員の研究が充実することが期待され、これまで以上の科研費等外部研究資金の獲得を見込む。

5. 教職協働等の効用

初年次教育およびリベラルアーツ教育でのチームティーチングやペアティーチング、学生情報の共有等を通じて教職協働が進み、教育力の向上が期待される。また、学群全体の学びの方向性が明確化されることで教職員の教育に関する方向性も一致し、教職協働の機会が増え、様々なプロジェクトが進む基盤が形成される。

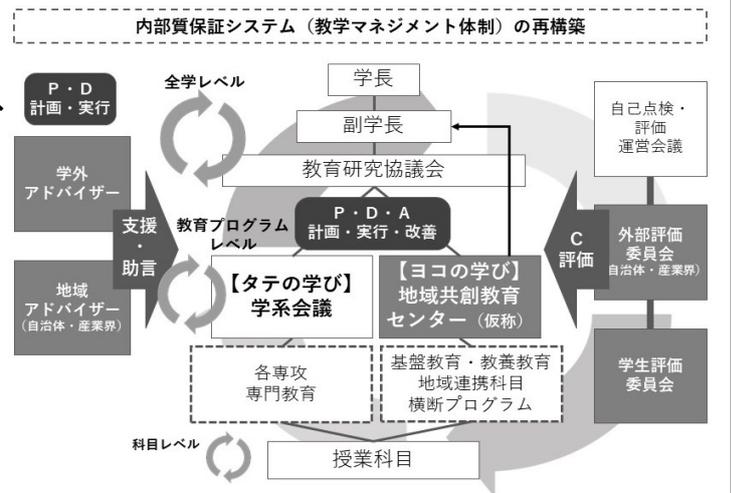
3. 達成目標（2ページ以内）

達成目標								
①収容定員充足率	計画中間年度時点（令和9年5月1日時点）				計画完了年度時点（令和11年5月1日時点）			
		定員	学生数	充足率		定員	学生数	充足率
	単純推移見込	3,200人	2,786人	87.1%	単純推移見込	3,200人	2,832人	88.5%
達成目標	3,200人	2,938人	91.8%	達成目標	3,200人	3,160人	98.8%	
推移見込推計の考え方及び達成目標の考え方								
<p>現状、学生数は2,890人、収容定員充足率90.3%。 「単純推移見込」は、最近のトレンドを反映すべく過去3ヶ年の入学者数及び退学・除籍率の平均値を使用した。 「達成目標」の入学者数は、令和7年度を、今年度から展開している広報施策の見直しを反映した現状のオープンキャンパス参加者数や高校生の接触状況などから、5%増の720人とし、以降は本事業の施策効果を織り込んで年5%(40人)ずつの逡増とした。 また、退学・除籍率は、下記③-1の通り、本事業の施策効果により年0.5~1%ずつ逡減させ、令和9年度には3%到達を目標とする。</p>								
②経常収支差額	計画中間年度時点（令和8年度決算）			計画完了年度時点（令和10年度決算）				
	単純推移見込	△ 239,153	千円	単純推移見込	△ 225,350	千円		
	達成目標	△ 133,149	千円	達成目標	54,678	千円		
推移見込推計の考え方及び達成目標の考え方								
<p>令和5年度決算の経常収支差額は△236,006千円。令和6年度は第一次補正予算案（8月策定）を使用。令和7年度以降は、収入は上記①の学生数を基にそれぞれ試算し、支出は「単純推移見込」、「達成目標」ともに、令和6年度補正予算案を基に人件費比率を法人全体で46%程度（大学では44%程度）に設定し、この範囲内で退職者の補充や新分野の教員採用をクロスアポイントメント制度等、基幹教員制度を活用して行う。 本学では、財務のKPI指標に経常収支CFを使用。現体育館の建て替えに伴う解体工事により一過性の経費（令和8年度と令和10年度の合計246,235千円）は発生するが、それを除けば大学としては、令和9年度から4億円程度の経常収支CFを確保できる見通し。</p>								
③-1 独自指標 （定量指標 i）	計画中間年度時点（令和8年度末）			計画完了年度時点（令和10年度末）				
	達成目標	3.5	%	達成目標	3	%		
除籍・退学率								
達成目標の考え方								
<p>目的意識が未成熟な学生に対する組織的なアドバイジング不足等から、本学の除籍・退学率は全国平均を大きく上回っている（2023年度除籍・退学率5.98%）。本事業では人材育成モデルの明確化、カリキュラム改編、アカデミックアドバイジング等による学生の目的意識向上など「学群制の実質化」を実現する。特に、学生へのアドバイジングについては、教員による個別支援から、複数教員によるアドバイジングが可能となる体制の構築を進める。これらの取り組みにより除籍・退学率を段階的に抑制する計画である。毎年、約1%抑制し計画中間年度時点である令和8年度末に3.5%、計画完了年度となる令和10年度末には3%を目標とする。</p>								

③-2 独自指標 (定量指標 ii)	計画中間年度時点 (令和 8 年度)			計画完了年度時点 (令和 10 年度)		
	達成目標	10	%	達成目標	30	%
分野横断型プログラムの履修者数						
達成目標の考え方						
<p>メジャープログラムと分野横断型プログラムを掛け合わせることで、地域社会の未来に寄与できる人材を育成する。</p> <p>令和8年度の在学学生を対象に現行の「みらい志向プログラム」のマイナー化を試行し、登録者の増加に取り組む。現在、みらい志向プログラムの登録者は在学学生の5%に満たない。分野横断型プログラムが実社会のニーズに対応するものであることや学修目的を明確化することで、令和8年度は在学学生の10%、新カリキュラム導入2年目となる令和10年度は在学学生の30%が分野横断型プログラムを履修することを目標とする。</p>						
④-1 独自指標 (定性指標 i)	計画中間年度時点 (令和 8 年度中)					
	達成目標	本事業のPDCAサイクルにおいて、学生評価を反映する仕組みが構築されている				
学生による評価体制の整備と評価に基づく事業改善	計画完了年度時点 (令和 10 年度中)					
	達成目標	学生評価を反映したPDCAサイクルが回り、教育プログラムの改善が適切に実施されている				
達成目標の考え方						
<p>本事業により実現する教育プログラムの適切な運用には、実際に学ぶ学生の意見を反映することが重要である。</p> <p>「4. 事業実施体制」に示すとおり、「学生評価委員会」を立ち上げ、学生評価を内部質保証体制に組み込む。タテ・ヨコの学修経験を通じて札大コンピテンシーが身についたか、教育プログラムの優れた点および改善点があるか等についてヒアリングし、学生の意見を教育プログラムの改善に反映させる。</p>						
④-2 独自指標 (定性指標 ii)	計画中間年度時点 (令和 8 年度中)					
	達成目標	本事業のPDCAサイクルにおいて、地域社会のニーズを反映する仕組みが構築されている				
社会ニーズを反映した教育プログラムの実施	計画完了年度時点 (令和 10 年度中)					
	達成目標	地域社会のニーズに基づいた教育プログラムが策定および実施されている				
達成目標の考え方						
<p>連携する自治体、産業界で構成する「地域アドバイザー」から助言や支援を受けながら、札大コンピテンシーを策定するとともに、マイナープログラムの試行や地域連携科目の導入（単位化）など社会ニーズを反映した教育プログラムの拡充に務める。</p> <p>また、各種教育プログラムについて「外部評価委員会」の点検・評価を踏まえ、令和9年度の新カリキュラムに反映していく。</p> <p>新カリキュラム導入後についても、PDCAサイクルを回しながら教育プログラムの改善を図っていく。</p>						

4. 事業実施体制（1ページ以内）

学群制の実質化・全面化を通じた教育の構造転換に取り組むには既存の会議体のみではなく、スピーディーな変革を推進するために、学長のリーダーシップのもとで臨時的なワーキンググループ（推進チーム）を編成し、構造転換のためのシナリオを立案・実行する。そのうえで、変革の成果を制度化し、PDCAサイクルを回しながら質向上を継続的に進めていくための組織的なマネジメント体制へと発展させる。



① 変革を生み出す推進チーム編成

変革を生み出すため、まずは学内の教職員による学長直下の推進チームを編成し、企画立案から初動の立ち上げ等を進める。

- 地域共創学群カリキュラムWG（基盤教育、初年次教育、メジャー・マイナー制度検討）
- 基盤教育・初年次教育改革WG（シラバス、教材、チームティーチング、学生支援）
- 地域連携推進WG
- 教育力向上WG（アカデミックアドバイジング、チームティーチング、学修評価）

② 地域共創学群に関する内部質保証システム、教学マネジメント体制の再構築

従前の内部質保証、教学マネジメント体制を補完し、タテの専攻プログラムとヨコの基盤教育・分野横断型プログラムの相互関連性を確保しながら、PDCAサイクルを回す体制を再構築する。

②-1 基盤教育全体のコーディネートをする体制の設立

基盤教育全体のコーディネートのために統括部門（「地域共創教育センター（仮称）」）を設置し、責任体制を明確化するとともに、基盤教育全体の質向上を図る。地域共創教育センターには、学外からヨコの学びをコーディネートできる専門人材を採用する。

②-2 学外アドバイザー、地域アドバイザーの参画

本事業を支える外部体制として、産業能率大学の藤岡慎二教授、北陸大学の山本啓一教授等が「学外アドバイザー」として参画する。また、本学が包括連携協定を締結している地域の優良企業等をはじめ、北海道、むかわ町などの自治体等が「地域アドバイザー」として参画し、地域連携科目を中心に社会ニーズを踏まえたカリキュラムの構築、実施に対する助言および評価を行う。

②-3 評価体制の構築、学生評価委員会の新設

本事業の進捗については、外部アドバイザーによる評価と改善提案に基づき学長がPDCAサイクルをマネジメントする。また、全学レベル・教育プログラムレベルにおける内部質保証体制としては、「自己点検・評価委員会」に加え、外部アドバイザー・地域アドバイザーによる「外部評価委員会」、「学生評価委員会」を立ち上げる。学生評価委員は、各専攻から学生委員を選出し、タテ・ヨコの学修経験を通じて札大コンピテンシーが身についたか、教育プログラムにはどのような優れた点および改善点があるかなどをワークショップ形式の対話を通じて把握し、学生満足度アンケート結果とともに、学生の意見を改善に反映させる。

5. 年次計画（2ページ以内）

令和6年度	
目標	<p>構造転換の起点となる「札大コンピテンシー」を策定し、教職協働による学修者目線の教育プログラム開発の素地をつくる。 目標値：【学生募集】686人（実績）【除籍・退学率】5%</p>
実施計画	<p>【教学マネジメント】「札大コンピテンシー」の策定、DPの再設定 【分野横断推進】 ・地域共創教育センター（仮称）の枠組み検討など推進体制の整備 ・みらい志向プログラムのマイナー化の検討 ・改革志向共有化のためのFD研修（教育プログラム開発、チームティーチングなど） 【退学抑制】 ・学群所属学生を対象とした初年次教育改革の制度設計、共通教材の作成 ・レイターマッチングの強化に向けた専攻学生も含めた初年次教育の検討 【募集広報】札大コンピテンシーをベースとした学生募集戦略の立案 【点検評価】外部評価委員会の設置、学生評価委員会の検討</p>
令和7年度	
目標	<p>基盤教育の再編と分野横断の学びの充実に着手し、構造転換を反映した学生募集により志願者増につなげる。 目標値：【学生募集】720人【除籍・退学率】4.5%</p>
実施計画	<p>【教学マネジメント】・札大コンピテンシーの評価方法の確立策定、CP・APの再設定 ・札大コンピテンシーに基づく新たな入試制度の検討 ・メジャー・マイナーへの改編を基本とする「専攻」の再定義の検討 【分野横断推進】 ・みらい志向プログラムのマイナープログラム化の試行 ・教育PGをマネジメントできる人材の採用と地域共創教育センター（仮称）の開設 ・地域連携科目の導入（単位化）と実務家教員等の採用 ・基盤教育でのチームティーチング、SA制度の試行 【退学抑制】学群所属学生を対象とした初年次教育改革の本格実施 ・キャリア科目でのアカデミックアドバイジングの試行 【募集広報】「札大コンピテンシー」をベースとした学生募集戦略の展開 【点検評価】学生評価委員会の設置 （現行カリキュラムの課題洗い出しなど試行的評価活動の開始）</p>
令和8年度	
目標	<p>基盤教育の拡充、メジャー・マイナー制への改編を織り込んだ新カリキュラムの設計を進めつつ、改革成果の発信により更なる志望者増につなげる。 目標値：【学生募集】760人【除籍・退学率】3.5%</p>
実施計画	<p>【教学マネジメント】・新カリキュラムの設計 ・札大コンピテンシーに基づく新たな入試制度の導入 【分野横断推進】 ・マイナープログラムに向けたみらい志向プログラムの試行評価・改善、拡充 ・地域連携科目、チームティーチング、SA制度の試行評価・改善 【退学抑制】アカデミックアドバイジング制度の導入 【募集広報】改革成果の発信 【点検評価】学生評価委員会による初年次教育、みらい志向プログラムの評価</p>

令和9年度	
目標	<p>新カリキュラムをスタートして学群制の構造転換を本格化し、 札大コンピテンシーの訴求力を強化して更なる志望者増につなげる。 目標値：【学生募集】800人（定員確保）【除籍・退学率】3%</p>
実施計画	<p>【教学マネジメント】新カリキュラムの導入、新たな入試制度の検証 【分野横断推進】 ・みらい志向プログラムのマイナープログラムへの移行 ・地域連携科目、チームティーチング、SA制度の拡充 【退学抑制】アカデミックアドバイジング制度の改善 （学生のレイトーマッチングやメジャー・マイナー科目の履修に向けた指導体制のシステム化） 【募集広報】札大コンピテンシーの訴求力強化 【点検評価】中間評価と必要な改革の見直し、学生評価委員会による基盤教育の評価</p>
令和10年度	
目標	<p>新カリキュラムの評価に基づく改善、学修成果・教育成果の発信により、 社会の信頼獲得と志望者確保の安定化につなげる。 目標値：【学生募集】800人（定員確保）【除籍・退学率】3%</p>
実施計画	<p>【教学マネジメント】札大コンピテンシーと新カリキュラム1年目の点検評価 【分野横断推進】マイナープログラム、地域連携科目等の改善、拡充 【退学抑制】アカデミックアドバイジング制度の評価・改善 （レイトーマッチングで専攻選択した学生の納得感、メジャー・マイナーの学修経験などの把握） 【募集広報】新カリキュラムの学修成果、教育成果を発信する広報展開 【点検評価】外部評価委員会、学生評価委員会による新カリキュラムの評価</p>
令和11年度以降	
実施計画	<ul style="list-style-type: none"> ・5カ年の本事業の成果をもとに、定員規模の再評価を行うとともに、現在の5つの学位のあり方についてあらためて検討する ・メジャー・マイナープログラムの評価と拡充 ・地域連携活動のさらなる拡充と連携強化 ・想定される18歳人口の急減を踏まえた新たな改革の検討