

2018 年度  
公立大学法人宮城大学  
自己点検・評価報告書

2019 年 4 月 24 日



宮城大学

# 宮城大学 自己点検・評価報告書

## 目次

序章	2
本章	
第1章 理念・目的	4
第2章 内部質保証	10
第3章 教育研究組織	17
第4章 教育課程・学習成果	20
第5章 学生の受け入れ	32
第6章 教員・教員組織	42
第7章 学生支援	52
第8章 教育研究等環境	66
第9章 社会連携・社会貢献	78
第10章 大学運営・財務	83
第1節 大学運営	83
第2節 財務	95
終章	98

## 序 章

宮城大学は、1997年4月に看護学部（看護学科）と事業構想学部（事業計画学科、デザイン情報学科）の2学部3学科体制で県立大学として開学した。その後、2005年4月には、当時の宮城農業短期大学を4年制大学へと移行し、宮城大学の新学部として食産業学部が設置され、3学部6学科体制となった。一方、大学院については、2001年に看護学研究科と事業構想学研究科（いずれも修士課程）が、2009年に食産業研究科（修士課程）がそれぞれ設置され、その後、2008年4月の事業構想学研究科（博士後期課程）、2010年4月の看護学研究科（博士後期課程）、2013年4月の食産業学研究科（博士後期課程）の設置により、各修士課程は博士前期課程に変更された。

この間、2009年4月には、「大学間競争に打ち勝ち、存在感のある大学として存続していくためには、より機動性のある体制の下、自主・自律性を確保し、効率的で透明性の高い大学運営を図る必要があり、地方独立行政法人法に基づく法人化を目指す」との基本方針に基づき、公立大学法人化を行った。

2013年8月には、開学から15年以上が経過し、本学を取り巻く社会経済状況が大きく変化していることなどを踏まえ、学部横断の「宮城大学将来構想検討チーム」を立ち上げ、本学の学部構成やカリキュラム構成が当時の社会的ニーズと乖離していないかなどの観点から課題の洗い出しを行った。その後、2014年11月に設置した「大学改革推進本部」において、検討チームが洗い出した課題に対する改革案として、①学群・学類・学系制の導入、②学群コアカリキュラムの再編成と新たな専門分野の決定プロセスの確立、③基盤教育の骨太化、④全学的な教学マネジメントの強化の4つを柱とすることが確認された。

開学20周年となる2017年には、これら改革の実行段階として、学部・学科制から学群・学類制への移行、基盤教育群の設置とフレッシュマンコアを核とする基盤教育の充実、入試改革としてのA0入試導入など、開学以来最大となる大学改革を行ったほか、改革の完遂に向けて、組織・人事体制の見直しやラーニングコモンズをはじめとする教育研究環境の整備などを積極的に進めており、現在もその途上にある。

さて、本学における自己点検・評価については、認証評価受審を前提とするものとしては、2006年度、2012年度に続き、今回が3回目となる。法人化以降は、全学組織である評価委員会のもと、地方独立行政法人法による中期目標・中期計画（法人評価）の期間が6年であるのに合わせ、学校教育法で7年以内ごとに受けることとされている認証評価も6年周期に改めた上で、年度ごとの実績に基づく自己点検・評価を毎年度行いつつ、暫定評価年度である第4年度に大規模な自己点検・評価を、第5年度に認証評価をそれぞれ実施することとした。認証評価の結果については、最終年度に行う次期中期目標・計画の策定作業にもつなげていくこととしている。

前回、2013年度に受審した公益財団法人大学基準協会による認証評価では、本学は同協会の大学基準に適合しているとの認定を受け、認定期間は2021年3月31日までとされた。ただし、努力課題として、「建学および大学の理念と、大学および各学部・研究科の目的・教育目標が整合していない」、「大学全体、各学部、研究科における学位授与方針には、課程修了にあたって修得しておくべき学習成果が示されていない」など6項目にわたって指摘があったことから、各学部・研究科の教育研究上の目的の改定や学位授与方針

の見直しなど、学内で改善に取り組み、その結果を踏まえて、2017年7月に同協会へ改善報告書を提出した。これに対し、同協会から2018年5月に改善報告書に対する検討結果が示され、「理念・目的については、建学及び大学の理念と、大学及び各研究科の目的・教育目標の整合を未だ図られていないため、改善が望まれる」など3項目について再指摘を受けたため、このほど、大学全体の理念・目的や学群・研究科ごとの教育研究上の目的などの見直しを行ったところである。

今回の自己点検・評価に際しては、これまで以上に全学的な観点での実施とするため、点検・評価項目ごとに担当部局（学群・研究科、各センター、事務局等）が中心となって報告書案や根拠資料の作成を進めたほか、大学基準ごとに担当する理事又は副学長を責任者として配置し、各章のとりまとめを行った。報告書全体としては、評価委員会や教育研究審議会での審議を踏まえつつ、各担当部局での修正作業と事務局企画部門での全体調整を繰り返すことで精度を高め、2018年度末に開催した経営審議会及び理事会での議を経て本書のとおり確定した。

なお、自己点検・評価の過程で明らかになった様々な課題については、並行して実施した法人評価（中期計画の年度評価及び暫定評価）とも緊密に連携を図りながら、これまでの取組状況や取組が進まない原因などを十分に確認・分析した上で、当初掲げた目標の達成に向けて、新たな方針・戦略の策定や各種事業の統廃合、既存計画の見直しなどを全学挙げて行った。こうした作業を通じて、それぞれの課題に対して本学として今後進むべき道筋を明らかにした上で、比較的短期間で解決できる課題についてはできるだけ早期に対応し、具体的な改善につなげたほか、解決までに時間を要する課題については、改善の方向性と今後の見通しを明示するよう努めた。

自己点検・評価の詳細な結果については、以下のとおりである。

## 第1章 理念・目的

### (1) 現状説明

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

評価の視点1：学部においては、学部、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

本学は、1997年4月の開学時に掲げた建学の理念に加え、2009年4月の法人化に合わせて、定款【資料1-1】、基本規則【資料1-2】、学則【資料1-3】において、法人の目的、大学の理念、大学の目的、学部・研究科の教育研究上の目的を定めた。これに対し、2013年度に受審した前回の認証評価において、「建学および大学の理念と、大学および各学部・研究科の目的・教育目標が整合していないので、改善が望まれる」との指摘を受けたことから、2017年度からの大学改革に合わせて学則を改正し、大学の理念と目的を明文化するとともに、学群（学部）の教育研究上の目的を大学の理念・目的と整合性がとれる内容として定め、2017年度に改善報告書を提出した。ただし、研究科の目的に関しては、内容の検討は行ったものの、今後予定している2021年度の大学院改革の際に明文化する予定としていたことから、2018年度に、改善報告書に対する検討結果として、「整合は未だに図られていないため、改善が望まれる」との再指摘を受けた。

そこで、今回の自己点検・評価に当たっては、研究科のみならず、学群の教育研究上の目的の整合を図ることとし、大学の理念・目的についての再検討を行ったほか、定款及び基本規則に定める法人の目的との整合についても整理を行った。従来の大学の理念は、開学時に掲げた「建学の理念」の言葉を解説したものとはなっているものの、その意図を十分に伝えられておらず、場合によっては誤解を与えかねないものとなっていたことから、基本規則第5条を改正し、これまでの大学の理念を「建学の精神」とそれに基づく「大学の理念」という形に再整理した。また、法人の目的にある「豊かな人間性」を明文化するとともに、「創造的な知性」は「高度な専門性」と「確かな実践力」によって発揮されるものとして、大学の理念の文言を整理した。さらに、これらの言葉は広く解釈ができるため、宮城大学として目指しているものを明示する文言を付け加えた。

#### <建学の理念>

本学は、ホスピタリティ精神やアメニティ感覚に溢れ、高度な専門性と実践的能力を身につけた地域の発展をリードし、世界に貢献できる人材を育成するとともに、学術・文化の向上と豊かで活力のある地域社会の形成に寄与する。

#### <建学の精神>

快い生活環境（アメニティ）に身を置き、心温まる人間関係（ホスピタリティ）に囲まれていることは成熟社会に生きる万人の願いであり、このような地域社会を実現させるために「ホスピタリティとアメニティの究明と実現」を目指す。

この建学の精神に則り、宮城大学では、社会の要請に応えるために関連するあらゆる学問や技術の成果を総合化する「高度な実学」に基づく教育研究を推進することとし、次のように大学の理念を定める。

#### ＜大学の理念＞

高度な実学に基づき、豊かな人間性、高度な専門性及び確かな実践力を身につけ、グローバルな視点で地域社会の発展に貢献できる人材を育成するとともに、学術・文化の向上と豊かで活力のある地域社会の形成に寄与する。

豊かな人間性：先人たちの考えや相手の価値観を尊重し、知性と感性を涵養することで自らの人間性を磨いていく。

高度な専門性：関連するあらゆる学問や技術に関心を寄せ、自らの専門性を高め、時々刻々と変化する社会にしなやかに、かつ、柔軟に対応できる力を身につける。

確かな実践力：地域に根ざし、グローバルな視点で自ら主体的に考え、強い意志を持って実践していく。

大学の目的についても、今回、学則第2条を改正し、大学の理念に合わせて文言整理したほか、2017年度に基盤教育群を設置したことを踏まえ、基盤教育に関する文言を新たに加えた。また、大学の目的に合わせて、大学院の目的についても、大学院学則【資料1-4】第2条を改正することで、文言をそろえた。

#### ＜大学の目的＞

本学は、地域社会及び国内外の大学・研究機関等との自由かつ緊密な交流及び連携のもとに看護、事業構想、食産業及びそれらの基盤となる学問に関する教育研究を行うことにより、学術・文化の振興に資するとともに、豊かな人間性、高度な専門性及び確かな実践力を備えた人材を育成し、もって地域の産業及び社会の発展に寄与することを目的とする。

#### ＜大学院の目的＞

本学大学院は、地域社会及び国内外の大学・研究機関等との自由かつ緊密な交流及び連携のもとに看護、事業構想及び食産業に関する高度な学術理論及び応用について研究し、その深奥をきわめて、学術文化の振興に資するとともに、地域の産業及び社会の発展に寄与することを目的とする。

学群の教育研究上の目的についても、今回の大学の理念・目的の再整理に合わせて、学則第4条の事業構想学群と食産業学群において、「豊かな人間性」に関する記述を追加する等の文言整理を行った。また、研究科の教育研究上の目的についても、大学院学則第4条において同様の文言整理を行い、大学の理念との整合を図った。

## <学群の教育研究上の目的>

### **看護学群**

生命の尊厳を基盤とする豊かな人間性を備えて、科学的思考力とマネジメント能力をもち、ヒューマンケアを中核とした創造的な看護を展開し、地域社会及び多分野、異文化の人々と協働して学際的及び国際的に活躍できる人材を育成すること。

### **事業構想学群**

現代社会の諸課題を多角的・グローバルな視点で論理的にとらえ、その課題解決に向けた事業を実行可能なものとして構築する能力を身につけるとともに、豊かな人間性を基盤として地域資源の活用や新たな価値創造を志向し、産業、行政、社会の各分野で先導的役割を担える人材を育成すること。

### **食産業学群**

食資源開発及び食材生産から食品製造・流通・消費に至るまでのフードシステムについて幅広い科学的知識と技術を持ち、豊かな人間性に基づいて食産業全体及び地域社会を理解し、東北地域から世界まであらゆるレベルで食の未来を開拓できる意欲と能力を有する人材を育成すること。

## <大学院研究科の教育研究上の目的>

### **看護学研究科**

生命の尊厳を基盤とする豊かな人間性を備え、学際的及び国際的な視点で地域現場の課題に対応できる知識・技術及び研究能力を持ち、高度な実践を行う看護職及び高度に専門的かつ自律的な研究能力を持つ教育研究者を養成するとともに、保健医療において必要とされる高度かつ専門的な看護について、研究と社会活動を行うこと。

### **事業構想学研究科**

豊かな人間性に基づき、事業構想に関する高度に専門的な知識・技術をもち、学際的、国際的視点で研究または実践を主体的に遂行できる研究者、高度職業人を養成するとともに、事業構想において必要とされる高度かつ専門的な知識・技術・政策課題について、研究と社会活動を行うこと。

### **食産業学研究科**

豊かな人間性に基づき、食産業に関する広い視野と高度な専門知識・技術をもち、学際的、国際的視点で研究または実践を主体的に遂行できる研究者、高度職業人を養成するとともに、食産業において必要とされる高度かつ専門的な知識・技術について、研究と社会活動を行うこと。

以上のことから、本学では、大学の理念・目的を適切に設定し、また、それを踏まえ、学群・研究科の教育研究上の目的を適切に設定していると評価できる。

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

本学においては、「大学の理念」は基本規則に、「大学の目的」及び「学群ごとの教育研究上の目的」は学則、「研究科ごとの教育研究上の目的」は大学院学則にそれぞれ規定を設け、明示している。また、これらの内容は、大学案内【資料1-5】などの刊行物にも掲載しているほか、大学ウェブサイト【資料1-6（ウェブ）】上でも公表し、学内外に情報発信している。

教職員に対しては、ファカルティ・ディベロップメント（FD）、スタッフ・ディベロップメント（SD）などの機会を通じて、学生に対しては、入学時のオリエンテーションや一部授業などを通じて、それぞれ周知を図っている。

以上のことから、本学では、大学の理念・目的及び学群・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と評価できる。

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

評価の視点：将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定

本学は地方独立行政法人法に基づく公立大学法人であり、同法の規定により、設立団体である宮城県が法人として達成すべき業務運営に関する6年間の中期目標【資料1-7】を定め、本学に指示し、これを受けて本学は中期目標を達成するための同じく6年間の中期計画【資料1-8】を作成し、県知事の認可を受けることとされている。

本学では、2015年3月に2015年度から2020年度までの6年間を期間とする第2期中期計画を策定しており、2018年度はその4年度目に当たるが、同計画内には大学の理念・目的を実現していくための様々な施策が盛り込まれている。

各学群・研究科においては、2021年度からの第3期中期計画も見据えたそれぞれの将来構想（次期教育研究体制スキーム）（案）【資料1-9, 1-10, 1-11, 1-12】を策定し、それぞれの教育研究上の目的を達成すべく努めている。

なお、基盤教育群については、3学群のスキーム更新を睨みながら、自らの次期スキームを今後明示していくこととしている。



以上のことから、本学では、大学の理念・目的、各学群・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と評価できる。

## (2) 長所・特色

- ▶ 本学では、建学の精神を実現させるために、大学の理念・目的、各学群・研究科の教育研究上の目的を定めるとともに、地域社会や世界の情勢の変化や要請に応えるべく、不断の見直しを行うこととしている。その中でも特に、カリキュラム構成や組織体制など、その変更と実現に時間を要するものについては、将来構想を立てて計画的に実施していくこととしている。
- ▶ 理念・目的の実現には、学内だけでなく社会との連携も必須であることから、入試広報にとどまらない大学全体での広報活動を社会との重要なコミュニケーション手段の1つと位置付け、2018年4月に学内で広報委員会や事務局内で企画・入試課企画・広報グループを新たに立ち上げたほか、広報基本方針【資料 1-13】を策定し、本学の広報に関する現状と課題、取組の方向性、具体的な取組などの整理を行った。その後、外部専門事業者の協力も得ながら、ウェブサイトの全面リニューアル、大学案内をはじめとする各種広報ツールのデザイン見直し、広報関連の業務フロー改善及びPDCAサイクルの確立などを順次進めているところである。

## (3) 問題点

なし

## (4) 全体のまとめ

本学では、前回の認証評価結果を受けて、今回の自己点検・評価に合わせて大学の理念・目的、学群・研究科ごとの教育研究上の目的を全学的な議論の中で見直し、より分かりやすい表現をもって相互の関係性を整理するとともに、これらの内容を学則やウェブサイトなどを通じて学内外に適切に公表してきた。また、本学の設立団体である宮城県の意向も踏まえながら、公立大学法人としての将来を見据えた中期計画を策定し、それに基づき学群改革をはじめ様々な改革を積極的かつ着実に実行してきた。

一方で、大学の理念・目的、学群・研究科の教育研究上の目的の実現に向けては、地域社会や世界の情勢の変化や新たな要請に応えるべく不断の見直し、改善が必要であることから、学群・研究科ごとに将来構想を立て、その実現に努めている。さらに、全学広報の戦略的な実施等を通じて社会との連携を強化することで、大学の理念・目的の実現により近づけるよう努めていくこととしている。

以上のことから，本学では，理念・目的について，大学基準に照らして極めて良好な状態にあると評価できる。

## 第2章 内部質保証

### (1) 現状説明

点検・評価項目①：内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。

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

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

宮城大学では、設置者である宮城県が定める中期目標【資料 1-7】第 6 において、内部質保証システムに基づき、教育研究及び大学運営についての自己点検・評価を行うことを定めており、それに基づき、中期計画【資料 1-8】第 5 においては、内部質保証に関する基本方針として、①大学運営の自主的・自律的な改善・向上のための組織的かつ厳正な自己点検・評価の継続的な実施、②認証評価機関による第三者評価の実施、③評価結果の検証と改善、④評価結果の公表の 4 項目を掲げている。また、基本規則【資料 1-2】第 57 条において、自主的、自立的な運営のもとに教育研究活動の改善及び運営効率の向上のために自己点検及び外部評価を行い、6 年度ごとに更新される中期計画及び毎年度の年度計画に反映させることを明文化している。

これらの中期計画や基本規則等の下に内部質保証システム実施要綱【資料 2-1】を定め、法人の大学業務を継続的かつ自主的・自律的に向上させていくためのシステムを「宮城大学内部質保証システム」と位置付け、PDCA サイクルの運用プロセス等を定めている。このように、本学の内部質保証システムは中期目標に基づく中期計画及び年度計画を中核とし、これらの中に教育研究及び大学運営全般にわたる指針と具体的計画が示される仕組みとなっている。

内部質保証に係る学内最上位の組織として理事会及び経営審議会・教育研究審議会が定款【資料 1-1】第 3 章及び第 4 章等に位置づけられるが、内部質保証の進行管理を担う全学の責任組織としては、基本規則第 20 条及び内部質保証システム実施要綱第 10 条に定めるとおり評価委員会が担うこととなっており、中期計画・年度計画、自己点検評価、学外評価（認証評価を含む）、目標評価（授業評価を除く）の審議及び実施に関する権限を有している。また、担当理事、副学長、学群長、基盤教育群長、研究科長、事務局長、センター長などを PDCA サイクルの実行責任者として定め、必要に応じて関係する組織の議を踏まえて PDCA の実行に当たることを定めている。PDCA の運用プロセスは内部質保証システム実施要綱に規定されており、対象とする PDCA の種類とそれぞれの目的、期間、実施方法が示されている。

以上のことから、本学では、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と評価できる。

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

**評価の視点 1：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の整備**

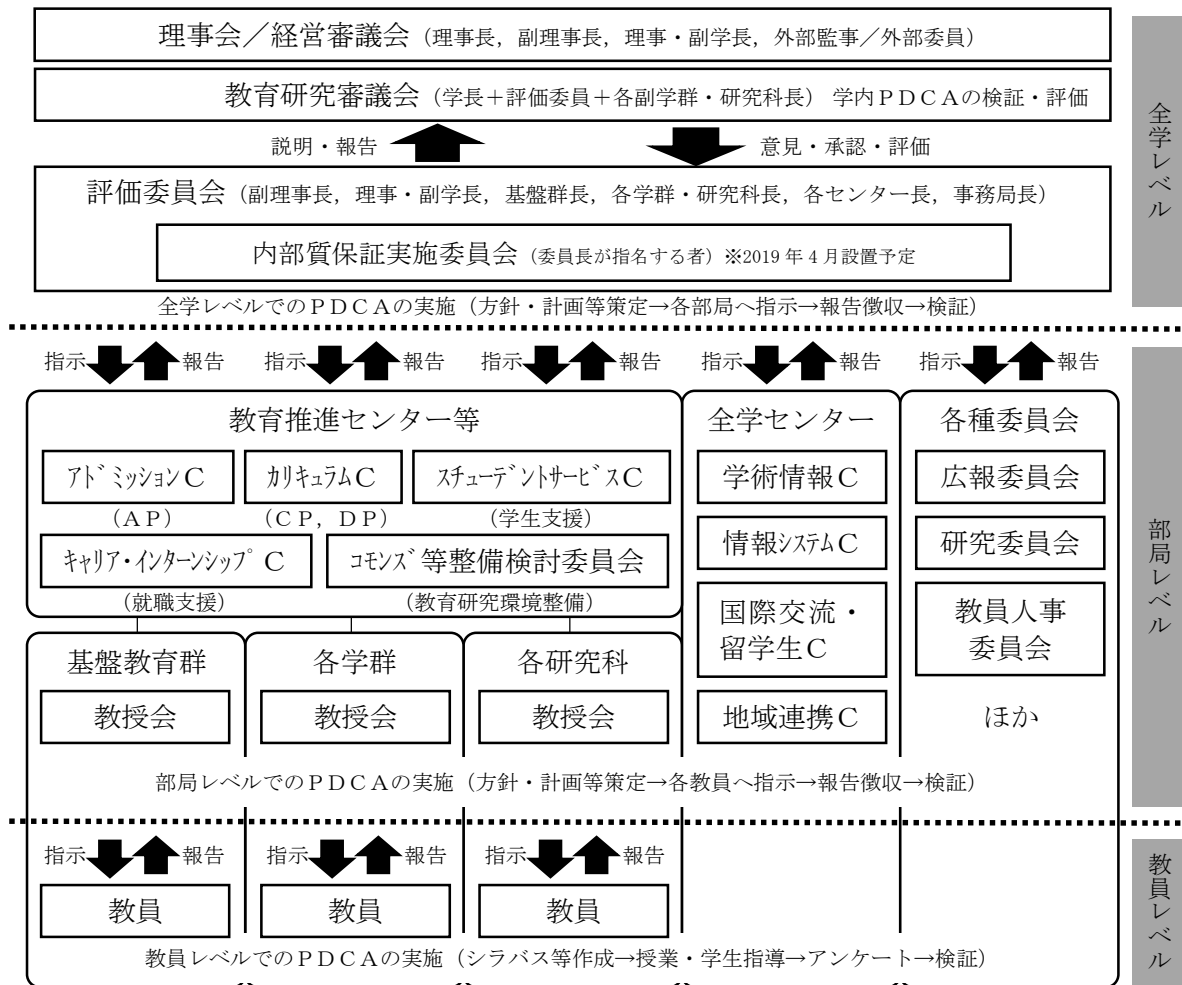
**評価の視点 2：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織のメンバー構成**

本学では、内部質保証の推進に責任を負う組織は評価委員会であり、評価に関する審議及び実施に関する権限を有している。評価委員会は、評価委員会運営規程【資料 2-2】第 3 条に定めるとおり、副理事長を委員長とし、内部質保証における PDCA の各項目の担当部局等の長である理事（教育、研究、人事労務及び財務担当）、副学長、学群長、基盤教育群長、研究科長、教育推進センター等の長、全学センターの長、事務局長のほか、理事長が指名する職員で構成される。

2017 年度からの教育課程再編に当たり、その前年度の 2016 年度から全学の教学マネジメント組織として、カリキュラムセンター、スチューデントサービスセンター、アドミッションセンターなどの教育推進センターを整備しており、これらのセンターが全学横断的な視点で PDCA を実行する役割を担っている。また、今回の自己点検・評価の実施に当たり、内部質保証の進行管理を実務的に担える体制を整備するため、評価委員会運営規程第 8 条を改正し、評価委員会内に、関係する部局の実務担当者により構成される内部質保証実施委員会を設置できることとした。今後、2019 年度のできるだけ早い時期に同実施委員会を設置し、実際に稼働を開始する予定である。

本学の内部質保証システムを図示すると、次のとおりとなる。評価委員会では、下部組織として今後設置する予定の内部質保証実施委員会を中心に各部局で実施している PDCA を統括し、それらの点検・評価を行い、その結果を教育研究審議会に報告する。学長をトップとする教育研究審議会は結果の適切性を検証・評価し、各部局が改善に向けて具体的に取り組むことにより、PDCA が実行されることとなる。

## 宮城大学内部質保証システム体制図



以上のことから、本学では、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と評価できる。

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

- 評価の視点1：学位授与方針，教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定のための全学としての基本的な考え方の設定
- 評価の視点2：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織による学部・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3：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4：点検・評価における客観性，妥当性の確保

本学では、全学としての基本的な考え方である中期計画【資料 1-8】に基づき、ディプロマ・ポリシー（DP），カリキュラム・ポリシー（CP），アドミッション・ポリシー（AP）の3ポリシーをまとめた宮城大学教育ポリシーを全学及び学部・研究科ごとに定め【資料

2-3（ウェブ）】，それに基づく PDCA サイクルを実施することとしている。2015 年度の第 2 期中期計画策定時には，前回の認証評価での指摘事項（DP に教育成果を示す必要があること）に対応して全学的に教育ポリシーの見直しを図り，全学の 3 ポリシーを再設定し，それに基づいて各学部・研究科の 3 ポリシーも改定している。また，2017 年度の学部から学群への移行に伴い，学群入試制度及び学群教育課程の再編が行われたことから，全学（学群）AP 及び各学群の 3 ポリシーの再構築を行っている【資料 2-4（ウェブ）】。

内部質保証システムにおける PDCA の骨格である中期計画には，教育ポリシーに係る実施項目が包含されており，内部質保証に係る全学組織である評価委員会は中期計画及び年度毎の計画（年度計画）の策定と進行管理及び実績評価の役割を担っている【資料 2-5】。年度毎の PDCA サイクルでは，評価委員会の指示の下，実施項目の担当部局である各学群（学部），研究科，各センターが年度計画を定め，その実行を担う【資料 2-6】。評価委員会は年度計画，活動の中間実績（12 月）及び最終実績（3 月）の集約・調整・指導を行うとともに，年度実績に関する評価を行う。評価結果は，教育研究審議会・経営審議会の議を経て，設置者である県に報告され，さらに設置者が設置する宮城大学評価委員会において評価が行われ，最終的な活動実績評価が確定する仕組みになっている。また，2016 年度以降の大学改革による改組に伴い，DP，CP，AP の実施を担う担当部局として，基本規則【資料 1-2】第 38 条において，カリキュラムセンター，スチューデントサービスセンター，アドミッションセンターなどが設けられ，全学体制で PDCA の強化を図っている。

2013 年度に受審した前回の認証評価では 6 項目の努力課題が指摘されたが，2016 年度の改善報告までの間に評価委員会を中心として各担当委員会・教授会等で対応がなされている（下表参照）。認証機関による検討結果【資料 2-7】では，いくつかの指摘事項が残るものの，改善への取り組みが意欲的であると評価されており，適切な対応が取られていることが示されている。また，前回受審以降，2013 年度に食産業学研究科博士後期課程が，2017 年度に事業構想学群，食産業学群がそれぞれ設置されているが，これまでのところ，設置計画履行状況等調査において改善指摘事項は付されていない。

No.	前回認証評価での指摘事項	指摘への対応状況
1	建学・大学の理念と大学・学部・研究科の目的が不整合	改善報告するも未だ不整合との再指摘あり，今回の自己点検で理念や目的を再整理
2	学位授与方針に習得すべき学修成果が不明示	改善報告するも食産業学研究科への再指摘あり，今回の自己点検で学位授与方針を見直し
3	食産業学部の編入学生の履修登録上限が一部未設定	改善報告するも不十分との再指摘あり，学内で検討の結果，現状で対応できているとの結論
4	博士後期課程で退学後に学位授与する規定は不適切	改善報告をもって終了
5	事業構想・食産業学研究科の学位論文審査基準が未策定	改善報告をもって終了
6	食産業学部環境システム学科の編入定員充足率が低い	改善報告をもって終了

評価委員会での審議を経て取りまとめられた点検・評価結果は，教育研究審議会，経営審議会（全委員 12 名のうち外部委員 7 名）【資料 2-8】及び理事会での多重の審議を経て

確定する仕組みとなっており、評価の客観性・妥当性を担保している。学内で確定した評価結果は、設置者である宮城県が設置する宮城大学評価委員会（他大学長を含む学外委員6名）【資料 2-9】による公開での審議に付され、最終的な評価が確定する仕組みが取られており、より高いレベルで客観性・妥当性が担保される仕組みとなっている【資料 2-10】。

以上のことから、本学では、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と評価できる。

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

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

評価の視点 2：公表する情報の正確性，信頼性

評価の視点 3：公表する情報の適切な更新

本学では、社会への説明責任を果たすことを目的に、基本規則【資料 1-2】第 59 条に基づく情報公開規程【資料 2-11】において、保有情報の積極的な公開に努めることを定め、常時公開すべき情報を明示している。これらの規則・規程に従い、宮城大学ウェブサイト上では、教育に関する公開情報【資料 2-12（ウェブ）】、自己点検・評価報告書【資料 2-13（ウェブ）】、予算・決算・財務諸表【資料 2-14（ウェブ）】などを公表している。

公表している情報は全学の会議などで適切に審議を経たものであり、正確性、信頼性は確保されている。また、情報の更新に関しては、大学改革に伴う学内組織の改編に伴い、情報更新が一時停滞している状況も生じたが、2018 年度に広報委員会の再編成を図り、担当を明確化することにより、適切な更新が可能となる体制を構築し、改善を図っている【資料 1-13】。

以上のことから、本学では、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と評価できる。

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

評価の視点 1：全学的な PDCA サイクルの適切性，有効性

評価の視点 2：適切な根拠（資料，情報）に基づく内部質保証システムの点検・評価

評価の視点 3：点検・評価結果に基づく改善・向上

毎年度の年度計画に基づく PDCA サイクルにより、評価委員会は全学的な内部質保証システムの点検・評価を行い、それに基づく改善を内部質保証システムに従って実施してい

る。例えば、2016年度には学生生活実態調査の見直し、2017年度には年度計画・実績に対する評価のあり方を見直しを図り、過去の年度計画・実績を踏まえて中期計画達成を意識した年度計画が策定可能な書式に変更するなど、年度毎のPDCAサイクルによりその適切性・有効性を確認して、必要に応じて改善策を講じてシステムの改善・向上を図っている【資料2-15, 2-6】。また、6年ごとの自己点検評価書の作成に合わせて、内部質保証システム全体での点検・評価を実施しており、規程や体制の見直し等、長期のPDCAサイクルでの点検・評価を実施している。

以上のことから、本学では、内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行い、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として評価できる。

## (2) 長所・特色

- 6年毎の中期計画及び毎年の年度計画を基本とした二重のPDCAサイクルが構築され、学外者及び設置者を含めた多層の評価システムが構築されている。
- 評価委員会を中核として内部質保証システムに関する点検・評価が適切に行われ、評価方法についての改善が図られている。今後は、2019年度に設置される内部質保証実施委員会を中心として点検・評価の適切な実施を進めていく予定である。
- 情報公開規程を定めて大学情報の適切な公開を行っており、社会に対する責任を果たしている。2018年度には広報委員会を再編し、広報基本方針を定めており、これらに基づき適切な情報公開を進めていく。
- 2016年度以降の組織及び教育課程再編に伴い、DP、CP、APを担うカリキュラムセンター、チュードントサービスセンター、アドミッションセンターなどの教育推進センターが整備され、全学的にPDCAの充実を図る体制整備が進められている。

## (3) 問題点

なし

## (4) 全体のまとめ

本学の内部質保証システムは、中期計画に基づく6年サイクルでのPDCAと年度計画に基づく単年サイクルのPDCAによる二重のPDCAサイクルを基本に構築されており、その方針や手続きも明確に定義されている。それぞれのPDCAサイクルは、学内の評価委員会を中核として着実な運営がなされており、その評価結果は教育研究審議会、外部委員を含む経営審議会による審議、理事会の承認を経て、県に設置される宮城大学評価委員会による評価を受ける妥当性・客観性の高い評価システムを有している。また、大学に関する情報は適切に公開されており、社会に対する説明責任も果たしている。内部質保証システム自体に関する点検評価の仕組みも行われ、実際にその改善も実施されており、本学の内部質保証システムは有効に機能している。



本学では、2016年度以降の組織改編に伴い、全学組織として各教育推進センターを整備したことにより、全学的なPDCAの実行機能も充実してきている。今後は、評価委員会の内部質保証実施委員会を中核に、全学組織である各教育推進センターと各学群（学部）・研究科の相互連携を強め、PDCAサイクルによる改善・向上の効果をさらに高める仕組みを構築し、内部質保証システムのさらなる強化を図っていくこととしている。

以上のことから、本学では、内部質保証について、大学基準に照らして概ね良好な状態にあると評価できる。

### 第3章 教育研究組織

#### (1) 現状説明

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

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

本学の理念・目的における「高度な実学」の対象は、看護、事業構想、食産業の3専門領域とその基盤となる学問の共通学問領域であり、対応する専門学問領域の教育研究組織として、1997年4月には看護学部と事業構想学部、2005年には食産業学部を開設している。また、それぞれの学部において、より専門性を高めるための専門教育組織として学科を設け、看護学部1学科、事業構想学部2学科、食産業学部3学科を設置した。

2017年度には、教員の教育組織と所属組織を分離する学群学系制による大規模な改組を実施している。教育組織に関しては、現在の社会ニーズに合致したコアカリキュラムに基づいた再編を実施し、従来の学部・学科組織を看護学群1学類、事業構想学群3学類、食産業学群2学類へと再編し、学群を越えた専門教育の充実を図っている【資料3-1, 3-2, 3-3】。また、大学の理念に掲げる「豊かな人間性」を高めるために、基盤となる学問を担う組織として基盤教育群を設置しており、これらの改革は建学の理念・目的のより高い次元での実現を図るものである。さらに、本学では、学部を基礎とする大学院を設置しており、対象とする3領域に対して、看護学研究科、事業構想学研究科、食産業学研究科（各研究科1専攻、前期・後期課程とも設置）といった構成となっている。これらの研究科・専攻は、本学の理念に掲げる「高度な実学」を探求し、各領域において求められる教育研究・社会活動の遂行と高度かつ専門的な人材育成に必要な組織である。

2017年度の学群学系制への改組において、教学マネジメントを全学で組織的に機能させることを目的として、2017年度から組織改革を進め、2018年度からは全学の教育推進センター等として、アドミッションセンター、カリキュラムセンター、スチューデントサービスセンター、キャリア・インターンシップセンター、コモンズ等整備検討委員会を設置している。また、学生及び教員の教育研究活動を支援する全学センターとして、学術情報センター、情報システムセンター、国際交流・留学生センター、地域連携センターの4センターを設置しており、大学の理念・目的に基づく学生の学修支援や教職員の教育研究活動支援、グローバル化、地域との連携などの役割を担っている【資料3-4, 3-5, 3-6, 3-7, 3-8, 3-9, 3-10, 3-11, 3-12, 3-13】。

なお、教員所属組織である学系組織に関しては、教員の研究領域に応じた組織化を行ったが、細分化により組織的な運用につながっていないことから、4学系に大きくくりの再編を行ったところである【資料3-14】（詳細は第6章で述べる）。

教育研究組織に関しては、上述したように学群（学部）において、社会ニーズを踏まえた大規模な改組を実施している。その背景には近年の大学を取り巻く環境の変化があり、

①学系制の導入による限られた教員の多学群での活用による教育の多様化・効率化，②学系制の導入による教員間の連携促進や高度化・複雑化する研究課題・地域課題への対応，③現代の社会ニーズに合致したコアカリキュラムの再構成，④学群単位での入学者選抜による大学での進路実現サポート，⑤人間力を身に付ける基盤教育の骨太化等への配慮がなされたものである。大学院に関しては，各研究科とも専攻を問わず定員未充足が続き，社会ニーズへの対応の観点から改善が求められている状況であり，入試制度の変更（大学院での地方自治体派遣枠【資料 3-15】の新設）などを含めた様々な改善策を進めている。

以上のことから，本学では，大学の理念・目的に照らして，学群（学部）・研究科，センターその他の組織の設置状況は適切であると評価できる。

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

**また，その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。**

評価の視点 1：適切な根拠（資料，情報）に基づく点検・評価

評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

本学における教育研究組織の適切性に関する PDCA は，公立大学法人評価をベースとして適切に機能している。設置者である宮城県が策定した第 2 期中期目標【資料 1-7】「第 3 業務運営の改善及び効率化」の重点目標として「時代の変化や地域・社会のニーズなどに迅速かつ的確に対応できるよう，必要に応じ法人組織や教育研究組織等を見直すとともに，引き続き業務運営の改善及び効率化を図る」ことが掲げられ，それに基づく目標が定められている。

大学では，中期目標に基づき策定した中期計画【資料 1-8】及び毎年度の年度計画に対する評価として，定期的に大学内部及び設置者の設ける評価委員会による点検・評価を実施している。点検評価のための根拠資料には，入学試験に関する内部及び外部機関での分析結果，卒業時点における学生満足度調査や学生生活実態調査（今年度から学修行動比較調査），企業・卒業生ヒアリング（キャリア開発関係）などが用いられる。

教育研究組織の適切性は中期計画に基づく年度計画に対する実績評価として毎年度に行われ，次年度の改善計画が立案，実行される PDCA サイクルが確立しており，その確実な運用がなされている（第 2 期中期計画進捗管理シート【資料 2-6】No.101-108 参照）。

教育研究組織に関しては，前述したとおり，2017 年度に社会ニーズを踏まえた大規模な改組（学群・学系制の導入）を実施しているが，この改組は中期計画立案時のカリキュラム点検結果に基づき計画されたものであり，点検・評価及び改善・向上が適切に機能していることを示している。

以上のことから，本学では，教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価とその結果に基づく改善・向上に向けた取り組みを実施していると評価できる。

## (2) 長所・特色

- 本学の理念に基づいて適切な教育研究組織が設定されるとともに、社会ニーズを踏まえて学群学系制に移行する大規模な改組を実施するなど、改善に向けた積極的な取組がなされている。今後は、策定中の将来構想に基づき、適切な教育研究組織の構築を進めていく計画である。
- 全学横断的な教学マネジメントの組織を設置する新しい取組が進められている。今後も、教学マネジメントが適切に機能するよう組織の見直し等を進める。
- 教育研究組織に関する PDCA サイクルが確立しており、適切に機能している。

## (3) 問題点

なし

## (4) 全体のまとめ

本学では、各学群（学部）・研究科、各センターなどの教育研究組織が大学の理念・目的に沿って適切に設置されており、学群学系制への移行や教学マネジメントを担う全学横断型組織の設置など、社会ニーズや大学環境を反映させた新しい取組も進められている。

教育研究組織の適切性に関する PDCA サイクルは、法人評価を基盤として適切に機能しており、その証左として、第 5 章で取り上げる「大学院の定員確保」や、第 6 章で取り上げる「学系の再構築」などの課題が全学的に共有され、それぞれ改善に向けた対策が適切に講じられているところである。

以上のことから、本学では、教育研究組織について、大学基準に照らして極めて良好な状態にあると評価できる。

## 第4章 教育課程・学習成果

### (1) 現状説明

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

本学では、建学の精神である「ホスピタリティとアメニティの究明と実現」の下、大学の理念として、「高度な実学に基づき、豊かな人間性、高度な専門性及び確かな実践力を身に付け、グローバルな視点で地域社会に貢献できる人材を育成するとともに、学術・文化の向上と豊かで活力のある地域社会の形成に寄与する」ことを謳っており、それに基づき大学及び大学院の目的並びに各学群・研究科の教育研究上の目的が示されているところである（第1章参照）。

これらの理念・目的を実現するために、本学では授与する学位毎に学位授与方針をディプロマ・ポリシー（DP）として定めている【資料 2-3, 2-4, 4-1】。

学部・研究科の DP については、2013 年度に実施した前回の認証評価において、学位授与方針に課程修了に当たって修得しておくべき学力成果が示されておらず、改善が必要ながことが努力課題として指摘され、これを受けて、第2期中期計画策定と合わせて見直しを行い、2015年3月に、学習成果を「基礎的な知識及び技能」「これらを活用して課題を解決するために必要な思考力、判断力、表現力等の能力」「主体的に学習に取り組む態度」の学力3要素を基本として示すよう改正している（当時履行状況調査中の食産業学研究科後期課程については未改正の状態となっていたが、改善状況報告において再指摘を受け2019年3月に改正）。

2017年度の学部から学群制への移行において、学群における大学の教育目標として、「主体性を持って協働的に行動し、社会の持続的な発展に貢献できる人材の育成」を掲げており、各学群の DP は、全学の DP で示した学力3要素を基に、「知識・技術」「思考力・判断力」「表現」「主体性」「協働性」の5要素に再編成し、学位区分毎（看護学群：看護学、事業構想学群：事業プランニング学／地域創生学／価値創造デザイン学、食産業学群：食資源開発学／フードマネジメント学）の DP を定めている。加えて、全学共通の科目群である基盤教育でも DP を策定している。

それぞれの学位毎の DP は、学部・研究科全体の DP の下で、学力の3要素または5要素に対し、専門分野に相応した学習成果を示したものであり、学位授与方針として適切なものと評価できる【資料 4-2】。また、学群・学部・大学院および基盤教育の DP は、大学ウェブサイトで公表するとともに、入学時に配布する履修ガイド【資料 4-3, 4-4, 4-5, 4-6, 4-7, 4-8】でも学群・研究科毎に分かりやすく明示するとともに、入学生オリエンテーション等で説明を行っている。

以上のことから、本学では、授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているものと評価できる。

点検・評価項目②：授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定及び公表

- ・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

本学では、教育課程の編成・実施方針をカリキュラム・ポリシー（CP）として、DP 同様に 2010 年度に策定していたが、2015 年 3 月の DP の改定に合わせて、全学の CP の下に、それぞれの学位に応じた教育課程の編成、科目区分、授業形態を、その目的を明示しながら説明するように改正を行っている。また、学部から学群制への移行に伴い、CP についても、学位毎に設定される学類または履修コース等の教育課程の編成を明示するとともに、DP を構成する 5 要素「知識・技術」「思考力・判断力」「表現」「主体性」「協働性」と、科目区分及び授業形態に関する方針とを対応させ、その目的をわかりやすく示すように工夫して策定を行っている。加えて、全学の専門教育の基礎となる基盤教育についても、CP を策定している。

学群・学部・大学院および基盤教育の CP は、DP と同様に、大学ウェブサイトで公表するとともに【資料 2-3, 2-4】，入学時に配布する履修ガイドにおいても学群毎に CP と関連づけて分かりやすく明示し、入学生オリエンテーション等で説明を行っている。

以上のことから、本学では、授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表していると評価できる。

点検・評価項目③：教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

評価の視点1：各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置

- ・教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性
- ・教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮
- ・単位制度の趣旨に沿った単位の設定
- ・個々の授業科目の内容及び方法
- ・授業科目の位置づけ（必修，選択等）
- ・各学位課程にふさわしい教育内容の設定

<学士課程>

初年次教育，高大接続への配慮，教養教育と専門教育の適切な配置等

<博士前期課程・後期課程>

コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮等

<b>評価の視点 2 : 学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施</b>
--

本学の各学群（学部）・研究科の教育課程は、学位授与方針（DP）の下に定められた教育課程の編成・実施方針（CP）に従って設計されており、各学位課程の下で設定される教育課程上の学類（学科）・専攻、または履修コースはCPと整合したものとなっている【資料 4-9, 4-10, 4-11, 4-12】。特に、2017 年度の学群制移行に伴う教育課程再編では、各教育課程上の科目区分及び授業科目と、DP・CPとの関連を明確に示すために、従来の科目配当表に加えて、2 種類のカリキュラムマップ【資料 4-13, 4-14, 4-15】（①DP の 5 要素と授業区分及び受講科目との関係を示すマップ，②科目の関連を示すマップ）を作成し、科目区分・授業科目の体系性や順次性，その中での授業科目の必修・選択の位置づけを検証している。また、2018 年度には教育課程の体系を理解しやすくすることを目的として、科目ナンバリングを実施している【資料 4-16】。

学群制移行時の教育改革では、社会や受験生のニーズを捉えつつ、従来の学部の枠を越えた大規模な教育課程の見直しを行い、看護学部 1 学科・事業構想学部 2 学科・食産業学部 3 学科から、看護学群 1 学類・事業構想学群 3 学類・食産業学群 2 学類に再編している。それぞれの教育課程の中では、専門分野特性に応じた特色ある教育内容が設定されており、例えば、看護学群では看護の実践力を身に付けるとともに看護マネジメントの視野を養う科目を設置し、事業構想学群では 3 つの学位課程に各 2 コースを、食産業学群では 1 学位課程に 2 学類各 2 コースを設けて専門性の深化を図るとともに、関連科目により幅広い視野での知識獲得を目指す教育体系を構築している。

なお、看護学群の教育課程については、文部科学省の看護教育モデル・コア・カリキュラムを網羅する内容を配置し、保健師助産師看護師学校養成所指定規則に基づく文部科学省の承認を得たものであり【資料 4-17】、また、事業構想学群・食産業学群においては、2016 年 4 月に文部科学省に設置認可申請の届出を行い履行状況調査中であり【資料 3-2, 3-3, 4-18, 4-19】、その際に外部専門家から評価を受けており、それぞれの学位課程において相応しいものと評価できる。また、災害への対応や地域社会に貢献できる人材育成を目指した教育プログラムとして、地域社会の担い手となる「コミュニティ・プランナープログラム」【資料 4-20】や「災害看護プログラム」【資料 4-21】、また大学間連携教育プログラムとして奈良県立大学との連携による「MiRaI プログラム」【資料 4-22, 4-23, 4-24, 4-25】の導入等、地域特性に応じた特色あるプログラムの導入が行われている。また産業界と大学との連携による実学教育の充実を目指す「産学連携講座」【資料 4-26, 4-27】を開講し、2018 年度には 3 企業による講座を開講している。

一方、本学では、初年次教育として、専門教育に入るための準備や教養教育科目を含む基盤教育科目群を設定している。特に 2017 年度の学群制移行時には基盤教育の充実を図り、技法知、学問知、実践知の修得のための基礎トレーニングのための科目群「フレッシュマンコア」を設け、「スタートアップ・セミナー」「アカデミック・セミナー」「社会の中で生きる」「地域フィールドワーク」「宮城大学の知の体系」「大学での学び入門」「キャリアデザイン I」、グローバルな人材育成のための英語科目群、情報化の進展に対応した科目群として「データサイエンス入門」「情報化社会と技術」を必修科目（看護学群は一部必修）

として設定し、高校教育から大学教育への円滑な意識転換と教育上必要とされる基礎的なスキル（情報収集・整理、プレゼンテーション、ディスカッションなど）の修得により専門教育への円滑な接続を図るとともに、大学生基礎力の向上を目指している。

大学院の各研究科では、前期課程・後期課程とも講義・演習科目や論文指導科目を組み合わせて履修する仕組みを取り入れており、学生に対して履修モデルを提示することにより、学年進行においてコースワーク・リサーチワークのバランスが取れた学修が行われるように配慮している。

なお、大学院においては、従来の学部を基盤に教育課程が設計されていたが、学群制移行に伴い、今後は移行後の教育課程との整合性が課題になること、各研究科とも定員を充足できない状況が続いていることから、教育課程の見直しが必要な状況になっている。そのため、2020年度の学群完成年度にあわせて、学群との連続性を確保するとともに、最近の社会ニーズと将来を見据えた教育課程再編の検討に着手している【資料 1-9, 1-10, 1-11, 1-12】。

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授業科目として、学部教育の中では事業構想学群及び食産業学群を対象に、フレッシュマンコアの中の「キャリアデザインⅠ」、さらに各学群の専門基礎科目群の中での「キャリアデザインⅡ」「キャリア開発Ⅰ～Ⅲ」のキャリア開発科目群の他、インターンシップ科目群（グローバルインターンシップを含む）を設けており、学群に入学した学生の学類選択から卒業後の進路選択に至る支援を図っている。また各研究科の博士前期課程においても、高度専門職業人育成に対応した実践的能力開発のためのプログラムを各研究科で取り入れている。

2017年度の学群制への移行にあたり、2016年度からは教育課程の編成に関する全学の責任組織としてカリキュラムセンターが設置され、学群教育課程に係るポリシー、カリキュラムや規程類について全学群を通じて策定・管理する体制を築いており、2018年度からは各研究科に関する事項も含めて全学体制の強化を図っている【資料 4-28】。

以上のことから、本学では、教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成していると評価できる。

**点検・評価項目④：学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。**

評価の視点：各学部・研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置

- ・各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置（1年間又は学期ごとの履修登録単位数の上限設定等）
- ・シラバスの内容（授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示）及び実施（授業内容とシラバスとの整合性の確保等）
- ・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



< 学士課程 >

- ・ 授業形態に配慮した 1 授業あたりの学生数
- ・ 適切な履修指導の実施

< 博士前期課程, 後期課程 >

- ・ 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

本学では、教育課程の編成・実施方針（CP）に基づき、授業内外における学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うために以下の措置を講じている。

単位の実質化を図るための措置として、学群（学部）では学年・学期における履修登録単位数の上限を設定している【資料 4-9】。2016 年度以前の学部入学生に対しては、事業構想学部で学年 49 単位、食産業学部で学期 24 単位を上限とし、看護学部では上限は設定しないものの、看護師養成に係る必修科目によって実質的に履修登録が制約されていたが、2017 年度以降の学群制移行後は、全学群において学年の履修登録単位数の上限を 49 単位として設定するとともに、初年次教育における単位の実質化を重視して、1 年次の基盤教育科目に係る履修登録単位数の上限を 35 単位とすることを条件に加えている。また、履修ガイド【資料 4-3, 4-4, 4-5, 4-6, 4-7, 4-8】では、単位の計算基準として事前・事後学習時間を含むことを明記し、学生にも周知を図っている。併せて、シラバス【資料 4-29, 4-30, 4-31, 4-32】においても、授業で課される事前・事後学習に関する記載項目を設け、各授業科目において単位の実質化が図られるよう配慮している。研究科においては、履修登録単位数の上限は設定していないが、履修モデルを提示し、指導教員からの助言なども踏まえた計画的な履修を推奨している。

シラバスは、全学で統一された様式で、各学群（学部）・研究科において開設する全ての授業科目について作成しウェブサイトで学内・学外に公開している。シラバスの記載事項は、科目名、担当教員、開講学期、単位数、対象年次、授業概要、DP との関連、到達目標、授業計画、評価方法・評価基準、教科書、参考書、他の科目との関連、事前・事後学習、備考（授業形態等）、Course Description（授業の英語キーワード）である。教員が適切なシラバスを作成するよう、シラバス作成ガイド【資料 4-33】により記載に関する注意事項を提示しており、特に、到達目標とそれに対する評価方法・評価基準を関連付けて明示することを促している。シラバスの質を高めるために、毎年度、カリキュラムセンターが中心となり、教員相互で作成したシラバスのチェックを行い、改善を行っている。さらに、学群・学部の授業科目においては、「学生による授業評価」を踏まえて授業担当の専任教員が授業改善計画書【資料 4-34】を作成することとしており、その中でシラバスの授業計画と実際の授業内容との整合を検証する仕組みを取り入れている。

各学群（学部）・研究科とも授業形態や教室環境に応じた適切な規模での教育に配慮している。例えば、看護学群では、演習における教育効果を高めるためのグループ学習の導入や、事業構想学群・食産業学群では少人数によるゼミ形式の授業やケースメソッドの導入等の工夫がなされている。基盤教育においても、2017 年度から開講した「スタートアップ・セミナー」「アカデミック・セミナー」では、25 人程度のクラスを編成し、クラス担任教員により独自教材を活用したアクティブラーニングを取り入れた授業を展開するとともに、

英語科目や情報関連科目についてもクラス分けを行い、少人数制による双方向型の授業を実施している。また授業規模に応じて、必要な TA を配置する等の措置も図られている。

各学群（学部）・研究科の授業においてもアクティブラーニングの導入に積極的に取り組んでおり、双方向型の情報ツールの活用やアクティブラーニングを支援する教室環境の整備が進んでいる。また、学習管理システム（LMS）の導入も進みつつあり、情報ネットワークを通じた学生の学内外での学修を支援している。さらに、授業外での学習を支援する環境整備として、大和・太白両キャンパスにおいてラーニングコモンズの整備が進められており、学生の主体的な学びを支援するための学習会等の開催も試行されている。

学群（学部）に関する履修指導に関しては、学類・履修コース毎に将来の進路に対応した履修モデルを履修ガイドで提示することにより、学生に適切な履修を促すとともに、オリエンテーション等の機会を通じて履修指導を行っている。さらに、履修が進まない学生については、スチューデントサービスセンターが中心となり、対象学生を抽出し、教員あるいは必要に応じて学生相談室を通じて修学に関する履修指導を実施している。各研究科においても、研究指導のプロセスや履修モデルを履修ガイドに明示するとともに、研究計画発表や中間発表等の集団指導の機会を設け、計画的な研究進行を促している。また、博士後期課程では、各研究科とも主指導教員・副指導教員の複数教員による指導体制を構築するとともに、着実な研究進行を促すための集団指導機会の設定や、論文執筆資格審査（事業構想学研究科）等の取組が行われている。

全学群（学部）研究科における教育方法の導入や教育の実施に関しては、カリキュラムセンターが中心となり、コモンズ等整備検討委員会等と連携しながら、履修モデルの整備やアクティブラーニング導入に関する FD の実施、ラーニングコモンズ等の学修環境整備等、全学体制の下で推進及び導入整備が図られている。

以上のことから、本学では、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と評価できる。

#### 点検・評価項目⑤：成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

##### 評価の視点 1：成績評価及び単位認定を適切に行うための措置

- ・ 単位制度の趣旨に基づく単位認定
- ・ 既修得単位の適切な認定
- ・ 成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置
- ・ 卒業・修了要件の明示

##### 評価の視点 2：学位授与を適切に行うための措置

- ・ 学位論文審査がある場合、学位論文審査基準の明示
- ・ 学位審査及び修了認定の客観性及び厳格性を確保するための措置
- ・ 学位授与に係る責任体制及び手続の明示
- ・ 適切な学位授与

本学では、履修単位の履修方法に関して、各学群（学部）・研究科における教育課程の中で授業科目に求められる学力要素（DPに示す3要素または5要素）に対応した形で適切な授業形態を定め、それに応じた単位制度の趣旨に沿った措置を講じている。

授業形態は大学設置基準に沿って講義、演習、実験、実習もしくは実技によることを学則【資料1-3】第34条に定めており、各学群（学部）・研究科では教育課程の体系性や順次性を考慮して、各授業科目において適切な授業形態を選択し、履修規程【資料4-9, 4-10, 4-11, 4-12】別表に示している。

単位の計算方法に関しては、1単位の授業科目は45時間の学修を必要とし、講義、演習については、15時間又は30時間、実験、実習、実技については、30時間又は45時間の授業をもって1単位としている。このほか、卒業研究、学位論文等に係る授業科目については、必要な学修等を考慮し、学修成果を評価して単位を授与することを学則第34条に定めるとともに、各学群・研究科の履修ガイド【資料4-3, 4-4, 4-5, 4-6, 4-7, 4-8】にも計算方法に関して説明し、学生への周知を図っている。

授業科目の成績は、シラバスで示された授業の到達目標に対する学生の学習到達度を、原則として試験により0～100点で評価し、評点を「秀」「優」「良」「可」「不可」の5段階で表記し（学則第36条）、「可」以上を合格として所定の単位を授与している（履修規程第8条）。各授業科目の成績評価基準は、定期試験、小テスト、演習課題等の評価項目と配点比率とともにシラバス上に明記している。

各授業科目の単位認定に関しては、所管の学群・研究科における担当委員会・ワーキンググループ、学類（学科）会等の確認プロセスを経て教授会での審議により認定される厳格な仕組みが取り入れられている。また、全学組織であるカリキュラムセンターが成績評価に関するガイドライン【資料4-35】を2017年3月に策定し、成績評価の分布に極端な偏りが生じないように留意すること、成績評価の公平性を確保するために評価基準を明確に定めること、それらの毎学期での検証を行うことを明示して、2017年度から当該ガイドラインに基づく成績評価・検証フローを開始している。さらに、評価基準に関しては、シラバス作成ガイド【資料4-33】においてもルーブリックの活用を推奨しており、2018年度にはルーブリック作成マニュアル【資料4-36】を作成し、教員に配付するとともに、ルーブリックに関する教員の理解を深めるための全学FDを実施している。

学生が他大学等で履修した授業科目の単位や入学前の既修得単位の認定については、学則第38条、第40条および他学群・他学類履修及び他大学等履修に関する実施要綱【資料4-37】に基づき、各学群（学部）・研究科において、単位数・時間数・シラバスの内容を確認するプロセスを経た上で、教授会の議を経る厳格な仕組みが採用されている。また、在学中の他大学等履修については、履修申請時にも学群等の教授会の議を経る仕組みが取られている。これらの既修得単位の取扱いに関しては、各学群履修ガイドで学生に分かりやすく示している。

学生の卒業・修了要件は、学則第41条及び履修規程に定めており、学群の卒業要件に関しては、各履修ガイドにおいて修業年限及び卒業要件単位数を明記するとともに、学類毎に卒業要件となる授業区分ごとの基準単位数表を明示し、学生に確実に理解させるよう配慮している。

修士・博士の学位授与に関しては、本学の学位規程【資料 4-38】及び各研究科の学位論文審査要綱【資料 4-39, 4-40, 4-41】において責任体制及び手続を明記し、公表するとともに、博士論文の予備審査を含め、内部的な手続きに関しては各研究科において審査に関する申し合わせ等【資料 4-42, 4-43, 4-44, 4-45, 4-46, 4-47, 4-48】により定められ、厳格な学位論文審査プロセスが確保されている。また、学位論文審査基準に関しては、前回の認証評価において事業構想学研究科及び食産業学研究科において学位論文審査基準を定める必要があることが努力課題として指摘されているが、その後、両研究科とも修士・博士の学位について学位論文審査基準を策定し、履修ガイド等により学生への周知を図っている【資料 4-6, 4-7, 4-49】。論文審査にあたり設置される学位論文審査委員会では、学位論文審査基準に照らして客観的な評価が可能となるよう審査様式を改正したり【資料 4-50】、必要に応じて外部審査員を含めるなど、厳格かつ客観的に評価する取組が行われている。また、前回の認証評価において、退学者に対して課程博士の学位授与が規定されている点が適切でない旨指摘されたことから、2016年3月に学位規程の見直しを行い、課程博士と論文博士とを明確に区別した学位記を授与するよう学位記の様式改正を行うとともに、各研究科において修業年限内での学位授与を促進するために、複数指導教員による指導体制の強化や2年次での論文執筆資格審査（事業構想学研究科）を設定する等の対策を行っている。これらの取組により、学位論文審査は厳格かつ適切に実施されている。

以上のことから、本学では、成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているものと評価できる。

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

評価の視点1：各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定

評価の視点2：学習成果を把握及び評価するための方法の開発

《学習成果の測定方法例》

- ・ アセスメント・テスト
- ・ ルーブリックを活用した測定
- ・ 学習成果の測定を目的とした学生調査
- ・ 卒業生、就職先への意見聴取

本学では、学生の学修成果を表す指標として、2013年度よりGPA (grade point average) を導入し【資料 4-51】、年度毎及び通年のGPAを学修成果の測定指標として学生に提示するとともに、2年次の学類選択やゼミ選択における選考等での成果指標としても活用している。2019年度からは、さらなる厳格化を図ることを目的に、素点に基づいてGPAを算出する方法 (functional GPA) を採用することを予定している【資料 4-52】。

学生自身による達成度評価として、卒業時に全ての学生に満足度調査【資料 4-53】を行い、所属した学部（学科）・研究科での各自の学習到達度を調査している。また、各授業

科目において、学生による授業評価を通じて授業の到達目標に対する到達度に関する自己評価を実施し、その結果は教員による授業改善計画の立案に活用している【資料 4-54, 4-55】。2018 年度からは教学 IR の一環として、教学比較 IR コモンズが主催する ALCS 学修行動比較調査に参加し、学生の学修行動や姿勢・意識に関する分析に着手している【資料 4-56, 4-57】。さらに、入学時における学生の学力を測定するためのプレースメントテスト、学生の学びに対する意識を把握するための学びの基礎調査等を実施し、学生自身の学力認識や目標設定に活用している【資料 4-58】。加えて、学群独自の取組として、看護学群では、4 年間を通じた形成的評価のツールである「学びの振り返り」を用いて、学生自身の学修の自己評価を実施するとともに、教育改善に活用している【資料 4-59】。

2018 年度からは、卒業時における学習成果の把握を目的として、卒業研究や総合実習等を担当した教員が DP で設定した 5 要素に対して学生個々の学習成果を評価する取組を試行している【資料 4-60, 4-61】。また、同時に 5 要素に対する卒業生の自己評価を実施しており、今後はこれらの調査結果の分析を進めるとともに、ディプロマ・ポリシーの 5 要素毎の学修成績評価と併せて、新しい学修成果評価指標の開発と活用を進めていく予定である。

研究科においても、従前から授業毎の授業評価を実施し、学生の自己評価の把握を行っているが、学生数の減少等により授業評価の対象とならない科目が多く十分に機能しないことから、看護学研究科で先行して実施していた教育課程や研究指導に関するアンケート調査を全研究科に拡大し、2018 年度から実施している【資料 4-62, 4-63, 4-64】。

卒業生に関しては、2016 年度に卒業生就労状況調査【資料 4-65, 4-66】を実施した。また、県内就職先を中心として卒業生の卒後の状況を聞く機会も多く、例えば、看護学群では、教員が県内の就職施設等を訪問し、ヒアリングを行い、卒業生の意見を聴取している。さらに、就職先を対象とする意見聴取に関しては、2017 年度の学群制移行において、事業構想学群・食産業学群に関連する事業所へのアンケート調査を実施しており、学群・学類の社会的必要性や関心、採用の可能性等についてとりまとめている。

以上のことから、本学では、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と評価できる。

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

**評価の視点 1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価・学習成果の測定結果の適切な活用**

**評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上**

教育課程及びその内容・方法の適切性評価の 1 つとして、学生による授業評価が挙げられる。内部質保証システムにおいて、授業評価サイクルには 1 年毎の授業評価に基づく教育改善が求められている。本学では、学期毎に全ての講義・演習科目（卒業研究等の個別

指導科目、履修者が少ない科目を除く）を対象に学生の匿名による授業評価を実施している。授業評価結果は、授業担当教員にフィードバックされ、その結果及び履修状況や成績評価状況に基づく緻密な検証と改善計画の策定が求められる【資料 4-34】。また、学群長には、教員が提出した授業改善計画書を基に学群全体での授業改善計画を策定することが求められており【資料 4-67, 4-68, 4-69, 4-70】、授業科目と教育課程についての二重のPDCAが機能する仕組みが運用されている。さらに、授業評価結果と改善計画は学内ウェブ上で公開され、学生の閲覧が可能となっている。

なお、授業評価については、2016年度にマークシート形式からWeb形式に移行した際に回答率が低下したため、学生への評価入力を喚起するよう周知徹底を図っているが、今後より高い回答率を確保できるよう、成績開示と同期するとともに、受講した全科目を比較しながら多段階で評価できる仕組みを取り入れた新しいウェブ授業評価システムの導入を2018年度後期科目から開始することとしている【資料 4-71】。

内部質保証システムにおける学生満足度サイクルについては、卒業時に行われる学生満足度調査【資料 4-53】による教育・教育環境の改善の1年サイクルでの実施が求められており、その評価結果は毎年の教育環境改善や教育課程の改善に反映されている。

4～6年のサイクルで行われる教育課程の改善に関しては、上述の授業評価や改善計画の結果、満足度調査のほか、2017年度の学群制移行の際には、高校生や事業者に対する調査により教育課程のニーズ及び問題点把握を実施し、教育課程の編成における妥当性の検証を行っている。

教育課程に関する事項は、宮城県の定める中期目標の下で公立大学法人が定める中期計画及び年度計画の中に実施項目として定義されており、それぞれ中期計画サイクル・年度計画サイクルの中で評価結果等に基づく点検作業が行われ、次の改善計画に繋ぐプロセスが確立している【資料 4-72】。

以上のことから、本学では、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・評価を行うとともに、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との評価できる。

## （２）長所・特色

- 2017年度の学部から学群制への移行において、高校生や社会のニーズを踏まえながら従来の学部の枠組みを越えて大規模な教育課程の再編を行い、専門分野特性に応じた特色ある教育内容が設定されるとともに、基盤教育の充実や全学及び各学群で特色ある教育プログラム（コミュニティ・プランナープログラム、災害看護プログラム、MiRaIプログラム、産学連携講座等）が展開されている。今後も引き続き、社会ニーズを踏まえたプログラム開発を進めていく。
- 教育課程の構築において、ディプロマ・ポリシーで設定した学力要素を、カリキュラム・ポリシー、カリキュラムマップ上で明確に関連づけて示すことにより一貫性を保つとともに、科目の体系的や順次性を明確に示し、適切に公表している。今後も教育課程のPDCAの中で、ディプロマ・ポリシーとそれに基づく体系的な教育課程の編成

を進めていく予定である。

- 教育課程の編成に関する全学組織としてカリキュラムセンターが設置され、学群教育に係るポリシー、カリキュラムや規程類について全学群を通じて策定・管理する体制が確立している。
- 学生の学修を活性化する取組みとして、初年次の基盤教育であるスタートアップ・セミナー、アカデミック・セミナーでのクラス編成によるアクティブラーニングの導入、学習管理システムや教室・ラーニングコモンズ整備等が精力的に進められている。
- 成績評価基準を明確に示し厳格な成績評価を実施するために、カリキュラムセンターが中心となり、シラバス作成ガイド、成績評価に関するガイドライン、ルーブリック作成マニュアルの作成や FD の開催を実施する等の取組みが、全学的に行われている。また、大学院における学位論文審査基準においても、各研究科において論文審査評価表の整備等、厳格な成績評価のための取組みが行われている。
- 学修成果の把握のために、GPA 制度の導入、学修行動比較調査、卒業時の学修成果評価の試行等、学修成果を把握・評価する方法の開発に積極的に取り組んでいる。今後ともそれらの評価を踏まえて、適切な評価方法の開発を進めていく予定である。
- 内部質保証システムにおける PDCA サイクルとして、授業評価サイクル、学生満足度サイクル、教育課程改善サイクルが位置づけられるとともに、法人評価における中期計画・年度計画においても教育課程に関する事項が包含されており、毎年度の点検と改善計画が着実に実施されていること。また授業評価においては、担当教員による授業改善計画書と学群全体での教育改善計画書による二重の PDCA が機能する仕組みが取り入れられている。

### (3) 問題点

- 大学院について、学群制移行に伴い、今後は移行後の教育課程との整合性が課題となること、各研究科とも定員を充足できない状況が続いていることから、教育課程の見直しが必要な状況になっており、現在、2021 年度からの再編に向けた検討を進めている。

### (4) 全体のまとめ

本学の学群（学部）・研究科では、理念・目的に基づいた適切な学位授与方針と教育課程の編成及び実施方針を定め、履修ガイドや大学ウェブサイト等を通じて学生への周知及び一般への公表を行っている。特に、2017 年度の学群制への移行に伴う学群再編では、全学の DP で示した学力の 3 要素を「知識・技術」「思考力・判断力」「表現」「主体性」「協働性」の 5 要素に再編し、それに基づいて教育課程の編成・実施方針、カリキュラムマップを一貫して整備し、体系性・順次性を明確にしている。学群の教育課程では、社会ニーズを踏まえて従前の学部の枠を越えた再編がなされ、各学群・学類の専門分野特性に応じた特色ある教育内容が設定されるとともに、基盤教育の充実と地域特性を生かした特色ある教育プログラムの展開がなされている。また、学生の学修を活性化するために、適

切なクラス編成による基盤教育の実施やラーニングコモンズの整備等、アクティブラーニングや授業時間外の学修を支援する取組みを進めている。

成績評価・単位認定・学位授与に関しては、教授会等での審議を経て承認される仕組みが整備されている。また厳格な成績評価を行うために、成績評価基準をシラバス上で明示するとともに、成績評価のガイドラインを定めて適切な成績評価と点検・改善がなされる仕組みを構築している。また、各研究科においても学位論文審査基準が整備され、それに基づく厳格な審査が行われている。

学修成果の把握については、GPA や学生満足度調査等に加え、2018 年度からは学修行動比較調査や卒業時における学修成果評価の試行等の取組みが行われている。今後はこれらの調査結果を分析し、学修成果の評価指標の開発をさらに進めていく必要がある。また、内部質保証システムの中で授業評価、学生満足度、教育課程改善のサイクルが定められ、それに基づいた PDCA サイクルが機能しているとともに、法人の中期計画・年度計画においても、教育課程に関する事項が包含され、毎年度の点検と改善計画が着実に実行されている。さらに、教育課程に関する責任組織としてカリキュラムセンターが位置づけられ、2019 年度からは大学院を包含する形で全学的な教学マネジメント体制が整備されている。

なお、大学院の教育課程については、学群完成年度に合わせて見直しが必要であり、現在、検討を進めている状況である。

以上のことから、本学では、教育課程・学修成果について、大学基準に照らして極めて良好な状態にあると評価できる。



## 第5章 学生の受け入れ

### (1) 現状説明

点検・評価項目①：学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：学位授与方針及び教育課程の編成・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：下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定

- ・入学前の学習歴，学力水準，能力等の求める学生像
- ・入学希望者に求める水準等の判定方法

本学では、学群及び研究科（博士前期課程，博士後期課程）において、それぞれ学生の受け入れ方針をアドミッション・ポリシー（AP）として定めている。学群については、2017年4月入学者から、新たな学群学類制での教育がスタートしたこともあり、2017年度入学者選抜より新たなAPに基づき入学者の受け入れを行っている。APの構成としては、まず全学の受け入れ方針の中で「大学教育を通じてどのような力を発展・向上させるのか」「入学者に求める能力は何か」「高等学校段階までに培ってきたどのような能力をどのように評価するのか」という項建てとなっている。全学及び学群のAPはウェブサイト【資料2-4】、大学案内【資料1-5】、入学者選抜要項【資料5-1】及び学生募集要項【資料5-2，5-3，5-4，5-5，5-6，5-7，5-8，5-9，5-10】等で公表している。

2019年度入学者選抜における学群及び研究科のAPを以下に記載する。学群のAPは、新たな学群学類制での教育におけるディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーを踏まえて、新たに定めたものである。

#### 宮城大学のアドミッション・ポリシー

<大学教育を通じてどのような力を発展・向上させるのか>

宮城大学は、地域社会の発展に主体的に貢献できる資質と能力を持った人間性豊かな人材育成を目指しています。このような人材は、高い人間力を備え、広く深く学び続ける力を基盤として、専門的な知識や技能を身につけ、将来にわたって地域社会の進歩に柔軟に対応し、それに貢献できる能力を備えた人材であると考えています。

<入学者に求める能力は何か>

宮城大学が教育目標で掲げる人材を育成するためには、高等学校までの「偏りなく幅広く、継続した学習」の内容をしっかりと身につけていることが望まれます。特に、本学は科学技術による実社会への貢献を目指した「高度な実学」を理念として掲げていますので、理数科目の積極的な習得が望まれます。また、「グローバルな視点」を持つという理念も掲げていますので、コミュニケーション・ツールとしての基礎的な英語力の習得が望まれます。なお、各学群のアドミッション・ポリシーを参照してください。

<高等学校段階までに培ってきたどのような能力をどのように評価するのか>

宮城大学が求める学生を選抜するため、学群・学類ごとに、一般選抜及び各種の特別選抜を実施します。なお、詳細は各学群のアドミッション・ポリシーを参照してください。

## 宮城大学大学院のアドミッション・ポリシー

### <求める人材像>

宮城大学は、本学の理念や各研究科の教育研究上の目的を理解し、意欲を持って主体的に学修に取り組み、高度専門職業人又は研究者として積極的に地域社会に貢献しようとする意志と、そのための基礎となる広い視野と必要な学力を備えた学生を求めています。なお、各研究科のアドミッション・ポリシーも併せて参照してください。

### <入学者選抜方針>

専門科目、外国語（英語）、小論文、面接、口述試験、提出書類などによって、必要な学力、意欲、適性を評価します。なお、各研究科のアドミッション・ポリシーも併せて参照してください。

以上のことから、本学では、学生の受け入れ方針を定め、公表していると評価できる。

## 点検・評価項目②：学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運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：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3：公正な入学者選抜の実施

評価の視点4：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

本学では、自らが定めた学生の受け入れ方針に基づき、入学者選抜を文部科学省が毎年度定める大学入学者選抜実施要項及び公立大学協会が毎年度定める公立大学の入学者選抜についての実施要領・細目に即して適切に実施している。

入学者選抜の企画・実施に当たっては、全学センターであるアドミッションセンターが入学試験実施規程【資料 5-11】に基づき入学者選抜を行うとともに、アドミッションセンター運営規程【資料 3-5】及びアドミッションセンター運営方針及び運営体制【資料 5-12】により、以下の事項を所掌し、様々な入試関連業務を進めている。

- 一 各学群及び各研究科の入学者受入れ方針、入学者選抜に関すること。
- 二 入試広報に関すること。
- 三 その他センターの目的の達成のために必要な業務に関すること。

アドミッションセンターでは、厳重な情報管理とあらゆる恣意性や曖昧さを排除しながら、学群及び研究科入学者選抜にかかる計画及び実施、学生の募集、入試問題の作成管理、合格者の判定等に関する審議を行い、それらの結果を踏まえ、公正な入学者選抜を実施している。また、宮城大学入学試験実施規程では、「その年度に2親等以内の親族又は住居を同一にする者が宮城大学の入学試験又は大学入試センター試験を受験することが見込まれる場合には、あらかじめ学長に申し出なければならない」と定めており、申し出があった教職員については、当該入試には関わらせないなど、情報管理を徹底している。

## 学群

本学は、大学の理念および各学群の教育研究上の目的を達成すべく、3つのポリシーを全面的に見直し、2017年度に①学群学類制導入に伴う学部改組、②初年次教育(基盤教育)の充実、③新たなアドミッション・ポリシー(AP)に基づく入試制度改革を3つの柱とする教育改革を行った。入試制度改革においては、特に高等学校での学習を踏まえ、大学入試、そして初年次教育という一連の高大接続を重視するとともに、当時の高大接続システム改革会議での検討を見据えながら、選抜区分ごとの募集人員を見直し、本学を第1志望として、意欲がより高いと考えられる者の入学定員を増やすこととしたものである。それぞれの選抜区分においては、主体性、多様性、協働性といった受験者の幅広い資質を計るため、新たな特別選抜としてA0入試を新設した。また、高等学校での幅広い学習成果を評価するため、推薦入試には新たに大学入試センター試験を課すこととし、一般選抜では大学入試センター試験の利用科目及び個別学力検査の実施科目について大きな変更を行うなど、抜本的な入試制度改革を行った。学群では、こうした学生の受け入れ方針に基づき、3学群共通で以下の選抜区分により学生募集を行い、入学者選抜試験を実施している。

なお、2017年度入学者選抜より、学群・学類制の導入を契機に、多様化する高校生の学習状況やキャリア意識等の発達段階に応じて、入学者が入学後1年間をかけてじっくりと自らが進む専門分野を選択し、それを大学全体で支援できる制度設計としたことから、学群単位の大括り入試を主な募集単位とし、一部の選抜区分において学類単位の入学者選抜を行うこととなった。

新たな学群学類のカリキュラムでは、初年次の基盤教育の充実を図っており、本学を卒業する学生が共通して身に付けてほしい基盤教育の科目群であるフレッシュマンコアを配置することに伴い、1～4年次を通して体系的なカリキュラムの組み立てとなったことから、全ての学群で3年次編入の受け入れを2019年度入学者選抜より廃止している。

### ～特別選抜(A0入試)※学類単位の募集～

2017年度入学者選抜より新設されたA0入試では高等学校等での学習の成果として、総合的な学習の時間や各教科等での、①問題解決型の活動が発展的に繰り返される探究学習、②互いの考えを伝え合い、自身の考えを発展させるなど、他者と協働して課題を解決する学習、③自ら得た情報を分析・評価し、まとめ、表現する学習などの成果を重視することとした。具体的には、総合的な学習の時間での探究活動・協働的な学習・言語活動等に加え、SSH(Super Science High School)指定校での科学的探究活動、SGH(Super Global High School)指定校でのグローバル探究学習、専門高校でのプロジェクト学習等を想定したものである。これまでの学習に基づく学力の基盤や、高等学校等での探究的活動に裏付けされた課題発見・解決能力に加えて、自身の興味や関心に基づき、学類での学修に対する強い意欲や高い資質があるかどうかを評価している。

A0入試では、自己推薦書、学修計画書、調査書による第1次選考、レクチャー、レクチャーレポート、グループワーク、ふりかえりレポート、面接(口頭試問を含む。)による第2次選考によって、高等学校までの学習成果や課題発見・解決能力、志望する学類での学修に対する意欲、資質などを評価している。

～特別選抜（帰国子女・社会人・外国人留学生入試）

※帰国子女，社会人は学群単位，外国人は学類単位の募集～

出願書類や論説，面接（口頭試問を含む。）等の試験により，学力，意欲，資質などを評価している。

なお，外国人留学生は，日本留学試験により志望分野に必要な学力を評価している。

～特別選抜（推薦入試）※学群単位の募集～

2017年度入学者選抜からの新たな推薦入試は学群単位の募集とし，新たに大学入試センター試験を課すこととした。ただし，単純に大学入試センター試験の得点を他の試験結果と合算するなどして合否判定に利用するのではなく，一定の得点（基準得点）以上の受験者を評価対象とすることとした。この取扱は，高大接続システム改革会議の検討内容として公表されていた大学入学希望者学力評価テスト（仮称：当時）において，大学への成績通知内容が，1点刻みの得点ではなく段階で示されるという構想を青写真として捉えたものである。具体的な選抜方法としては，大学入試センター試験において，本学が指定する教科・科目の合計点が，本学が定める基準得点以上であった者の中から，学群毎に「調査書」「推薦書」「自己申告書」等の出願書類の内容及び面接（口頭試問を含む。）の成績を総合的に判定することとし，2017年度入学者選抜以降の本学の基準得点は，利用科目5教科6科目又は7科目（850点満点）において56%の得点率（476点）と設定し公表している。

～一般選抜 ※学群単位の募集～

2017年度入学者選抜からの新たな一般選抜は学群単位の募集とし，新たなAPに基づき，大学入試センター試験の利用科目の変更に加え，個別学力検査の実施科目について以下のとおり大きな変更を行った。

<一般選抜試験 個別学力試験科目の変更内容>

2016年度入学者選抜まで	試験科目
看護学部	
看護学科	小論文, 面接
事業構想学部	
事業計画学科	小論文, 外国語
デザイン情報学科	小論文, 数学
食産業学部	
ファームビジネス学科	外国語, 理科 (後期のみ)
フードビジネス学科	外国語
環境システム学科	外国語, 理科 (後期のみ)



改組後 (2017年度入学者選抜から)	試験科目
看護学群	外国語, 論説, 面接
事業構想学群	外国語, 論説, 数学
食産業学群	外国語, 理科, 数学

看護学群と事業構想学群の新たな入試科目として導入した論説とは、これまで本学が入試で実施してきた小論文をさらに発展させた記述式の試験科目である。高等学校等での学習の成果として、得られた事象や情報を整理・分析し、概要にまとめ、論述する力や態度が身につけているかどうかを重視することとした。ここで評価する資質や能力は、与えられた事象や情報を的確に把握し、その中から必要なものを抽出し、分析する力である。さらに、課題を見出し、高等学校等での学習や自身の経験を、資料等の内容と関連付けながら、その解決への道筋を考察し、論述できる力についても評価することとした。それぞれの入試区分における入学者の選抜方法等は、アドミッションセンター運営委員会において協議し、教育研究審議会の議を経て決定したものを学生募集要項に明記し、ウェブサイト上に公開している。

なお、本学では、2019年度入学者選抜より、学群入試は全てインターネット出願に移行しており、印刷・製本された学生募集要項冊子の配布は停止した。また、宮城県個人情報保護条例に基づき、一部の選抜区分を除いて、受験者本人及びその法定代理人は、当該受験者に係る入学試験の成績等を口頭により開示請求できることを学生募集要項に記載し、入学者選抜の透明性及び公正さを確保するための措置を講じている。

最後に、障害等のある入学志願者への受験上の合理的な配慮を行い、公平な選抜を行うため、アドミッションセンターは、受験希望の申し出のあった者に対し、まずは各学群、スチューデントサービスセンター、健康支援室と連携しながら、入学後の4年間の学修や生活を見通すための事前相談を行っている。その後、障害等のある入学志願者が

行う受験上の配慮の申請手続方法等については、入学者選抜要項や各募集要項に明記しており、この事前相談を経て、本人からの申請に基づき、アドミッションセンターがその入学志願者に対する受験上の配慮内容を検討し、運営委員会の議を経て学長決裁により本人に通知するというフローで対応を行っている。

実際の入学試験の実施に当たっては、決定した配慮事項を確実に実施し、必要に応じて教職員の配置を行うなど、適切な措置を講じている。

## 研究科

研究科では、それぞれの専門性を踏まえ、意欲と能力のある人材を広く募集する観点から、県内の地方自治体、医療機関、各施設等に、募集の都度に広報を行うとともに、研究科ごとに入試説明会や特別講義を通じて研究科の魅力を伝えるなど、志願者の確保に取り組んでいる。その上で、各研究科の学生の受け入れ方針に基づき、アドミッションセンターが募集要項の作成、入試問題作成の調整、入試実施体制の調整を行い、入学者選抜を実施しながら、各研究科と連携し、その専門性を踏まえて合格者の判定等に関する審議を行うなど、公正な入学者選抜を実施している。

博士前期課程では、それぞれの研究科で必要とされる学力、意欲、適性を持った人を受け入れるため、専門科目、外国語（英語）、小論文、面接（口頭試問を含む）、出願書類（研究計画書を含む）等によって総合的に判断している。社会人、外国人については特別選抜試験により評価している。

博士後期課程では、それぞれの専攻に関する高度な知識や経験を有し、研究に対する強い意欲を持つ人を受け入れるため、専門科目、外国語（英語）、面接（口頭試験を含む）、出願書類（研究計画書を含む）等によって総合的に判断している。

各研究科の入学者の選抜方法は、アドミッションセンター運営委員会において協議、決定したものを学生募集要項に明記し、各研究科教授会に報告しながら、ウェブサイト上に公開している。

なお、本学では、2019年度入学者選抜より、研究科入試については、印刷・製本された学生募集要項冊子の配布は停止しており、出願者自らがウェブサイトより要項や出願様式をダウンロードし、出願手続きを進める運用としている。また、入学試験の成績の本人への開示や、障害等のある入学志願者への受験上の配慮については、学群と同様の取り扱いとなっている。

以上のことから、本学では、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と評価できる。

点検・評価項目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：入学定員及び収容定員の適切な設定と在籍学生数の管理

<学士課程>

- ・ 入学定員に対する入学者数比率
- ・ 編入学定員に対する編入学生数比率
- ・ 収容定員に対する在籍学生数比率
- ・ 収容定員に対する在籍学生数の過剰又は未充足に関する対応

<博士前期課程，後期課程>

- ・ 収容定員に対する在籍学生数比率

本学では、各学群の教育研究上の目的を達成し、実習、実験、フィールドワークやアクティブラーニングといった特徴的な教育内容で質を担保するため、適正な定員管理を行うことが求められており、学群、研究科の定員については、学則【資料 1-3】及び大学院学則【資料 1-4】に定め、常に在籍学生数の厳正な管理を行っている。学群、研究科の入学定員及び収容定員は次のとおりである。

<2019 年度入学者選抜に係る入学定員，収容定員>

学群	学類	入学定員	収容定員
看護学群	看護学類	95	380
事業構想学群	事業プランニング学類	60	240
	地域創生学類	60	240
	価値創造デザイン学類	80	320
	計	200	800
食産業学群	食資源開発学類	62	248
	フードマネジメント学類	63	252
	計	125	500
合計（学群）		420	1680

研究科	専攻	課程	入学定員	収容定員
看護学研究科	看護学専攻	博士前期課程	10	20
		博士後期課程	3	9
事業構想学研究科	事業構想学専攻	博士前期課程	20	40
		博士後期課程	3	9
食産業学研究科	食産業学専攻	博士前期課程	13	26
		博士後期課程	3	9
計（博士前期課程）			43	86
計（博士後期課程）			9	27
合計（研究科）			52	113

学群では、2018年度においては、入学定員420名に対し、入学者は430名で入学定員充足率は1.02倍であった。また、収容定員は1,680名に対し、在籍学生数は1,782名で収容定員充足率は1.06倍であった。公立大学においては、入学定員充足率や収容定員充足率の多寡を判断するための客観的な指標はないが、公私立大学の学部等の設置認可に係る基準が、2018年度の開設年度で、4千人未満の大学規模では、入学定員充足率1.15倍未満と定められている（文部科学省通知「大学、大学院、短期大学及び高等専門学校等の設置等に係る認可の基準の一部を改正する告示の施行について（通知）」）ことを鑑みると、適正な範囲内であると判断できる【資料5-13】。

一方、研究科の状況であるが、2018年度は、博士前期課程全体では入学定員43名に対し、入学者は24名で入学定員充足率は0.56倍であった。また、収容定員86名に対し、在籍学生数は61名で収容定員充足率は0.71倍であった。博士後期課程全体では、入学定員9名に対し、入学者は5名で入学定員充足率は0.56倍であった。また、収容定員27名に対し、在籍学生数は31名で収容定員充足率は1.15倍であった【資料5-13】。

なお、本学大学院では社会人の受け入れが多く、仕事との両立が難しい学生も多いことから、宮城大学大学院長期履修規程【資料5-14】において、博士前期課程においては4年、博士後期課程においては5年を超えない範囲で履修期間を延長することが認められており、この制度を活用している学生など、在籍年数の長い学生も多いことから収容定員充足率は高くなっている【資料5-13】。

以上のことから、本学では、一部の研究科で入学定員充足率、収容定員充足率の低い部局はあるものの、全体としては、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と評価できる。

**点検・評価項目④：学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。**

**また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。**

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

本学では、入学者選抜の企画・実施に当たっては、それまで各学部・研究科の「入試委員会－教授会」が主体となって実施していた入学者選抜を改め、2017年度の学群学類制への改組に先立ち、2016年度よりアドミッションセンターを組織し、全学的な入学者選抜体制へと移行した。研究科ごとの専門性が強い研究科の入学者選抜についても、2018年度からはアドミッションセンターが所掌し、各研究科と連携して実施することと変更された。

アドミッションセンターでは、入学試験の内容や方法について毎年度検証を行い、改善に取り組んでいる。その一例が、作題・査読体制の見直しやルーブリックによる客観的評価の導入である。査読体制の見直しに当たっては、査読プロセスを見直しながら、学習指導要領からの逸脱や学習範囲の逸脱など受験者に不公平が生じないように、毎年度改善を図っている。また、全ての選抜方法において、複数の教員が採点・評価を行う際には、ルー



ブリックを導入することで統一した採点基準で採点・評価を行っている。このルーブリックについても、毎年度見直しを行っており、欠かさず点検している。

学群の入試制度が大きく変わっていることを踏まえ、アドミッションセンター内に入試IR担当を置き、入試制度改革前後の入学者について、様々なアセスメントや入学後の成績等の追跡調査・分析を試み、エビデンスに基づく点検・評価を実施している【資料 5-15】。その結果、入試制度改革によって入学者の基礎学力が向上していることが可視化されるなど、入試制度改革の方向性に一定の評価を与えているところである。

こうした新たな入試制度の下で入学者選抜を3年度実施してきたところであるが、現在は、2017年7月に文部科学省より通知のあった「2021年度大学入学者選抜実施要項の見直しに係る予告について」に基づき、大学入試センター試験から大学入学共通テストへと、国の高大接続改革における初めての対象となる高校1年生に向けた入試制度の検討を進めているところである。この検討に当たっては、アドミッションセンターと学群との連携はもちろんのこと、高等学校との意見交換を踏まえ、全学の教育研究審議会に検討経過をその都度報告している。

以上のことから、本学では、学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行い、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」と評価できる。

## (2) 長所・特色

- 入学者選抜の企画・実施に当たっては、2016年度にアドミッションセンターを組織し、従来の部局ごとの体制から全学体制に移行し、各部局との連携によりそれぞれの特性に配慮しつつ全学的統一と効率化を図っている。

## (3) 問題点

- 学群については、2017年度に行った入学者選抜改革後も適正な入学定員充足率、収容定員充足率を維持しているものの、一部の研究科で入学定員充足率、収容定員充足率が低くなっている。その原因として、本学学部からの進学希望者が少ないこと、仕事と両立しなければならない社会人の就学環境が整っていないこと、学内外ともに大学院での学びの内容や意義を十分伝え切れていないこと等が考えられる。
- 社会人の受け入れを増やす方策として、2019年度入学者選抜においては、事業構想学研究科と食産業学研究科の博士前期課程の募集に当たり、社会人特別選抜の中に新たに「地方自治体派遣枠」【資料 3-15】を創設し、第一期募集において1名入学者が決定している。新設したこの「地方自治体派遣枠」は、公立大学の使命である地域の知の拠点として、地域が抱える課題の解決策の立案に資する調査研究や人材育成に、職員を派遣する地方自治体と本学が連携して行う取り組みの強化が企図されており、今後拡充が見込まれている。
- 本学学群生に対しては、キャリア開発科目等において大学院進学によるキャリア形成についても示していくとともに、今後予定されている研究科改革において研究科の

教育研究内容を充実させ、学内外に研究科の教育研究内容を広く広報し、志願者を増やしていくことが課題である。

#### (4) 全体のまとめ

本学では、アドミッションセンターが全学的に入学者選抜にあたっており、公表した学生の受け入れ方針に基づいて、学生募集及び入学者選抜の制度や実施体制を適切に管理・運営し、入学者選抜を厳格・公正に実施している。また、適切な入学定員を設定して学生の受け入れを行い、学群については入学定員・収容定員に基づいた学生数管理を適正に行っている。加えて、学生受け入れの適切性についても、毎年度点検・評価を行い、その結果を踏まえ、改善に資する取組を行っている。ただし、研究科については一部で入学定員充足率・収容定員充足率の低い部局があり、その対策を検討し改善への取り組みを行っている。さらに、2017年度入学者選抜で入学した学生について、旧入試制度で入学した学生との比較も行いながら、現行制度に対する点検を行っており、2021年度入学者選抜の新制度に向けた議論を行っている。今後もこうしたエビデンスに基づく点検を行い、入試制度に係るPDCAを回していきたい。

以上のことから、本学では、学生の受け入れについて、大学基準に照らして概ね良好な状態にあると評価できる。

## 第6章 教員・教員組織

### (1) 現状説明

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

評価の視点1：大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力，教育に対する姿勢等

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

#### 〔大学として求める教員像〕

本学が求める教員像については、まず、教職員倫理憲章【資料 6-1】において、本学の理念と目的に基づき、高度な実学を身につけた実践的人材を養成すること、高い倫理性をもって研究に勤しみ学術文化の振興に寄与すること、地域に密着した連携活動により地域社会と国際社会の発展に貢献すること等を教職員に求めている。また、教員人事規程【資料 6-2】第3条において、教授、准教授、講師、助教及び助手の職位毎に、その職務及び資格を規定している。

#### 〔教員組織の編制に関する方針〕

教員組織の編制に関する方針については、第2期中期目標【資料 1-7】において「全学共通教育、各学群（学部）及び各研究科の教育課程や学生数に対応した教員組織を編成する」という方針を示し、2009年8月1日以降、専任教員の定数153人を維持し、教員は、この範囲内で学群又は研究科のいずれかに配置されてきた。

#### <学群別定数>

区 分	定数（2009.8.1～）
看護学部（学群）	58人
事業構想学部（学群）	40人
食産業学部（学群）	55人
合 計	153人

これに対して、第2期中期計画【資料 1-8】では、「カリキュラム・ポリシーやディプロマ・ポリシーに基づき、学生にとって魅力のある教育課程を編成し、社会や時代が求める教育や産学連携ニーズに柔軟かつ機動的に対応できるよう、より効率的な教員組織への再編と弾力的な教員配置の在り方を検討し、必要な改善を行う」等の方針を示している。

こうした考え方の下、より効率的な教員組織への再編と弾力的な教員配置の在り方を検討し、必要な改善を行うこととし、2017年4月からの大学改革の一環として、教員の教育組織と所属組織を分離し、教育研究組織として学群・学類・学系制を導入した。

学群・学類は、学生に対する教育の実施に責任を持って取り組むものと位置づけ、学群の教育研究の管理運営、教員及び学生の監督等学群の校務をつかさどる学群長を置くとと

もに、運営組織として教授会を設けた。また、本大学改革の他の柱である基盤教育の強化を図るために、新たに基盤教育群を設け、同群の校務をつかさどるために基盤教育群長を置き、運営組織として教授会を設けた【資料 6-3】。

各学群及び基盤教育群は教員の所属組織ではないが、教育を行うための適正な専任教員数を確保するために、それぞれに専任の教員の定数を定めて、確保することとしている。

<学群別定数・現員数 2018.4.1 現在（特任教員は換算数を記載）>

区 分	定 数	現員（特任教員を含む）
看護学群	53人	48.4人
事業構想学群	36人	33.2人
食産業学群	47人	44.6人
基盤教育群	14人	16.5人
その他	3人	1.0人
合 計	153人	147.7人

学系については、2017年4月に14学系を設定した。しかし、学系が細分化を生み、教員間の協働など効率化に資するものとはならなかったために、全体としての教育、研究、地域・社会貢献及び大学運営のさらなる活性化に向け、本学の規模に応じた現実的な運用を重視する観点から、2019年2月の教育研究審議会の議を経て、新たに4学系を設定することが決定した。加えて、学系の運用の方向についても、教員の研究業績の評価、指定研究等の研究費の審査、学術雑誌の発行、本学の特色を生かしニーズに応える特徴的な教育研究プログラムの検討などを行うこととした【資料 6-4】。

<学系の見直しの内容>

見直し前	見直し後
成熟期看護学系	人間・健康学系
次世代育成看護学系	社会・文化学系
基盤看護学系	創造・開発学系
広域看護学系	食料・生命学系
健康医療科学系	
感性デザイン学系	
社会工学系	
経営学系	
経済学系	
食品科学系	
バイオ科学系	
環境科学系	
人文科学系	
情報学系	

また、3 ポリシーに基づく全学的な教育研究の推進を図るために、教育推進センター等として、アドミッションセンター、カリキュラムセンター、スチューデントサービスセンター、キャリア・インターンシップセンター及びコモンズ等整備検討委員会の5つの組織を位置づけるとともに、全学センターとして、学術情報センター、情報システムセンター、国際交流・留学生センター及び地域連携センターの4つの組織を位置づけ、それぞれの運営方針を定めている（基本規則【資料 1-2】第 38 条，第 39 条，【資料 3-4，3-5，3-6，3-7，3-8，3-9，3-10，3-11，3-12，3-13】）。

さらに、従来の建学の理念，大学の理念，大学の目的の見直しの内容を踏まえ（第 1 章参照），各学群・研究科においては，社会ニーズ等を踏まえた教育研究の方向性や専門領域毎の人員配置等を取りまとめた将来構想（次期教育研究体制スキーム）【資料 1-9，1-10，1-11，1-12】を策定したところであり，その中で，教員の配置に関する方針が示されている。

以上のことから，本学では，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群・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と評価できる。

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

評価の視点 1：大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

評価の視点 2：適切な教員組織編制のための措置

- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授，准教授又は助教）の適正な配置
- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
- ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性，男女比等も含む）
- ・教員の授業担当負担への適切な配慮
- ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

評価の視点 3：学士課程における教養教育の運営体制

〔大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数〕

各学群（学部）学類（学科）及び研究科の専任教員配置数については，ディプロマ・ポリシー（DP），カリキュラム・ポリシー（CP）に基づき，コース，領域等別に教授，准教授等を定数の範囲内で配置し，大学設置基準に定められている要件の教員数を満たしている。また，2017 年 4 月からスタートした学群・学類制の新カリキュラムの専任教員数は，設置届出書（事業構想学群及び食産業学群の各学類，看護学群看護学類は名称変更届出書）【資料 3-1，3-2，3-3】とも乖離がなく，大学設置基準に定められている要件を満たす専任教員を適切に配置し，設置計画履行状況報告書【資料 4-18，4-19】を提出している。

### 〔教育上主要と認められる授業科目における専任教員の適正な配置〕

各学群（学部）学類（学科）及び各研究科の教育上主要と認める授業科目（必修科目等）については、各学群（学部）学類（学科）及び各研究科において調整を行い、カリキュラムセンター（2015年度までは全学の学務入試委員会）での確認を経て、教育研究審議会の議を経て決定・配置している。また、各学群学類の必修科目等については、カリキュラムマップを作成してDP、CPとの位置付けを明確化し、学生にも履修ガイド【資料 4-3, 4-4, 4-5, 4-6, 4-7, 4-8】により明示している。

### 〔研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置〕

研究科担当（新たに研究科の科目を担当又は研究指導を担当する）教員の資格については、2011年度から、大学院担当教員資格審査要綱【資料 6-5】を制定し、教員人事委員会（2017年度までは評価委員会）で審査を行う方式に改めた。

現在は、この要綱に沿って、教員人事委員会の下に教員資格審査会を置き、同審査会の専門委員（博士後期課程の場合は学外の専門委員を含む）を交えた審議の結果をもとに判定する仕組みをとっている。各研究科では、教員資格審査基準【資料 6-6, 6-7, 6-8】に基づいて審査を行っている。

### 〔各学位課程の目的に即した教員配置〕

各学群（学部）及び各研究科の教育の目的が体系的に達成されるよう、看護学群（学部）、食産業学群（学部）の実験・実習科目では、助教等が担当するなど授業形態に応じた配置を行っている。また、英語科目ほかの語学科目については、ネイティブスピーカーも配置するほか、科目特性に応じた教員配置も行っている。

### 〔教員の授業担当負担への適切な配慮〕

2017年4月からの学群・学類・学系制の導入により、各教員は、従来の学部・学科を越え、基盤教育群の科目や、専門分野や領域においての科目妥当性が担保できる場合は他学群の科目であっても、担当することがより推進されたことから、効率的かつ弾力的な教員配置を進め、特定の教員に過重な授業担当負担が生じないように配慮している。他方、基盤教育の強化に伴い、全学の学生が共通で学修する教科ができたことから一教科複数クラス開講が必要になる場合が発生しており、教員により科目の教育の質に差が生じないようにFD等を活用して斉一化を図っている。

### 〔バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置〕

第2期中期計画【資料 1-8】では、「様々な業績や経歴を有する優秀な人材を年齢や性別、国籍などのバランスに留意して幅広く確保するため、教員の選考は引き続き公募制を原則とし、選考基準や選考結果を公表する」としている。本学は、講座制をとっておらず、学科目責任担任制をとってきている。また、教員として優秀な人材を確保するために公募による教員の採用、すべての新任教員に9年の任期（4年で再任、9年で無期限に転換）を設定するという形での採用を行ってきている。このため、専門性に対する多様性の確保をし

やすいという反面、職位、年齢、性別、国籍などのバランスを維持するにはきめ細かな配慮が必要とされる。

2018年4月1日現在の教員の年齢構成については、全体としては28歳～65歳まで大きな偏在は見られないが、学群毎にみると、看護学群では、教授が50代に、助教が30代にそれぞれ偏っており、40代の教員が少ない状態である。また、事業構想学群及び食産業学群では、50～60代が多く、30～40代が少なくなっているというように、年齢を取ってみても理想的な分布とは言えない状況にある【大学基礎データ表5】。

こうした実情を踏まえ、持続性のある教員組織の運営を行っていくため、公募制を原則としながらも、新たに策定した将来構想（次期教育研究体制スキーム）【資料 1-9, 1-10, 1-11, 1-12】に掲げられた教育研究の方向性を踏まえ、中長期的な観点で計画的な配置を行っていくこととしている。

#### 〔学士課程における教養教育の運営体制〕

学士課程における教養教育の運営体制については、2016年度までは共通教育センターが運営・実施、単位認定等を担っていた。2017年4月からの新カリキュラムにおいては、基盤教育（教養教育）科目を充実させることを目的に、本学のスタンダードな能力と位置付ける「人間力『明日の姿を見通す力』」を身に付けるための約20単位の必修科目であるフレッシュマンコア科目の新設等、基盤教育の骨太化を図っている。その運営・実施体制を担う組織として基盤教育群を設置し、専任教員を同教育群に新たに配置するとともに、同教育群にも教授会を設け、組織の運営を行うとともに、単位認定等の審議を行っている。

以上のことから、本学では、教員の年齢構成バランス等に引き続き配慮する必要があるものの、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と評価できる。

#### 点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

評価の視点1：教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、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

#### 〔教員の職位ごとの募集、採用、昇任等〕

教員の人事については、全学的な視点と各学群の教育研究上の目的に則って適正・的確に業務を遂行できる優れた教員を確保するため、教員人事規程【資料 6-2】を定め、教員の採用及び昇任に関する事務は同規程に基づき教員人事委員会を設置して行っている。

教員の採用は、教員定数が拡大しない現状においては、退職者の発生を起点とすることが通例である。まず、各学群において、学群長（研究科長）、副学群長及び副研究科長が、あらかじめ学長の同意を得た上で、退職者の状況や教育課程の編成内容、将来の教員の構成等を踏まえて検討し、募集が必要な人材の要件を取りまとめた人事計画書案を作成し、理事会の議を経て公募を開始することになっている。この人事計画書は、教員の募集要項

に相当するものであり、採用案件ごとに採用する教員の性格を最も具体的に表すものは、学科目責任担任制をとっている本学においては、通常、担当予定学科目となる。

募集する教員の職位については、可能な限り優秀な教員を採用することを優先して「教授又は准教授」、或いは「准教授、講師又は助教」というように範囲を広めに設定している。このため、職位や年齢のバランスをとることが難しく、知識の継承や大学の持続的運営体制を築くことに困難を生じる恐れがあることには注意が必要となる。また、このことが前述のような年齢の偏りの一因となっている。

選考は、各学群等の教授会に置かれた選考委員会による一次選考と、教員人事委員会による二次選考の2段階で行われる。教員人事委員会で認められた採用予定者は、理事会に付議され採用者として決定される仕組みである【資料 6-2, 6-9】。

応募者が提出する書類は、履歴書のほか、学歴に関する証明、教育歴に関する証明、業績リスト、本学教員としての抱負、業績の中の主要研究論文や主要作品等となっており、一次選考はこれらの提出書類に基づき、応募資格及び採用方針に適合しているか、職務遂行に必要な専門性、教育力を有しているかなど、応募者の研究力、教育力及び組織人としての資質等の審査を行い、適格者を選別するとともに、少数に絞り込む役割を担う。

一次選考の合格者については、二次選考において、対面によって、研究力、教育力、組織人としての力（勤務運営姿勢・協調性等）の3つの観点について評点化して序列化した上で、委員会の構成員による協議を通して総合的に判断して、本学の教員にふさわしいと考える者を採用候補者として決定している。なお、准教授以上の教員の採用の場合は、教員人事委員会に外部専門委員を入れることとしており、各学群において外部専門委員を選考し、二次選考の委員に加え、その意見を参考としている。

教員の採用は、理事長名をもって本人に通知するほか、当該教授会等で報告し、外部にも公表している。

講座制を採用していない本学においては、職位別の定数を定めていない。このため、各教員については、採用または昇任後の経験や成果の蓄積が昇任を検討する起点となる。全学の昇任審査は、毎年度行うことになっており、審査の手続きは採用に準じ、人事計画書の作成がなされ、学群による一次審査、教員人事委員会による二次審査の2段階方式で行われるが、新規採用とは異なり、日々の教員としての活動が周知され、人事上多くの情報があるので、審査は、より綿密に行ってきている。教員の昇任によって教員の職位間のバランス維持に支障となる恐れがあり、この点について注意が必要となる。

なお、2018年度は、本学の教育研究の方針や教員組織の編制等に関する基本的な検討を深めるため、教授会の役割を明確化し、大学として求める教員像の確立や各学群・研究科の教員組織の編成に関する方針の策定等をその所掌事項とした。これを受け、各学群においては、将来構想（次期教育研究体制スキーム）【資料 1-9, 1-10, 1-11, 1-12】の策定作業を進めながら、その内容を踏まえ、個別に求める教員像を明らかにした上で選考を行うといった取組についても並行して行ってきたところである。

以上のことから、本学では、教員の募集、採用、昇任等を適切に行っていると評価できる。



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

評価の視点1：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施

評価の視点2：教員の教育活動，研究活動，社会活動等の評価とその結果の活用

#### 〔FD活動の組織的な実施〕

ファカルティ・ディベロップメント（FD）については、スタッフ・ディベロップメント（SD）と共に、カリキュラムセンターが中心となり組織的な実施及び推進を行っている。2017年度には全学的にFD・SDの枠組みを見直し、全学の教職員を対象とする規模の大学運営や教育に関わる研修をマクロレベル、学群・センター単位の規模をミドルレベル、各委員会や科目毎の小規模をマイクロレベルとした3階層とし、カリキュラムセンターが各レベルの研修企画の集約と講師招聘費用等の財政面での支援を行う仕組みを整備している【資料6-10、6-11】。

全学の教職員を対象とした大学運営・教育に関わる研修（マクロレベル）は、カリキュラムセンターにSD・FD実施グループを編成し、企画と運営を行っている。全教職員が認識すべき大学運営上の課題や、教育課程や教育方法の改善等において取り組むべき課題を毎年度、テーマとして設定しており、例えば2018年度にはSDとして「内部質保証システムの確立と効果的運用に向けて」、FDとして「確かな教育評価制度の構築に向けたルーブリックに関する基礎理解」をテーマとして研修を実施している。

学群・研究科・センター単位の研修（ミドルレベル）は、各組織の活動年間計画に組み入れて企画実施している。看護学群・研究科では授業評価等の学生によるアンケート結果を踏まえた教育方法の改善に関する議論、事業構想学群・食産業学群ではルーブリック作成や講義支援システムの活用等に関するミドルレベルFD、さらに学類や授業カテゴリ毎でのマイクロFDを実施しており、それぞれ研修内容を授業方法の改善等に生かしている。また全学組織であるカリキュラムセンター、スチューデントサービスセンター、アドミッションセンターにおいても、それぞれの組織が抱える大学運営や学生指導の課題をテーマとしたミドルレベルでのFD・SDを展開している。

学類や科目毎の研修（マイクロレベル）では、各学群が全学の目標や各学群での課題に沿ったテーマで、学群及び学類毎に小グループで実施している。小グループでの研修は、教育内容や教授法等の直接、教育活動に活用できるテーマが中心となっている。

すべてのSD・FDの実施報告は、カリキュラムセンターが集約し、報告書として、その内容を共有することで、翌年度の企画に活かされている。

教員の研究活動や社会貢献活動等の活性化のために、毎年度、全学行事として「研究交流フォーラム」を開催し、大学での指定研究費等を活用して得られた研究活動や社会貢献活動の成果の発表機会を設けており、教員相互での研究等の活動への理解を図っている【資料6-12】。また、同日に「研究倫理研修会」を設定し、研究倫理や知的財産、研究費の適正使用等に関する教員への理解を図っている。

### 〔再任審査〕

本学では、教員の質の向上並びに教育研究の活性化及び充実に資するため、任期制を導入しており、初任の任期は4年としている。再任審査に合格した場合には、再任の任期は5年とし、さらに再任審査に合格した場合には無期となる【資料6-13】。

再任審査は、対象教員の任期が満了する概ね1年前に審査を開始し、6か月前までに再任審査の結果を通知することとしており、審査に当たっては、対象教員から提出される個人調書及び教育研究業績書に基づき、教員人事委員会において、任期期間中における「教育」、「研究」、「社会貢献」及び「学内運営」について、その実績を総合的に審査している。

なお、公立大学法人化に伴い、テニユアトラック制は2011年に廃止した。

### 〔教員評価〕

教員評価については、中期計画において、「教育内容、方法の改善に不断に取り組むため、教員評価に係る評価項目等の見直しを行い、教員評価を実施する。」としている。

教員個々の教育、研究、社会活動に関する評価は、年度毎に行なっている。2017年度までは、教育、研究、社会活動における活性化および質向上をめざし、活動実績についてできる限り客観性を重視して点数化し、ABCの3段階で相対評価していた。結果は、個々の教員に周知し、総合評価の結果をもとに研究費配分の調整等に活用していた。

しかしながら、大学改革に伴い、教員の活動が多様化するなどにより、教員の間に、多様な活動が点数化できず、評価に反映されないとの不満が多く出されるようになったため、2018年度に、教員の活動実態を反映した目標を設定し、それに基づき点検・評価することとし、多様な活動を評価に反映させるために、複数の管理者によって多面的に評価する制度に改めるべく、教員評価制度検討委員会を設置し、見直しを図っている。

新たな評価においては、教員の活動を数値化した客観的評価を活かしつつも、評価者による主観的評価の比重を上げるとともに、教員の活動や資質に関する絶対評価の要素も取り入れることとした【資料6-14, 6-15】。評価結果の直接的な活用は、賞与の算定に限定し、研究費の配分は別の方法により行うことにした。この新たな評価制度については、2019年3月の教育研究審議会及び理事会で承認がなされ、同年4月1日から施行する予定である。

以上のことから、本学では、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と評価できる。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。

また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

本学では、中期計画に基づく法人評価のPDCAサイクルの中で、毎年度、カリキュラム・ポリシーやディプロマ・ポリシーに基づき、学生にとって魅力のある教育課程を編成し、

社会や時代が求める教育や産学連携ニーズに柔軟かつ機動的に対応できるよう、より効率的な教員組織への再編と弾力的な教員配置の在り方を検討し、必要な改善を行っていくこととしている。

2017年度には、大学改革の一環として、教育推進センター等（アドミッションセンター、カリキュラムセンター、スチューデントサービスセンター、キャリア・インターンシップセンター、コモンズ等整備検討委員会）を設置し、それぞれの運営方針等も定め、その活動状況については、毎月の教育研究審議会において報告がなされ、学内での情報共有を図っている。これらのセンターの運営に係る計画・実績についても、法人評価の中で検証していくこととしている。

学系についても、前述のとおり、機動的に見直しを行ったところである。

以上のことから、本学では、教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行い、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として評価できる。

## （2）長所・特色

- 大学は、その理念・目的を実現するために、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針を踏まえて、大学として求める教員像や各学群、研究科等の教員組織を編制するための方針を定め、その方針に沿って、学群、研究科等の教育課程、学生収容定員等に応じた教育研究上必要な規模の教員組織を設けることが求められている。このため、本学では、2019年2月、従来の「建学の理念」、「大学の理念」及び「大学の目的」の整合を図る観点から見直しを行い、「建学の精神」とそれを実現させるための「大学の理念」という形で再整理を行うとともに、「大学の理念」に合わせて「大学の目的」を整理したところであるが（第1章参照）、この見直しに伴い、これらの理念・目的等の実現に向けて、大学として求める教員像や教員組織の編成方針についても整理する必要があるため、2018年8月に教授会の所掌事項を見直し、各学群での議論を促す基盤を整備した【資料6-16, 6-17】。
- 本学は、学科目責任担任制を採用している。このため、少数の教員数にもかかわらず幅広い専門を持つ教員を確保することができている。反面、教員が学内で孤立することや、教員の交代に伴って教育研究の専門性の継続性に難があるという点がある。新たに設けた学系は、これらを改善するものと期待できるものである。これらの学系については、教員の研究業績の評価、指定研究等の研究費の審査、学術雑誌の発行、本学の特色を生かしニーズに応える特徴的な教育研究プログラムの検討などを行うよう、運用の方向性も明らかにした。学系は教員の柔軟な活動を促し、教員間の協働活動も充実させることのできるもので、その効果は教育、研究、社会貢献など多くの分野に波及する独自の取組である。今回再構築された学系においては、食産業学群の専任教員が4つの学系に分かれることになっており、このような教員組織と教育組織の分離を深めた取り組みは希少で、また、長年学部・学科制になじんできた教員にとっては、戸惑いも多く、緒に就いた段階であり、今後、学系制の浸透を図っていくこととしている。

### (3) 問題点

なし

### (4) 全体のまとめ

本学では、理念と目的に基づいた教員倫理憲章によって求める教員像を示し、中期計画において教員組織の編制に関する方針を明示しているところであるが、大学の理念・目的の見直しの内容を踏まえ、改めて求める教員像や教員組織の編制に関する方針を明確に定める必要があったことから、教授会の所掌事項を見直した上で、各学群において次期教育研究体制スキームを構築するところから検討を始めた。

教員組織の編制については、第2期中期計画に基づき、適正な手続きの下、教員の募集、採用、昇任等を行ってきたところであり、引き続き、一部偏在が見られる年齢構成については、新たに策定した将来構想（次期教育研究体制スキーム）に基づく教員組織の編制方針に従って、教員組織の持続的な運営に向けて中長期的な観点で計画的な改善を図っていくこととしている。

教員の資質の向上を図るための方策の組織的かつ多面的な実施については、特に見直し後の教員評価制度が緒に就いたばかりであり、今後、教員及び教員組織の改善に着実に繋げていく必要がある。

教員組織の適切性についての定期的な点検・評価については、法人評価によって年度毎に計画・実績を検証する体制は構築されている。

以上のことから、本学では、教員・教員組織について、大学基準に照らして概ね良好な状態にあると評価できる。

## 第7章 学生支援

### (1) 現状説明

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

評価の視点：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

「豊かな人間性，高度な専門性及び確かな実践力を備えた人材を育成」という本学の目的を果たすためには，学生が学びを深めることができるよう，修学・生活・進路など多面的に学生を支援していくことが必要である。その多面的な支援を具体化し有機的に結びつけた支援を行うことを目指して，学生生活支援等を主としていた従来の学生生活委員会に，履修・単位修得，出席状況等の教務的な学生指導を行う修学支援を加えて発展的にスチューデントサービスセンターを2016年度より設置した。

2015年度からの第2期中期目標【資料1-7】にも，第1期と同様に「学生への支援に関する目標」が明示されている。スチューデントサービスセンターは，そこに掲げられた，「高い学習意欲をもって充実した学生生活を送ることができるよう，学生に対する相談体制を強化するとともに，学生との意思疎通を密にしながら，学生一人ひとりの実情に応じた生活支援や心身の健康管理を組織的に行う」という方針に沿った役割を担う組織である。

2018年4月には，スチューデントサービスセンター運営方針・計画【資料7-1】を新たに策定し，上記の理念，目的，基本方針を明記した。2019年以降については，この運営方針・計画を学生にあらためて明示していくとともに，教職員への周知を徹底し，学生支援の強化を図ることとしている。

なお，全体の方針とは別に，分野別の方針として，学生健康支援基本方針及び健康支援室運営方針【資料7-2】，キャリア・インターンシップセンター運営方針【資料7-3】，多文化共生時代における多様な環境に対応できる人材育成及びグローバルコモンズ整備基本計画【資料7-4】をそれぞれ定め，健康支援，学生の進路選択，国際化に関する支援も学内横断的に実施している。

こうした学生支援に関する各種方針等については，本学の第2期中期計画【資料1-8】とも整合が図られており，大学の理念・目的，入学者の傾向等を十分に踏まえたものとなっているほか，中期計画のPDCAサイクルを通じて学内外に公表されている。

以上のことから，本学では，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と評価できる。

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

評価の視点1：学生支援体制の適切な整備

評価の視点2：学生の修学に関する適切な支援の実施

- ・学生の能力に応じた補習教育，補充教育
- ・正課外教育
- ・留学生等の多様な学生に対する修学支援
- ・障がいのある学生に対する修学支援
- ・成績不振の学生の状況把握と指導
- ・留年者及び休学者の状況把握と対応
- ・退学希望者の状況把握と対応
- ・奨学金その他の経済的支援の整備

評価の視点3：学生の生活に関する適切な支援の実施

- ・学生の相談に応じる体制の整備
- ・ハラスメント（アカデミック，セクシュアル，モラル等）防止のための体制の整備
- ・学生の心身の健康，保健衛生及び安全への配慮

評価の視点4：学生の進路に関する適切な支援の実施

- ・学生のキャリア支援を行うための体制（キャリアセンターの設置等）の整備
- ・進路選択に関わる支援やガイダンスの実施

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

評価の視点6：その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

#### 〔学生支援体制の適切な整備〕

2015年度からの第2期中期計画【資料1-8】に基づき、2016年度からスチューデントサービスセンターを設置し、学群（学部）・研究科の学生の修学と生活を一元化してサポートする体制を取っている。スチューデントサービスセンターは、運営委員または兼務教員として学群（学部）・研究科及び基盤教育群からそれぞれ3名程の教員で構成されている。各学群（学部）・研究科及び基盤教育群には、センター運営委員を中心として、スチューデントサービスセンターワーキンググループ（看護学群（学部）では学生ワーキンググループと教務ワーキンググループ）が置かれ、学生への相談対応など、学生の修学や生活に関する支援をセンターと連携して行っている。学生に一番近いところにいる教職員が直接学生の支援に当たり、全学組織であるスチューデントサービスセンターが基盤教育群や学群（学部）、研究科間で支援に差異が生じないように全学的調整を行うという体制である。

学生のこころとからだのサポートを行う健康支援室をスチューデントサービスセンターの下部組織として設置し、両キャンパスの保健室及び学生相談室を運営している。保健室と学生相談室では学生の相談内容に応じて、スチューデントサービスセンターを介して、基盤教育群や各学群（学部）と連携して学生支援を行っている。健康支援室の室長もスチ

ューデントサービスセンターの運営委員を兼務し、学生生活、修学、心身の健康等を含めた包括的な支援ができるよう運営体制を整備している。

進路支援については、キャリア・インターンシップセンターが所掌している。就職活動がうまくいかず悩んでいる学生を学生相談室につないだり、学生相談室で把握した状況を本人の同意を得て、キャリア・インターンシップセンターにつなぐなど、スチューデントサービスセンターと密接な連携をとる体制となっている。

2017年度からは、1年次学生に対して、25名程度の小人数クラスで行うスタートアップ・セミナー（前期）とアカデミック・セミナー（後期）が必修科目として設置されたことから、担当教員を1年次学生の学修や生活における相談窓口とするクラス担任制を導入した。両セミナーとも、グループワークを主体とした授業を行うことから、学生同士及び学生とクラス担任との交流が図れるようになり、大学での修学や生活への適応を支援できる体制が整備された。

#### 〔学生の能力に応じた補習教育，補充教育〕

専門科目の学習にあたり、高等学校での未履修や基礎力が不足している学生に対しては、学群（学部）毎に補習教育，補充教育を実施している。食産業学群（学部）では、専門科目の学修の基礎となる基盤教育（共通教育）科目の生物学と化学について、履修前にプレースメントテストを実施し、それら科目について知識や理解が不足していると判定された学生について「生物基礎」「化学基礎」の補充教育を実施している。看護学群（学部）では、「形態機能学」や「疾病論」などの不合格者が多い専門基礎科目について科目担当教員が補習セミナーを行っている。このセミナーでは、上級生がピアサポーターとして参加し、後輩の学修支援に当たっている。今後、看護学群（学部）において実施している学生によるピアサポート体制を全学的に拡大していくことを検討している。

#### 〔正課外教育〕

2014年度から、4月に1泊2日の日程で全新生を対象にした新生生交流会を実施してきた。これは3学群（学部）の学生が共に活動を行うことで宮城大学生としての一体感を醸成すると同時に学生間の交流を図ることで、新生の大学生活への適応を高めることを目的とした活動である。新生生交流会は、2018年度からは4月と9月にコンボケーション・デイとして実施する活動に変更した。4月のコンボケーション・デイでは新生の大学生活への適応を高めること、9月のコンボケーション・デイは宮城大学の学びの特色である「地域」と「食」を意識させることを目的としつつ、3学群間での学生の交流を図る行事となっており、新生の大学生活への適応の促進を図っている。

2018年度には、大和キャンパスにおいてラーニングコモنزの整備を行い、学生の学内での学習場所の拡充を図った。また、施設整備と連動してコモنز運営に学生も参画してもらうなど、リーダー的役割を果たす学生を育成していくといった支援活動も実施しており、学生の正課外の学習機会が高まった。

全学としての活動のほかに、看護学群（学部）では、4年次学生を対象に、看護師国家試験、保健師国家試験に向けてのガイダンスや模擬試験、解説会を実施している。また、養護教諭志望学生に対し、3年次学生と4年次学生を対象としたセミナーを実施している。

事業構想学群（学部）では、建築士、会計士等、専門性に応じた資格取得のための支援を行っている。そのほかに、ビジネスコンテストやデザインコンペティション等への参加の支援を行っており、コンテストでの受賞につながっている。

食産業学群（学部）では、学外見学として希望する学生を引率して食産業に関する施設や企業等を見学する活動を行っている。また、研究室単位で希望する学生を企業と連携した食材・食品の開発に関与させる活動も行っている。

#### 〔留学生等の多様な学生に対する修学支援〕

留学生等に対しては、スチューデントサービスセンターが窓口となり、学修、生活、就職など様々な分野のニーズに応じて、国際交流・留学生センターなどと連携しながら相談対応を行っている。また、留学生の円滑な学生生活や日本人学生との異文化交流を支援するため、以下のような取組を実施している。

- 新入留学生歓迎会、留学生交流会
- 外国人留学生対象の田植え体験
- 歌舞伎セミナー受講、歌舞伎鑑賞
- 異文化理解交流促進プログラム（日本事情探訪、日本語スピーチコンテスト）
- インターナショナルウィーク（トビタテ！留学 JAPAN 日本代表プログラム生の留学報告と近況報告パネル展示、ABE イニシアチブプログラム研修員の自国紹介プレゼンテーション、協定校留学帰国生の留学報告、教職員のグローバル体験談紹介等）

#### 〔障がいのある学生に対する修学支援〕

障がいのある学生の受入れと修学支援については、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（2015年2月24日閣議決定）に基づき、公立大学法人宮城大学障害を理由とする差別の解消の推進に関する教職員対応要領【資料7-5】を2016年に制定した。

この要領において、障害を理由とする不当な差別的取り扱い及び合理的配慮の基本的な考え方を明示し、個別の事案毎に、総合的かつ客観的に検討を行い判断することとしている。また、障がいを理由とする差別の解消に関する推進体制として、最高管理責任者に理事長を充て、監督責任者として総務企画を担当する理事、監督者として学群（学部）、研究科、センター及び事務局の長を充てて、教職員への研修等、障がい者差別解消の推進に必要な措置を講ずることとしている。

障がい学生への支援については、ウェブサイトに掲載しており、大学に対して修学上の配慮を希望することがある場合、入学希望者についてはアドミッションセンターが、入学後の学生についてはスチューデントサービスセンターが窓口となり、関係部署と連携して合理的な配慮を行っている。

2017年度には、重度障がいを持った学生を1名受け入れた。厚生労働省2017年度障害者総合福祉推進事業指定課題（大学等に通学する重度障害者に対する支援体制構築の体系化）に採択され、指定課題の成果に基づいて、学生が所属する学群長とスチューデントサービスセンター長が中心となって、学内・学外の人的資源を活用した修学支援を行っている。



### 〔成績不振の学生の状況把握と指導〕

成績不振の学生の状況把握と指導については、各学群（学部）の学生サービスセンターワーキンググループ（看護学群（学部）では教務ワーキンググループと学生ワーキンググループ）が当たっている。ワーキンググループの会議には必要に応じてオブザーバーとして学生相談室のカウンセラー，保険指導員も同席し，情報の共有化を図っている。

看護学群（学部）では，必修科目を履修できなかった学生に対して，クラス担任又は学生ワーキンググループの担当教員が面談し，学習状況や学生生活状況の確認や相談に対応している。また，学生の履修状況や授業への出席状況についても把握し，欠席が続いている学生に対しては，早期にクラス担任または学生ワーキンググループの担当教員がサポートする体制を整えている。さらに，成績不振学生や欠席の多い学生については，学生ワーキンググループで情報を共有している。

事業構想学群（学部）では，各学期の成績確定後に学年ごとの成績基準に基づいて面談指導対象者を決定し，学生サービスセンターワーキンググループの担当教員もしくはゼミ担当教員やクラス担任が面談担当者となり，履修指導を行っている。また，1・2年次学生については，必修科目の担当教員から欠席の多い学生の報告を得て早期に学生サービスセンターワーキンググループ担当教員を中心に学生面談・修学指導を行っている。成績不振や休学，留年，面談状況などを記載した「要注視学生リスト」を作成し，毎月の学生サービスセンターワーキンググループの会議で学生の状況について情報の共有化を図り，必要に応じて学類（学科）会で状況を確認している。

食産業学群（学部）では，欠席が多いなど成績不振が予想される学生について科目担当教員から情報を得て早期に把握し，学生サービスセンターワーキンググループ担当教員，クラス担任，保健指導員，学生相談室カウンセラーと連携し，面談等を行って個々の学生の状況を把握し，指導に当たっている。

### 〔留年者及び休学者の状況把握と対応〕

2017年度からの新カリキュラムでは，単位の実質化等の教育の質の保証を担保することを目的として進級条件を整備し，履修規程【資料 4-9】に示している。全学年共通の要件として，「配当年次において未修得の必修単位が通算 6 単位以下であること」が条件となっており，2年次進級に当たって「卒業要件単位数のうち 30 単位以上」，3年次進級に当たっては「卒業要件単位数のうち 64 単位以上」，4年次進級に当たっては「卒業要件単位数のうち 96 単位以上」，が進級条件となっている。このほかに，学群が指定する科目の要件もある。

学群（学部）の留年率は，おおよそ 2%で推移している【大学基礎データ表 6】。留年者の状況把握と対応は，各学群（学部）の学生サービスセンターワーキンググループ（看護学群（学部）では学生ワーキンググループ）の教員が中心になって行っている。学生と面談を行い，留年理由や学修状況，学生の生活の様子などを確認し，個々の状況を踏まえた相談指導を行っている。

大学院の留年率は年度ごとの変動が大きいですが，博士前期課程では 3～6%，博士後期課程では 3～23%となっている。社会人学生が多く，特に事業構想学研究科では首都圏で従事

する学生もいることから、仕事と学業の両立が起因して留年率を高めていると考えられる【大学基礎データ表 6】。

学生が休学を希望する場合は、学群（学部）ではスチューデントサービスセンターワーキンググループ（看護学群（学部）では学生ワーキンググループ）の教員が、大学院では看護学研究科では学生ワーキング教員，事業構想学研究科，食産業研究科では指導教員等が窓口となり，面談した教員が相談票を作成し，スチューデントサービスセンター運営会議で情報を共有し，対応している。

海外留学等による休学を除いた学群（学部）の休学率は，以下のとおりで，1.0～1.5%で推移している。これは大学・短大・高等専門学校 1,163 校の休学者率 2.3%（「学生の中途退学や休学等の状況について」文部科学省，2014 年）を下回る値となっている。休学の理由としては，成績不振のほか，進路変更や心の問題などが挙げられている。

< 学士課程 >

		2015 年度	2016 年度	2017 年度
看護学部 (学群)	在籍学生数 (A)	397	394	390
	うち休学者数 (B)	8	7	5
	休学率 (B) / (A) *100	2.0%	1.8%	1.3%
事業構想学部 (学群)	在籍学生数 (A)	866	861	854
	うち休学者数 (B)	16	7	8
	休学率 (B) / (A) *100	1.8%	0.8%	0.9%
食産業学部 (学群)	在籍学生数 (A)	549	546	539
	うち休学者数 (B)	3	4	5
	休学率 (B) / (A) *100	0.5%	0.7%	0.9%
学士課程合計	在籍学生数 (A)	1812	1801	1783
	うち休学者数 (B)	27	18	18
	休学率 (B) / (A) *100	1.5%	1.0%	1.0%

〔退学希望者の状況把握と対応〕

学生が退学を希望する場合についても，学群（学部）ではスチューデントサービスセンターワーキンググループ（看護学群（学部）では学生ワーキンググループ）の教員が，大学院では看護学研究科では学生ワーキング教員，事業構想学研究科，食産業研究科では指導教員等が窓口となり，面談した教員が相談票を作成し，スチューデントサービスセンター運営会議で情報を共有し，対応している。退学の背景には，成績不振，進路変更希望，心身の不調，経済的理由など種々の要因が複合していることがある。留年や休学を経て，退学に至ることが多く，退学の意志を固めるまでに，教員との面談を複数回にわたって行っている。面談に際しては，学生ができるだけはっきりとした将来展望を持つことができるような支援を心がけている。また，必要に応じて学生の保証人（多くの場合は親）との面談の場を設けている。

学群（学部）における退学者の状況は、おおむね 1%程度で推移している【大学基礎データ表 6】。これは、大学・短大・高等専門学校 1,163 校の退学者率 2.65%（「学生の中途退学や休学等の状況について」文部科学省，2014 年）を下回る値となっている。

### 〔奨学金その他の経済的支援の整備〕

学群（学部）・研究科の学生に対する経済的支援については、授業料減免制度と日本学生支援機構等の奨学金制度がある。

授業料減免制度については、学生納付金の減免等に関する規程【資料 7-6】に基づき、経済的理由により納付が困難と認められる者で一定の成績要件を満たす者に対して、授業料の全額又は半額を減免するものである（通常枠）。また、2011 年 3 月の東日本大震災を受け、震災により自宅（持ち家）に大きな被害を受けた学生に対して、被害の程度に応じて授業料及び入学金の全額又は半額を減免する制度を設けている（震災枠）。これは宮城県の東日本大震災被災学生就学支援に係わる減収補てん運営費交付金によって、年度毎に設置している制度であり、過去 6 年間の申請者数と免除者数は以下のとおりである。

		H25 年度		H26 年度		H27 年度		H28 年度		H29 年度		H30 年度		
		前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期	
通常 枠	申請者数	160	143	174	144	155	137	164	135	179	145	187	145	
	うち免 除	全額	12	10	15	16	16	17	21	19	12	13	18	20
		半額	93	93	84	84	85	75	69	74	86	84	74	69
震災 枠	申請者数	217	207	201	208	177	180	151	140	162	160	161	150	
	うち免 除	全額	110	101	94	97	81	80	73	66	80	80	86	80
		半額	107	106	107	111	96	100	78	74	82	80	75	70

日本学生支援機構による奨学金については、毎年、学生向けの説明会を開催するなど、広く学生に情報提供を行っており、2017 年度では学生の約 45%が貸与を受けている【大学基礎データ表 7】。

日本学生支援機構以外の奨学金についても適宜情報提供を行っており、2017 年度では貸与型の奨学金を受給している者が 4 名、給付型の奨学金を受給している学生は 27 名（留学生を含む）となっている。

### 〔学生の相談に応じる体制の整備〕

学生の相談の窓口はできるだけ多面的に設置し、そこで受けた相談を適切な部署へつなぐ体制を整備している。

直接的な相談の窓口としては、保健室、学生相談室、事務局（教務グループや学生支援グループなど）、教員（1・2 年生のクラス担任の他、学生が話しやすい教員など）が機能している。相談内容によって、保健室、学生相談室、各学群（学部）の学生サービスセンターワーキンググループ（看護学群（学部）では学生ワーキンググループ）につ

など、それらの部署が相談に対応する。全学組織としてのスチューデントサービスセンターは、守秘義務に配慮しつつ、これらの対応を把握し、必要に応じて関係部署の調整等を行っている。

#### 〔ハラスメント防止のための体制の整備〕

人権侵害の防止等に関する規程【資料 7-7】に基づき、人権侵害相談員（教員 9 名・事務職員 2 名）を置いている。人権侵害相談員の氏名、連絡先は学内ウェブサイトに掲載している。また上記規定に基づき、2014 年にはハラスメント防止に関する基本的な心構えなどを周知することを目的として、人権侵害（ハラスメント）の防止に関する指針【資料 7-8】を制定した。この指針は学内ウェブサイトに掲載されており、教職員だけでなく学生も見ることができる。

人権侵害相談員への相談だけでなく、学生相談室や教職員が受ける学生からの相談においてハラスメントが疑われる事案を把握した場合には、学生の同意を得て、関係部署で状況を把握し、問題の解決を図っている。

ハラスメント事案と認められる場合には、人権侵害の防止等に関する規程に則り、人権侵害防止・対策本部を招集して対応にあたることになっている。

#### 〔学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮〕

学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮については、健康支援室が対応している。健康支援室には、保健室と学生相談室が設置されている。保健室は、学生の健康管理に関わる業務や病気、けがの応急処置を行い、学生相談室はカウンセリングや心理的な問題をかかえた学生の修学状況の把握を行っている。

健康支援室では、新入生に対して UPI 検査を行い心理的側面で支援の必要な学生の早期把握に努めている。また新入生に対して、アレルギーやアナフィラキシーショック、常用薬の有無などの把握を行っている。

学校保健安全法に基づき、学校保健計画を毎年策定し、4 月に全学生を対象に定期健康診断を実施しており、2018 年度の学群（学部）学生の受診率は 96.1%であった。保健室では、精密検査等の指示があった学生に対して健康指導を行っている。また、インフルエンザの流行時期を踏まえ、11 月にインフルエンザの予防接種を希望者に対して学内で実施している。

全学の健康支援室とは別に、看護学群（学部）では保健ワーキンググループを設置し、新入生と編入 3 年生の健康診断時に感染症抗体検査を行い、その結果に沿って予防接種に関する指導を行っている。また、看護学実習の期間がインフルエンザの流行時期と重なることから、インフルエンザ予防接種の推奨と実施状況の把握を行っている。

禁煙指導については、2020 年 4 月から学内の完全禁煙を実施するための施策を実施している。受動喫煙を防ぐため、2018 年 6 月末より集煙機を備えた喫煙ハウスを設置し、講習を受けて許可を得た者が喫煙ハウスを利用できるようにした。利用者には 2020 年 4 月から学内完全禁煙になることを周知し、それまでに禁煙することを強く勧めている。

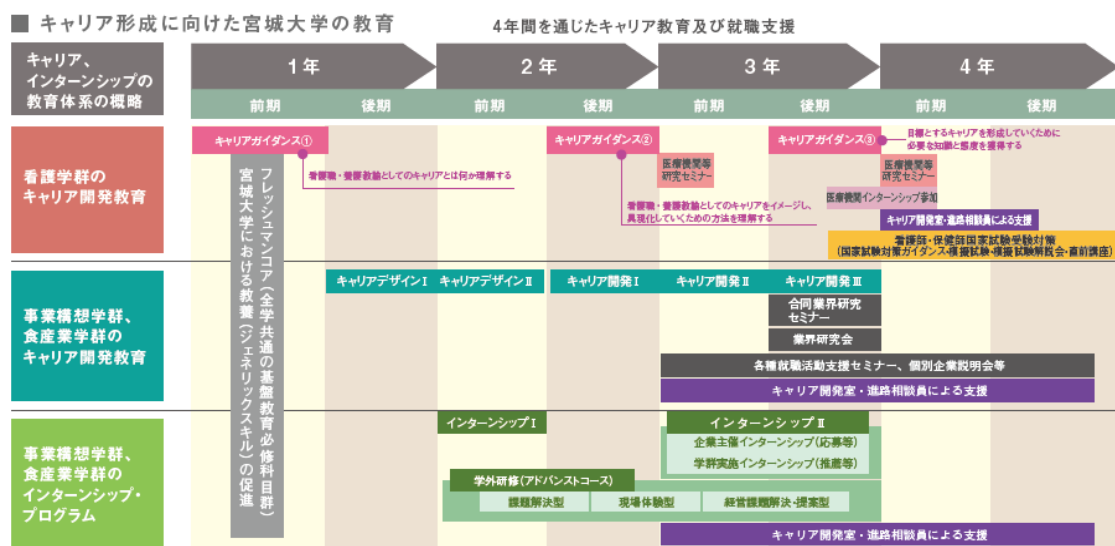
## 〔学生のキャリア支援を行うための体制整備〕

学生に対するキャリア科目による教育，インターンシップ，キャリア支援（就職支援，企業との連携強化を含む）を体系的かつ効果的に実施するため，全学組織としてキャリア・インターンシップセンターを2018年4月に設立し，その中にキャリア開発室（既設）とインターンシップ開発室（新設）を設置した。併せて，キャリア・インターンシップセンター運営方針【資料7-3】を2018年3月に策定した。それらに伴い，大和キャンパスのキャリア開発室を交流棟の2階に移動し，スペースの拡充を図ることにより，学生にとっての利便性を高めた。また，2019年度からは，学生指導や企業との連携強化に，新基幹システムを効果的に活用していく予定である。

## 〔進路選択に関わる支援やガイダンスの実施〕

学生のキャリアや進路を総合的に指導していくためにキャリア開発室を設置し，キャリア開発の担当教員が主導して講義やセミナーを通じた基礎的指導を行っている。また，所属研究室の指導教員が中心になって学生の適性に応じた指導を行うとともに，キャリア開発室の進路指導員が，実践的かつ多面的に専門的立場からの指導を実施している。

キャリア関連科目として，1年生から3年生の各学年において，成長段階に応じたキャリアデザインⅠ・Ⅱ，キャリア開発Ⅰ～Ⅲ，インターンシップⅠ・Ⅱから構成されるキャリア関連科目を整備している（以下の教育体系図を参照）。それらに加えて，キャリア開発室が主体となって合同業界研究セミナー（年1回）と業界研究会（年1回），個別企業説明会（随時）を開催している。また，学外の専門学校の協力を得て，公務員対策セミナー等を開催している。



大学院生に対しても，キャリア開発室の進路指導員や入学後指導予定教員が連携し，個々の学生の能力・適性・資格等に対応した進路指導や助言を随時受けることができる体制となっている。また，合同業界研究セミナー（年1回），業界研究会（年1回），個別企業説明会（随時）への参加も任意で可能となっている。

## 〔キャリア支援〕

各学群の教員会議（原則毎月開催）にて就職内定状況や進路に関する現状や課題についての認識の共有化を図り、キャリア開発室担当教員や進路指導員を中心としたキャリア開発や就職支援に関する全学的な施策を実施する体制が確立されている。

さらにきめ細かな学群（学部）に適した指導を行うために、看護学群（学部）においてはキャリア開発室担当教員によるワーキンググループが主体となり年間計画を策定し、1年次から4年次へと段階的にガイダンス、医療機関研究セミナー（合同説明会）、国家試験対策模擬試験、模擬試験解答説明会、学習会、特別講座などを企画・開催している。事業構想学群（学部）と食産業学群（学部）では、キャリア開発の担当教員が主導して、1年生から3年生にわたる講義を通じた基礎的指導を行うとともに、キャリア開発室が主体となって、合同業界研究セミナー（年1回）などの業界や企業について学ぶためのセミナーを開催している。また、3年次に進路カードの記入を必須として、キャリア開発室の進路指導員やゼミ担当教員が学生の進路希望を把握し、支援を継続的に行っている。

キャリア開発室の進路相談担当者は、全学群（学群）において卒業研究担当教員と連携して個別相談・指導を行い、専門的な側面から指導している。公立大学法人宮城大学中期計画において、看護学群（学部）は看護師国家試験新卒合格率 100%、保健師国家試験新卒合格率 100%を掲げ、また、全学群（学部）において就職率 100%を目標に掲げており、2017年度には全学部で 100%を達成した。

過去5年間の就職内定率

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
<b>看護学部</b>	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
<b>事業構想学部</b>	95.9%	98.9%	97.4%	98.9%	100.0%
事業計画学科	95.7%	100.0%	98.0%	99.0%	100.0%
デザイン情報学科	96.1%	97.7%	96.8%	98.9%	100.0%
<b>食産業学部</b>	100.0%	100.0%	100.0%	99.2%	100.0%
ファームビジネス学科	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
フードシステム学科	100.0%	100.0%	100.0%	98.1%	100.0%
環境システム学科	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
<b>全学計</b>	<b>98.1%</b>	<b>99.8%</b>	<b>98.8%</b>	<b>99.3%</b>	<b>100.0%</b>

大学院生に対しては、所属研究室の指導教員とキャリア開発室担当教員や進路指導員が連携し、キャリア支援を行っている。入学後に指導教員が研究科修了後の就職希望や職場復帰についての意向を聞き取るとともに、個々の学生の能力・適性・資格等に対応した進路指導を随時実施している。また、進路カードの記入を通して、キャリア開発室の進路指導員も進路希望を共有し、連携して支援を継続的に行っている。学群（学部）生と同様に、合同業界研究セミナーなどの企業セミナーへの参加も可能となっている。

### 〔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〕

本学は2つのキャンパスに分かれているため、それぞれのキャンパスごとに学生は正課外活動を行っている。それぞれのキャンパスに学生会があり、学生団体やサークルがあり、活動している。2017年3月時点で、大和キャンパスには、学生会として6団体、27サークル、11の学生団体がある。太白キャンパスには、学生会として5団体、15サークル、8同好会、2つの学生団体がある。両キャンパスとも、各サークルは学生会団体であるサークル連絡会に属している。

各サークルの個別の相談に対しては事務局学生支援グループが窓口となって対応している。学生会活動やサークル活動には、宮城大学後援会から活動費が助成されている。この手続きについても事務局職員と後援会専従職員が連携して支援を行っている。

大学祭といった学生が主体となって実施するイベントについては、学生の主体性を尊重しつつ、両キャンパスの事務局職員が適宜助言を行うなど、支援を行っている。また、大学祭にも宮城大学後援会から活動費の助成が行われている。

このほかにも、看護学群（学部）では学生が運営して教員と学生との運動会が開催されており、太白キャンパス（食産業学群（学部））学生会では学生のスポーツ大会を実施しているが、実施に当たって教職員が適宜支援を行っている。

ボランティア活動については、他大学に見られるようなボランティアセンターなどの支援組織は設置されていないが、国や県、市町村など公的機関からのボランティアスタッフの募集については、学内ポータルサイトに掲載し、学生への周知を図っている。また、仙台市教育委員会の学生サポートスタッフ募集には、連携大学として参加している。このほか、教職員と連携しながら学生が主体となって行う、被災地の復興支援にかかわるボランティア活動も行われている。さらに、継続してボランティア活動を行っている団体に対しては、学長から表彰している。

### 〔その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施〕

学生の国際化を支援するため、「多文化共生時代における多様な環境に対応できる人材育成及びグローバルコモンズ整備基本計画」【資料7-4】に基づき、2018年度に大和キャンパスにおいてグローバルコモンズを整備した。その活動の一例として、国際交流・留学生センター主催又は後援により、海外からの専門家を招聘しミニ・レクチャーを4回実施した。2018年度後半からは太白キャンパスでのグローバルコモンズの整備にも着手している。今後、両キャンパスのグローバルコモンズを活用し、一層の支援を実施していく予定である。

各キャンパスの学生会が開催する学生総会には、スチューデントサービスセンター長などの教員がオブザーバーとして参加し、学生の意見を聴くとともに適宜アドバイスを行っている。また、学生の活動に対して、宮城大学後援会は経済的な支援を行っている。後援会は毎年秋に学生会役員やサークル連絡会の役員などの学生と意見交換会を行っている。この意見交換会にはスチューデントサービスセンター長や後援会に関係する事務局職員も参加して、学生の意見を聴いている。

その他の学生からの要望は、各キャンパスの学生がとりまとめて、事務局学務課学生支援グループに提出し、スチューデントサービスセンターが関連部局に対応を依頼する体制となっている。

以上のことから、本学では、学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制が整備され、また、学生支援が適切に行われていると評価できる。

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

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

学生の学修や生活における支援については、スチューデントサービスセンター運営方針・計画【資料7-1】に基づいて、点検・評価を行うこととしている。

学生の学修や生活の実態を把握するため、2015年度までは学生生活実態調査を実施していたが、学修活動や事前事後学修時間等の行動的な調査が十分でなかったことから、調査の在り方や内容等を見直し、2018年より新たにALCS学修行動比較調査【資料4-56, 4-57】に参加し、学群（学部）全学年の学生を対象に調査を実施した。今後、毎年調査を実施することで経年的な変化の把握が可能となり、施策の評価が可能となるだけでなく、他大学の学生との比較も可能となる。

本学では、毎年、卒業学生を対象に学生満足度調査【資料4-53】を行っている。そこでは、講義室等大学施設に関する満足度が比較的低いことが示されてきた。この結果を踏まえ、2018年度に、大和キャンパスではラーニングコモンズ等の整備に合わせて、講義室の音響機器の交換などの学習環境整備が行われている。2019年度以降については、同様に調査結果を踏まえた太白キャンパスの学習環境整備を進めていく。

なお、学生の進路選択や国際化の支援に関しては、キャリア・インターンシップセンター及び国際交流・留学生センターが、それぞれキャリア・インターンシップセンター運営方針【資料7-3】及び多文化共生時代における多様な環境に対応できる人材育成及びグローバルコモンズ整備基本計画【資料7-4】に基づく点検・評価を行うこととしている。

こうした学生支援に関する部局レベルでの点検・評価の結果は、第2期中期計画の年度実績として評価委員会が統括して教育研究審議会に報告し、同審議会で改めて検証・評価がなされるほか、その後の経営審議会、理事会、県評価委員会での外部有識者を含む客観的な評価結果も踏まえながら、各部局が次期計画等において改善に向けた具体的な取組を検討・実施することとなっている。

以上のことから、本学では、学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行い、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として評価できる。



## (2) 長所・特色

- ▶ 学修行動と学生生活とは不可分の関係にあることから、従来の大学組織における学生部局（学生生活委員会）と教務部局（学務・入試委員会）を一体化した学生支援組織として2016年度よりスチューデントサービスセンターを設置した。このことにより支援や見守りが必要だと考えられる学生について、相談対応だけでなく、履修状況や出席状況など日常の学修活動がしっかり行われているかといった状況確認が実施しやすくなった。
- ▶ 学生のキャリア形成を支援する体制についても、各学部で実施していたキャリア科目による教育、インターンシップと、キャリア開発センターで実施していたキャリア支援（就職支援、企業との連携強化を含む）を体系的かつ効果的に実施するため、2017年度よりキャリア・インターンシップセンターに再編した。
- ▶ 本学の学生支援は、学生と日常的に接する各学群（学部）・研究科と、より専門性の特化した全学組織であるスチューデントサービスセンター、キャリア・インターンシップセンター等が連携して支援する体制としたことに特色がある。全学組織とした理由として、学群（学部）・研究科で行われているよい取組を全学に広げること、より多くの事例を蓄積して対応力を高めていくこと、対応のスピードアップを図ることなどがあり、一定の成果があったものと考えている。

## (3) 問題点

- ▶ 2017年からの大学改革に合わせて、学生を支援する全学組織であるスチューデントサービスセンター、キャリア・インターンシップセンター、国際交流・留学生センター等の体制が整備され、運営方針に基づいて学生支援を強化してきたところである。しかし、学生への支援は各センターの担当教員やクラス担任だけでなく、すべての教員が学生支援に対する理解を深め、相談窓口として機能することが望まれる。

## (4) 全体のまとめ

学生が安定した学生生活を送り、学修成果を上げることができるよう、学生支援に関する方針を明らかにしている。学生支援の体制については、スチューデントサービスセンター、キャリア・インターンシップセンター、国際交流・留学生センターが中心となり、基盤教育群、学群(学部)、研究科におけるセンターワーキンググループやセンター担当教員、関係部局が連携して学生への支援を行う体制が整備されている。

2017年度の大学改革に伴い大学組織が大きく変わったことから、学生支援の成果についての検証はこれからのところがあるが、各センターの運営方針・計画に基づいて点検・評価を行う体制ができており、さらにALCS学修行動比較調査を毎年実施することで学生支援の適切性を評価する体制が整備されている。今後は、新基幹システムの整備と合わせ、学生に関する様々な情報を連携させて分析することにより、課題の早期発見や対応力の向上に努めていく予定である。

以上のことから，本学では，学生支援について，大学基準に照らして概ね良好な状態にあると評価できる。

## 第8章 教育研究等環境

### (1) 現状説明

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

評価の視点：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

本学の教育研究活動に関する環境整備等については、県が定める中期目標【資料 1-7】において「全学的に施設設備の有効活用を図った上で、中長期的な視点に立った計画的な施設整備を行うとともに、良好な教育研究環境を保持するため、施設等の適切かつ効率的な維持管理を行う」という目標が示されている。本学が策定した中期計画【資料 1-8】においても、①土地建物等の有効活用、②中・長期的な施設整備計画の策定、③学生参加型によるエコキャンパスづくりの推進、④施設設備維持管理規程の整備、と4つの目標を定め、計画的に進めてきた。

しかしながら、開学から20年以上が経過し、この間、大学院の設置、附置センターの新設といった学内環境の変化に対して、当初の目的とは異なる部屋の使用や離れた場所での分散配置で対応してきた。このような新しいスペース的需要に対して主に演習室や講義室を転用して対応した結果、本来学生の教育・研究に使用されるスペースにしわ寄せが行き、学生の教育・学習・研究環境が悪化したことから、大和キャンパス等再編整備基本計画【資料 8-1】を作成し、①アクティブラーニング対応教室整備、②ラーニングコモンズ環境整備、③研究コモンズ環境整備、④ゾーニングの各整備方針に沿った教育・研究等環境整備を進めている。また、2020年度には開学以来大和キャンパスでは初めての新棟となるデザイン研究棟（仮称）の供用開始を予定しているなど、計画的な整備を進めている。

太白キャンパスにおいても、大和キャンパス等再編整備基本計画に基づく教育・研究等環境整備を進めているほか、2016年度及び2017年度に中期的施設整備計画に基づき、老朽化の著しい食産業学群附属坪沼農場の施設（牛舎、豚舎、農機具格納庫及び作業収納庫）の改修を行い、本学の教育・研究を行う上で十分な施設環境の整備を行った。2019年4月からはディスカバリーコモンズ及びグローバルコモンズを供用開始し、続いて、2020年4月からスチューデントコモンズ及びデータ&メディアコモンズを供用開始する予定である。

これらの基本計画については、上記の第2期中期計画目標とも整合が図られており、中期計画のPDCAサイクルを通じて学内外に公表されている。

以上のことから、本学では、学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示していると評価できる。

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

評価の視点1：施設、設備等の整備及び管理

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

評価の視点2：教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

### 〔施設、設備等の整備及び管理〕

本学の校地、校舎及び運動場等については、大学設置基準に基づき、必要な面積を大和・太白両キャンパスにおいて確保している。

ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）等機器、備品などの整備に関しては、2017年度からの全学群生を対象としたパソコン必携化に伴い、2018年8月に無線LANを中心とした学内ネットワーク網の強化を行い、共用部を含めた学内のほとんどでネットワークを複数台でも高速で利用できるようにしたほか、学内の学生用パソコンについても次の教室に再配置し、学習スタイルに応じた利用を促進している。

○大和キャンパス：デジタルリサーチ（55台）、デザインラボ（28台）  
CADプレゼン室（34台）、研究科その他（50台）

○太白キャンパス：太白CAD室（41台）

加えて、2018年11月から、学生の利便性向上のため、学内15ヶ所にカード認証複合機を新設し、持込みパソコン等から学生証認証によりどこの複合機からでも出力できる印刷方式を導入したほか、学内に大判プリンタを設置している。教職員については、パソコン及びプリンタを各1台貸与するほか、学内に共用の複合機や大判プリンタを自由に使用できる環境を整えている。

なお、学内で運用されている各情報システム（学務、入試、財務など）について、現在、情報システム高度化推進基本計画【資料 8-2】に基づき、新基幹システムへの統合作業を進めており、2019年度中には稼働開始となる予定である。

施設、設備等の維持管理及び安全衛生の確保については、設備管理業務、校舎警備業務、清掃業務、各種保守点検業務等を外部委託し、点検結果について修繕計画に反映させているほか、新入退館システム導入や、防犯カメラシステム更新等、防犯面を強化し、安全な教育・研究環境の確保に努めた。また、学生の健康支援を目的に2018年度に健康支援室を立ち上げ、2020年度に建物内全面禁煙から敷地内全面禁煙へ移行することを決定した。

バリアフリー対応については、開学以来、身障者用トイレやエレベーター等の必要最低限の設備を備えていたが、2016年度に車椅子の学生受け入れのため、大和キャンパスの講義室等を引き戸としたほか、構内の動線の扉の一部を自動ドアへ変更する等、より身障者に配慮した設備改修を計画的に進めている。

利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備については、大学運営や施設等の改善検

討に関する基礎資料とするため、卒業生を対象に学生生活満足度調査を2014年度及び2016年度に実施している。調査は卒業式の日に記載してもらい、ほぼ100%の回収率となっている。この中で、教室環境については、両キャンパスともに温度環境に対する満足度が低い。アンケート項目にはないが、冬の寒さや冷房期間前後の暑さを訴える声が非常に多い。教室のゆとりは大和キャンパスにおいて満足度が低い。これは、大教室において定員ぎりぎりの運用が多いためであり、これが夏場の温度環境にも影響を与えていると考えられる。同じく調査項目にはないが、自習や研究の場所としての教室の使い勝手については、事前に予約しなければならない、講義等が入るため長時間占有できない、制作物や道具等の保管場所がなく、移動が大変といった不満も多い。

図書館環境については、利用しやすさや音環境への満足度は高いものの、専門図書の数満足度は低く、大和キャンパスでは明るさへの満足度も相対的に低くなっている。コンピューター設備については、事業構想学部及び食産業学部において満足度が低くなっている。事業構想学部ではパソコン必携としているが、専門性の高いソフトの利用でコンピューター・ラボ（現オープンスタディ、デジタルリサーチ）を利用する際に、設置数や利用時間帯の制約が不満に繋がっているものと思われる。学生ラウンジの利用のしやすさやゆとりについては、デザイン情報学科において満足度が低い。事業計画学科におけるコンピューター・ラボの利用も含めて、これらの場所が自習や研究の場所として使われており、スペースや利用時間帯などで制約が多いことが不満に繋がっているものと思われる。

食堂のゆとりについては、大和・太白ともに満足度が低い。また、調査項目にはないが、大和キャンパスのカフェテリアは冬期の寒さ対策としてシャッターを下ろしているものの、寒いという声が多い。

2018年度からの大和キャンパス等再編整備基本計画に基づく環境整備により、不満の多くは解消されつつあるものと推測されるが、教育研究等環境の改善に向け、一層の努力が必要と考えられる。

学生の自主的主体的な学習を促進するための環境整備については、全館的なアクティブラーニング環境整備のため、2017年度に大和キャンパス等再編整備基本計画を策定し、これに基づく環境整備として、学修サポートを受けながら学生が主体的に学ぶ場の提供、授業時間の空き時間を有効活用する場所として4つの機能をもつラーニングコモンズを大和キャンパスに全館的に分散して配置した。

本学のラーニングコモンズは、アカデミックスキルの育成空間をコンセプトに、学びの交流と相互啓発をコンセプトとしたスチューデントコモンズ、異文化交流の促進を担うグローバルコモンズ、アナログ資料とともに資料のデジタル化に対応した学修を促すディスカバリーコモンズ、PC・ICTの進展に対応した学修促進を担うデータ&メディアコモンズの4つの機能別ラーニングコモンズで構成され、2017年度にそれぞれスチューデントコモンズ整備基本計画【資料8-3】、グローバルコモンズ整備基本計画【資料7-4】、学術情報高度化及びディスカバリーコモンズ（図書館）整備基本計画【資料8-4】、データ&メディアコモンズ等整備基本計画【資料8-5】を策定した。これに基づき、可視的な学修空間の整備と各ラーニングコモンズの機能に対応した学修補助機材・什器類の導入を図り、大和キャンパスにおいて2018年度4月にスチューデントコモンズとグローバルコモンズ、9月にディスカバリーコモンズとデータ&メディアコモンズの供用を開始した。また、太白キャン

ンパスについても、2019年4月からグローバルコモンズとディスカバリーコモンズの供用を開始し、今後、可及的速やかにスチューデントコモンズとデータ&メディアコモンズを整備する予定である。現在は、正課で用いられる講義、演習等の主体性、実行力、柔軟性といった能力を養成するアクティブラーニング対応化に向け、検討を継続中である。

#### 〔教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み〕

情報セキュリティ基本方針【資料 8-6】等を定め、情報管理を徹底するとともに、情報セキュリティ教育を行うこととしている。具体的には、新入学生を対象とした情報リテラシーの授業や教職員を対象としたセミナーを開催し、情報セキュリティに関する意識や知識の向上を図っている。引き続き関係規程の整備を進めるとともに情報セキュリティに関する情報提供を行うこととしている。

学術情報サービスに係る教職員及び学生の情報倫理の確立については、図書館ポータルサイトに、データベース等の電子媒体情報を取り扱う上での注意事項を記載することで利用者がアクセスする都度注意喚起を行っている。

今後、図書館の資料整備および運営に関する暫定方針【資料8-7】及び学術情報高度化およびディスカバリーコモンズ（図書館）整備基本計画に沿って資料整備、図書館の企画運営を行う上で、資料はさらに多様化し、機関リポジトリを通じた情報発信など図書館機能も変化していくこととなる。関連法規等の整理と、ポータルサイトや各種オリエンテーションを通じた継続的・組織的な教育の展開が課題となる。

以上のことから、本学では、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と評価できる。

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

評価の視点1：図書資料の整備と図書利用環境の整備

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

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

〔図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備〕

2018年9月末での蔵書数は、大和キャンパス図書館126,335冊、大和キャンパスの学生1人当たり94.8冊、太白キャンパス図書館69,426冊、太白キャンパスの学生1人当たり126.2冊となっている。開学当初の整備目標は学生1人当たり90冊以上であったので、当

初目標は数の上では既に達成されており、また、前回の 2012 年度の自己点検・評価報告時点から比較しても着実な充実をみている。

学術雑誌については、2018 年度における洋雑誌の購読数は 69 タイトル、パッケージ契約が 3 タイトル (Science Direct, Wiley, ACM Digital Library)、和雑誌の購読数は 333 タイトル、データベースの契約数は 14 件となっている。洋雑誌については、価格高騰が続いているが、冊子体から電子ジャーナルへの移行や電子ジャーナルのパッケージ化などで効率化を図り、2012 年度と 2016 年度にはタイトルの大幅な見直しを実施した結果、2017 年度における雑誌 (冊子) の受入数は 893 タイトルで、そのうち購入しているのは 402 タイトル (うち和雑誌 333 タイトル、洋雑誌 69 タイトル) となっている。

電子情報の整備としては、電子ジャーナルのパッケージを 3 タイトル (Science Direct, Wiley Online Library, ACM Digital Library) 契約し、2018 年度の利用可能なタイトル数は 6,566 種類、データベース (契約数 14 件) は EBSCOhost, JDreamIII, magazineplus, 医学中央雑誌, メディカルオンライン, ProQuest (Agricultural & Environmental Science Database), SciFinder, ルーラル電子図書館, ELNET, 聞蔵Ⅱ, 河北新報データベースに加え、日経 BP 記事検索サービス, 日経テレコン 21, ブリタニカ・オンライン・ジャパンを新たに導入し、教育・研究を支える重要な情報源として強化した。

その中で、質を重視した資料整備が改めて課題となっているが、そのことについては、2016 年 11 月に図書館の資料整備および運営に関する暫定方針【資料 8-7】を策定し、さらに 2018 年 1 月には、学術情報高度化及びディスカバリーコモンズ (図書館) 整備基本計画【資料 8-4】を策定して、本学の教育研究の目指す方向や、現状・ニーズを大方針として明示・共有しながら整備を行っている。

#### 〔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〕

他の教育機関との連携においては、公立大学協会図書館協議会、東北地区大学図書館協議会に加盟し、総会・研修への参加、情報交換等を行っている。文献複写・相互貸借サービスは、国立情報学研究所の ILL システムに加盟しており、全国の大学図書館と相互協力を行っている。また、県内の公共図書館の横断検索や、学都仙台 OPAC の加入などにより、県内所蔵資料を広く検索できるようにしている。

資料整備においても、大学図書館コンソーシアム連合に加盟して国立情報学研究所や大学間で連携しながら洋雑誌高騰等の問題に対応しており、また、2016 年度には国立情報学研究所が提供する JAIRO クラウドを活用して宮城大学学術機関リポジトリを構築、運用を開始するなど、大学図書館機能のアップデートにも学外との連携の中で取り組んでいる。

#### 〔学術情報へのアクセスに関する対応〕

図書館の開館時間は、授業開講期の平日は 9 時から 19 時までであり、閉館時の平日の 19 時 15 分から 22 時までと、土日祝日は 9 時から 22 時までカード認証による入退館システムで時間外利用が可能である。

蔵書検索機能を含む図書館ポータルサイトが学内からしかアクセスできず、コンテンツとしても貧弱なことが課題となっていたが、学外からもアクセスでき、またスマートフォン等の携帯デバイスからも利用が可能なスケーラブルな図書館ポータルサイトを構築し、

独自コンテンツも充実させて 2018 年度から運用を開始した。

利用促進のためのソフト事業が立ち後れていたが、2014 年度から「六限の図書館」というシリーズタイトルで、図書館利用促進および所蔵資料へのアクセス促進のためのイベントを展開しており、2018 年 11 月現在 16 回の開催を数えるに至っている。

#### 〔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〕

大和キャンパス図書館の資料閲覧席は 177 席あり、学生定員の 15%分が確保されている。太白キャンパス図書館の資料閲覧席は 144 席あり、学生定員の 29%分である。

図書館内の OPAC 用端末とデータベース検索用端末を、大和図書館には 6 台（席）ずつ、太白図書館には 4 台（席）ずつ設置している。

2018 年度には、学術情報高度化およびディスカバリーcommons（図書館）整備基本計画に基づき、設置者である宮城県から交付金を得て、ラーニングcommonsの設置を含む図書館の改修工事を行った。電子化・多様化する学術情報を活かし、主体的な発見を促す図書館空間とするねらいを込め、図書館全体をディスカバリーcommons（図書館）として位置付けて新たに運営を開始している。

閲覧室は、1 席のサイズを広く取り、電源や照明を十分に確保して、デジタル資料とアナログ資料を自在に往来するハイブリッドな閲覧を可能にした。利用者の視線が交錯しない座席配置を行い、閲覧席の稼働率を高める工夫を施した。

図書館空間全体の透明化（壁からガラスへ）、新たな動線の設定（出入口を 2 か所に増）、議論やレクチャーを可能にする遮音やゾーニングを行い、静粛性と賑わいの両立を図った。

#### 〔専門的な知識を有する者の配置〕

図書館・学術情報サービスと情報・ネットワーク基盤整備運営を併せて管轄していた総合情報センターを、2018 年度から学術情報センターと情報システムセンターに改組し、専門のセンターによって図書館・学術情報サービスの企画運営を担う体制とした。

図書館・学術情報サービスに係る事務業務としても、2018 年度から事務局内に学術情報室が独立して設置され、専任の室長（課長級）1 名、兼任のグループリーダー1 名、専任の常勤職員 1 名、兼任の常勤職員 1 名（太白館担当）が配置されている。

司書資格をもつ職員としては、専任・兼任の常勤職員 2 名（学術情報室の常勤職員の内数）、非常勤職員 6 名が配置されているが、近年の政策答申等でも指摘されているとおり、学術情報がますます高度化・複雑化し、それに伴い、空間としても機能としても変化を余儀なくされている大学図書館においては、単に司書資格を有することをもって「専門性」が担保されているとは必ずしも言えない状況に立ち至っている。そこで、本学では、学術情報高度化およびディスカバリーcommons（図書館）整備基本計画に沿う形で、2018 年度から修士（教育）・学芸員資格を持つ専門家を仙台市の複合文化施設（せんだいメディアテーク）より特任准教授として迎え、大学図書館に必要な専門性のアップデートに努めている。

ますます多様化・複雑化する図書館及び学術情報サービスの実務業務の効率化においては、他セクションとのバランスも考慮し、また、現有リソースに対して可能な業務の仕分けも行いながら、引き続き、喫緊の課題として取り組む必要がある。



以上のことから、本学では、図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備え、また、職員の専門性向上への取組を強化する必要を認めつつも、それらは概ね適切に機能していると評価できる。

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

評価の視点：研究活動を促進させるための条件の整備

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

**〔大学としての研究に対する基本的な考えの明示〕**

本学では地域に根ざした公立大学として、大学の理念に基づき、地域社会のニーズに応える実学の研究に重点を置き、地域の学術・文化・経済・健康に寄与する研究を行ってきた。また、研究の実施に当たっては、教職員倫理憲章【資料 6-1】に謳われているとおり、高い倫理性と国内外関係諸法令を遵守しながら、研究成果や実験データを誠実に公表し、学術文化の振興に寄与してきたところである。

しかしながら、これまでは本学における研究に対する基本的な考え方について明示されたものがなかったため、2018 年度において、研究に関する方針【資料 8-8】及び研究の実施方針【資料 8-9】を定め、本学の研究者が研究を行う上での指針を整備した。

**〔研究費の適切な支給〕**

教員に配分する研究費については、第 2 期中期計画【資料 1-8】において、一般研究費の配分方法に関して「研究内容や研究成果を審査するほか、教育活動や学内外の各種業務への取組状況なども総合的に評価し、傾斜配分額に反映させるなど、より競争的かつ公平に配分する制度を構築する」としたことから、2016 年度において配分方針の見直しを行った。

具体的には、研究外活動の評価を反映させるため教員評価を活用し、基礎となる額に、評価の結果に応じて 3 段階の上乗配分を行ったほか、研究準備が必要となる新任教員については、最上評価の教員と同額となる上乗配分を行い、若手研究員育成についても配慮した配分を行った。また、一般研究費については研究活動を行う上での基礎的な経費に使用するものとの考え方から、これまで提出を求めていた申請書・報告書については不要とし、教職員の事務負担軽減を図った。

学内公募により配分を行う指定研究費についても、第 2 期中期計画において計画した、「地域社会へのニーズへの対応」、「東日本大震災からの創造的復興へ貢献」、「専門分野の

連携と融合による宮城大学ならではの優位性・独自性」の3点をふまえた研究を推進するため、それぞれテーマを設定して、研究費審査会の審査を経て、配分を実施してきた。

特に、2016年度からは、学長裁量による学部横断的かつ大学の価値向上につながる「特別推進研究」や東日本大震災からの創造的復興に貢献する「震災復興特別研究」の募集枠を設け、初年度には「特別推進研究」に4件の22,486千円、「震災復興特別研究」については9件の6,232千円の配分を行った。

なお、2019年度からは、2018年度に策定した「研究の実施方針」を踏まえ、一般研究費の配分方法も含め見直した。

具体的には、一般研究費を基礎的研究費と改称し、全ての研究分野に共通する経費（学会会費、旅費、図書費等）を賄う一律の基礎配分額と前年度の外部資金獲得状況に応じた上乘せ配分額とで構成することとした。これは、外部資金の獲得が教員の研究活動の活発度合いを示すものとして、加算配分することとしたものである。また、指定研究費は特別研究費に、海外研究費は国際研究費とそれぞれ改称するとともに、研究期間終了時には研究成果を評価することで、研究費の配分効果を検証可能なものとする事とした。

#### 〔外部資金獲得のための支援〕

科学研究費補助金については、毎年度学群単位で応募に当たっての事前説明会を実施しているほか、採択経験者による助言・指導の体制を整え、若手研究者の科研費採択を支援している。

2018年度においては、産学官の連携により受託・共同研究費を獲得するため、地域連携センターにおいて、マッチングを主たる業務とする専任の教職員を採用・配置した。加えて、2019年度には専門業者による科研費申請支援として、勉強会の開催や申請書の添削サービスの実施を検討している。

上記のとおり、外部資金獲得のための支援を強化しているものの、外部資金獲得額は第2期中期計画で掲げる目標額を2015年度から下回る状況が続いている。その主な要因としては、当初見込んでいた東日本大震災からの復旧・復興に関する研究のニーズが時間の経過とともに縮小したことによるものであり、今後も達成できる見込みは薄いと云わざるを得ないことから、2019年度計画の策定に合わせて目標額を修正するとともに、次期中期計画の策定に当たっては、目標設定のあり方も含め、県と協議する予定である。

#### 〔研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等〕

教員の研究室は141室を確保しており、授業を担当する専任教員の数137人を上回っている。また、2019年度には新棟（デザイン研究棟）を整備する予定であり、新たに研究室15室を確保する。このスペースを活用し、教育や研究に対する目的や機能、部門毎に関連する空間を一塊のゾーンとして整理し、各棟に再配置するほか、開学以来、新しいスペース需要に対して転用されてきた演習室や講義室を復元する予定である。

教員に対しては、裁量労働制による労働形態を採用しており、研究手段や方法、時間配分等を大幅に教員の自由裁量にゆだねている。また、国内・海外派遣研修や学外自主研修制度により、教員が中・長期にわたり研究調査に専念できる環境整備を行っている。

#### 〔TA, RA 等の教育研究活動を支援する体制〕

教育研究支援体制として、優秀な学生を教育や研究の補助者とするティーチング・アシスタント (TA)・リサーチ・アシスタント (RA) 制度を運用している。これにより、教育・研究体制の充実を図るとともに従事者への教育上の効果も期待される。

以上のことから、本学では、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と評価できる。

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

評価の視点：研究倫理，研究活動の不正防止に関する取り組み

- ・ 規程の整備
- ・ コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施
- ・ 研究倫理に関する学内審査機関の整備

#### 〔規程の整備〕

研究に関わる不正事案が後を絶たず、社会的に大きく取り上げられる事態となっていることを背景に、2014年に文部科学省が「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」(2014年8月16日文部科学大臣決定)を整備し、大学等の研究機関の組織的な責任の下に、不正の発生を未然に防止するための対策を強化するよう求められたことから、本学においても2014年度に研究倫理規程【資料8-10】を改正し、研究活動上の不正行為及び研究費の不正使用の防止に関する事項並びに研究者が遵守すべき倫理の保持に係る事項を定め、併せて、不正行為への適切な対応等について必要な事項を定めた。

ガイドラインを遵守するため、公的研究費の不正使用防止対策に関する基本方針【資料8-11】、公的研究費の使用に関する行動規範【資料8-12】、公的研究費の不正防止計画【資料8-13】を併せて作成し、実施体制の整備を行った。

#### 〔コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施〕

ガイドラインでは、研究機関において、研究活動及び公的研究費の運営・管理に関わる構成員に対し、研究倫理教育・コンプライアンス教育を実施することを義務付けており、本学においても、研究における不正行為や不正防止といった観点で、研究者及び研究に関わる職員を対象に、2015年度から研究倫理研修会を毎年度定期的の実施している。

具体的な研修の内容としては、公認会計士等による研究費の不正事例に関する講演を行ったほか、2018年度においては「海外遺伝資源等の研究利用時に求められる研究倫理上の配慮について」と題し、国立遺伝学研究所の所長を招へいし、講演会を開催した。

また、2018年度においては、日本学術振興会が制作・運営をおこなっている研究倫理eラーニングコース (e-Learning Course on Research Ethics, 通称 eL CoRE) について、団体受講登録を行い、研究活動に携わる学群生や研究科生を対象として試行的に実施し、

2019 年度以降本格導入の予定である。

#### 〔研究倫理に関する学内審査機関の整備〕

研究倫理に関する学内審査については、人を対象とする研究を実施しようとするときは、研究委員会運営規程【資料 8-14】第 8 条第 1 項第 1 号の規定により設置される研究倫理専門委員会により、研究倫理審査規程に定めるところにより審査を行っている。

研究倫理専門委員会は、研究を担当する理事、各学群、基盤教育群及び各研究科の推薦に基づき研究担当理事が指名する教授、本学の役職員以外の者で、研究倫理に関し識見を有する者、事務局長等で構成され、人を直接対象とする各種事案の研究内容及び実施計画、実験計画等について審査を行い、疑義がある場合は条件付承認や研究計画変更の勧告、不承認等の措置を行う。

以上のことから、本学では、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と評価できる。

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

評価の視点 1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

本学では、第 2 期中期計画【資料 1-8】、大和キャンパス等再編整備基本計画【資料 8-1】、研究の実施方針【資料 8-9】に沿って年度計画を定め、教育研究等の環境整備を推進している。年度計画については、理事会及び経営審議会において業務実績報告書に基づき点検・評価を行っている。情報システムセンターや研究委員会等はこれらの結果を踏まえ、事業の見直しが図られ、翌年度の事業計画に反映される。また、教育推進センター等に位置付けたコモンズ等整備検討委員会を 2018 年度に設置し、月 1 回、施設設備の整備や運用等の検討を行い、本学の教育環境整備にあたっている。

コモンズ等整備検討委員会は、下部委員会として、4 つのラーニングコモンズエリア、アクティブラーニングエリア、交流棟エリア、太白キャンパスのラーニングコモンズエリアなど、11 の整備検討エリアで運営委員会を持ち、また、4 つのラーニングコモンズについては、運用・整備上の情報共有を図るためのコモンズ運営委員会も発足させ、各コモンズの主幹委員が中心となって教職員協働で運用とその方法、運用・施設面の課題と対策の検討を行い、定期的にコモンズ等整備検討委員会に報告されている。

新たに整備する施設設備や学修環境に係る運用等の改善・見直しが必要な事項については、教育研究審議会に報告し、全学（学群・センター等）に共有を図り、特に重要な事項については理事会に報告されている。

こうしたコモンズ等整備検討委員会での点検・評価の結果及び教育研究審議会への報告は、第 2 期中期計画の年度実績として県評価委員会での外部有識者を含む客観的な評価結

果を踏まえ、改善に向けた取り組みを検討・実施することとなっている。

以上のことから、本学では、教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っており、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として評価できる。

## (2) 長所・特色

- 大和キャンパス等再編整備基本計画に基づき、学びの交流と相互啓発をコンセプトとしたスチューデントコモンズ，異文化交流の促進を担うグローバルコモンズ，PC・ICTの進展に対応した学修促進を担うデータ&メディアコモンズ，アナログ資料とともに資料のデジタル化に対応した学修を促すディスカバリーコモンズの4つの機能別ラーニングコモンズを大和・太白の両キャンパスに整備しており，学生の自主的・主体的学修を促進している。
- 2017年度に地域連携センター運営方針を策定し，地域振興事業部を発展的に解消した。地域連携センターは本学が持つ知見をこれまで以上に地域に還元できるよう，新たに企業や自治体などと教員のマッチングを行うコーディネーターを配置するなどの取組を行っており，今後，地域課題の解決やニーズの充足に寄与するものと期待される。2018年度に新たに策定した研究の実施方針に基づき，教員が企業や自治体のニーズを把握し，受託研究や共同研究，奨学寄附金の受け入れなど本学の研究の活性化に寄与することが併せて期待できる。

## (3) 問題点

- 施設・設備については，開学から20年以上が経過し，老朽化が目立つようになり，修繕費用が嵩んできている。現在，県からの修繕を目的とした交付金は，所要額を下回っていることから，2019年度は大和・太白キャンパス施設保全計画策定等業務を発注し，維持修繕等に必要な費用を積算する予定としている。この結果を基に，第3期中期計画においては，施設・設備の計画的修繕に必要な経費の増額見直しを要望する予定としている。
- 一方，2018年2月27日付けの総務省通知に基づき，公共施設等の全体の状況を把握し，長期的な視点をもって，更新・統廃合・長寿命化などを計画的に行うことを目的とした宮城県の公共施設等総合管理計画（宮城県公共施設等総合管理方針）の「公共施設等」に本学を含めることとなったことから，2018年度中に同方針に本学を追記した。また，公共施設等総合管理計画の下に位置づけられるもので，個別施設の状態や維持管理・更新等に係る対策の優先順位等の考え方，対策の内容や実施時期等を定めた個別施設計画を策定し，県に提出した。個別施設計画では，第2期中期計画の施設整備計画をもとに，2019年度から2020年度を期間としている。2021年度以降については，第3期中期計画の協議と合わせて計画を更新することとしている。

#### (4) 全体のまとめ

本学の教育研究活動に関する環境整備等については、第2期中期計画や大和キャンパス等再編整備基本計画、研究の実施方針などを定め、実施しており、その結果についても公表している。また、教育研究に必要な施設・設備を有し、適切に維持しているほか、図書館、学術情報サービスを提供するための体制も適切に整備している。

社会の課題やニーズに対応した研究を積極的に行い、その成果を還元するため、企業や自治体とのマッチングを積極的に行う体制を整備し、適切に機能している。政策課題や新商品開発等、本学の理念である高度な実学としての研究に対して研究費を重点的に配分するなど、支援体制を整備している。研究倫理を遵守するために必要な措置も適切に講じている。

一方で、外部資金獲得額については、震災需要の縮小に伴い、第2期中期計画で掲げる目標額を下回る状況が続いていることから、社会経済情勢の変化を踏まえ、本学の身の丈に合った目標額への見直しを行った。

以上のことから、本学では、教育研究等環境について、大学基準に照らして概ね良好な状態にあると評価できる。

## 第9章 社会連携・社会貢献

### (1) 現状説明

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

評価の視点：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

本学における社会連携・社会貢献に関する理念・目的は、「学術・文化の向上と豊かで活力のある地域社会の形成に寄与する」ことであり，学則【資料 1-3】第 2 条において，大学の目的を「看護，事業構想，食産業・・・に関する教育研究を行うことにより，学術・文化の振興に資するとともに，・・・地域の産業及び社会の発展に寄与すること」と定めている。

上記の社会連携・社会貢献に関する理念・目的を達成していくために，中期目標【資料 1-7】の第 2-2「研究に関する目標」の重点目標には，「地域の産業界・試験研究機関・自治体・医療機関等との連携を推進し，被災地を含めた地域社会の課題やニーズに対応した研究を積極的にを行い，その成果を教育に反映させるとともに地域社会に還元する」と定められており，また，第 3「地域貢献等に関する目標」の重点目標には，「グローバルな視点をもって地域社会の活性化を担う人材の育成や生涯を通じた学びの場の提供，産学官連携の推進による地域の課題やニーズに対応した取組などを行うことにより，地域社会への貢献を果たすとともに，大学の持つ教育・研究資源や地域拠点としての機能を最大限に発揮し，震災からの復旧・復興に向けた支援を積極的に行う」と定められている。

これらの中期目標を受けて，本学の中期計画【資料 1-8】においては，「研究成果の地域社会への還元」，「地域社会への貢献」，「産学官の連携」について，中期目標を達成するためにとるべき措置として具体的に定めている。さらに，地域連携センターにおける運営方針【資料 9-1】では，理念と基本方針を明示している。

以上のことから，本学では，大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示していると評価できる。

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

評価の視点 1：学外組織との適切な連携体制

評価の視点 2：社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進

評価の視点 3：地域交流，国際交流事業への参加

本学では，産学官学金連携を推進し，本学の教育・研究支援を行う組織として地域連携センターを設置している。

地域連携センターは、基本規則【資料 1-2】第 39 条により、「教育研究及びその成果の社会への提供を支援するため、全学センターとして」設置された組織であり、地域連携センター運営規程【資料 9-2】に基づき、「教育・研究に係る資源及び成果を用いた産学・地域連携、地域貢献等に関する」事務を所掌し、また、設置の趣旨に基づき地域連携センター運営方針【資料 9-1】を定め、職員が基本方針等を共有し、地域貢献のための窓口としての業務を行い、宮城県内自治体・企業・団体・機関等と連携協定を締結し、地域課題の解決を協働して行っている。

地域連携センターでは「地域に必要とされる高い存在意義を有する大学」（中期目標【資料 1-7】「はじめに」より）となることを目標として、宮城県や県内自治体の政策課題や地域課題に関する調査・研究を受託しているほか、本学の教育研究成果の還元のため、自治体の審議会や研修会等への教員派遣、公開講座・シンポジウムの開催、地域課題に対する技術指導・情報提供、看護職者を対象とした専門職研修などを行っている。

【参考】連携協定締結の状況 (累積数；件)

連携協定先	2014 年以前	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年
県・市町村	11	12	15	16	16
その他	9	12	13	14	14
計	20	24	28	30	30

【参考】市町村からの受託事業数 (件)

	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	備考
受託事業数	10	19	7	5	7	

【参考】県・県内市町村への委員等就任状況 (2017 年度)

1 審議会等委員	168 件
2 講師等	69 件
3 助言者等	11 件
4 その他	6 件

※2017 年度兼業許可申請よりまとめ

【参考】公開講座等開催状況 (延開催数；件)

種 別	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	備 考
公開講座	36	39	28	29	31	
シンポジウム	4	3	1	3	2	
学都仙台講座	11	13	10	6	8	
専門職研修	—	—	20	20	20	



なお、東日本大震災の被災地に立地する大学として、震災復興支援については、震災直後から、全学をあげて宮城県や被災地自治体等と共に被災地復興支援に取り組んでいるが、震災後8年を経過し、これまで携わってきた事業の多くは次のステップへ移行する時期を迎えている。

こうした背景を踏まえて、自治体からの受託事業中心から大学本来の教員の研究成果を活用した地域貢献への体制を充実するために2018年4月より専任教員とコーディネーターを配置した体制への組織改編を行ったところである。また、地域連携センター運営委員会を組織し、センターの運営方向等を議論しながら、各学群、研究科に「学群コーディネーター」を配置し、各学群、各研究科とセンターとの教育研究と地域貢献の連携をスムーズに行うシステムとしている。

新体制での産学連携事業として、企業との共同研究・受託研究を推進するため展示会等への出展や教員の研究シーズをまとめたシーズ集の作成などを行い、地域連携センターのコーディネーターによるマッチング等に傾注している。また、新事業の開拓や地場産業の振興を目的として、宮城県基盤技術高度化支援センター（KCみやぎ）研究会へ参画している。

このほか、2018年度からは、本学の地域との交流拠点として大和キャンパス交流棟にイベントやセミナーの開催などに活用できる多目的なスペースを開設し、地域住民や自治体・企業等との交流を深めていくこととしている。

#### <地域連携センター運営方針（抜粋）>

##### 1 理念

地域連携センターは、

- 産官学金連携のためのコーディネート力を発揮する
- 地域に頼られ、魅力ある存在となる
- 教育・研究の発展・進化に寄与する

##### 2 基本方針

- ① 産官学金連携による研究成果を産み出すために、企業・自治体等との連携を推進する。
- ② 県立の大学として地域社会との結びつきを重視し、大学の持つ資源を地域に還元する。
- ③ 教育研究のための支援組織として、学内の関連セクションとの情報共有を密にし、連携研究成果等を大学教育へフィードバックする。
- ④ 研究成果が持続的に産み出されるためのシステムを構築する

国際交流事業については、基本規則第39条により、「教育研究及びその成果の社会への提供を支援するため」に設置された全学センターの1つである国際交流・留学生センターが推進主体となり、2018年2月に策定した多文化共生時代における多様な環境に対応できる人材育成及びグローバルコモンズ整備基本計画【資料7-4】の下、PUSH（学生、教職員を海外の異文化空間に）、PULL（留学生、異文化空間を宮城大学に、宮城県に）、GROW

(海外で、そして日本のキャンパスでも、ともに異文化理解力を醸成しよう) という3つの基本方針に沿って、様々な施策・取組を展開している。

現在、本学が学術交流協定等を締結又は締結を検討している海外の大学は以下のとおりである。このうち、学生交流として、交換留学や短期研修で毎年複数の協定校に学生を派遣しており、プログラムの一部は本学の単位として認めている。

一方で、これまで本学への交換留学生の受入れ実績はなく、相互交流のアンバランスが課題となっていたが、2019年4月から、フィンランドのトゥルク応用科学大学の留学生2名を受け入れることとなっている。

国名等	大学名(略称)	締結年	協定内容		
			学生交流		教員交流
			交換留学	短期研修等	
タイ	キングモンクット工科大学トンプリ校(KMUTT)	2010	○	○	○
ベトナム	フエ外国語大学(HUFL)	2014		○	○
	アンザン大学(AGU)	2014		○	○
	ドンタップ大学(DThU)	2015		○	○
台湾	中原大学(CYU)【検討中】				
米国	アーカンソー大学フォートスミス校(UAFS)	2012	○		○
	テンプル大学ジャパンキャンパス	2013			
	ポートランド州立大学(PSU)【検討中】				
	ユタ大学(SUU)【検討中】				
英国	ロンドン・メトロポリタン大学(LMU)	2014		○	○
フィンランド	タンペレ応用科学大学(TAMK)	2010	○	○	○
	トゥルク応用科学大学(TUAS)	2016	○	○	○
オーストラリア	ロイヤルメルボルン工科大学(RMIT) 【現在有効期限切れ、再締結検討中】	2009	○	○	○
	サザンクロス大学(SCU)【検討中】				

以上のことから、本学では、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組を実施し、また、教育研究成果を適切に社会に還元していると評価できる。

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

評価の視点1：適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

本学では、中期目標【資料1-7】に沿って中期計画【資料1-8】及び年度計画を定め、社会連携・社会貢献を進めている。この計画の進捗については、学内組織による評価委員会において自己点検・評価が行なわれているほか、設置者が設置する公立大学法人宮城大学

評価委員会による評価も受けている。その評価結果に基づいて、地域連携センター運営委員会が中心となって地域連携センター事業等の改善・向上に向けた取り組みを計画し、次年度の事業等に反映させている。

以上のことから、本学では、社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行い、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として評価できる。

## (2) 長所・特色

- 本学の教育研究成果を、地域住民、産業界、自治体等と連携し、広く社会に還元していくため、地域連携センターにおいて、宮城県や県内自治体の政策課題や地域課題に関する調査・研究の受託、公開講座・シンポジウムの開催、地域課題に対する技術指導・情報提供等を行い、大学の第3の使命である「社会貢献」の取組を進めている。また、連携強化のための方策の1つとして、自治体、企業、団体、機関等や大学と連携協定を締結している。さらに、シーズと地域住民、産業界、自治体等のニーズをマッチングし、具体的な事業に落とし込むための仕組みを創っている。
- 学内では、運営委員会を組織し、各学部・学群、研究科との連携をスムーズに進めるために「学群コーディネーター」を配置し、研究シーズをより地域貢献に資するためのシステムとしている。

## (3) 問題点

- 東日本大震災の発災後は、震災復興支援活動に積極的に携わってきた。その反面、マッチング、コーディネートなどの大学本来の産官学金連携活動が不足しがちであった。震災復興は道半ばではあるが、被災地のニーズも地域振興・産業育成などへ変化してきており、今後、大学本来の地域との連携活動に回帰する必要がある、本学としての特性を生かした活動を行っていく必要がある。

## (4) 全体のまとめ

本学では、宮城県が設置した公立大学としての理念・目的を踏まえ、本学の持つ研究成果、教員、学生の人的資源を地域に還元するための取り組みを積極的に行ってきた。2018年度からは、地域連携センターにコーディネーターを配置し、本学と地域との連携活動のコーディネートを行ってきている。

社会連携・社会貢献については、定期的な点検・評価を行ってきており、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みも行っている。

以上のことから、本学では、社会連携・社会貢献について、大学基準に照らして概ね良好な状態にあると評価できる。

## 第10章 大学運営・財務

### 第1節 大学運営

#### (1) 現状説明

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

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

評価の視点2：学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

大学運営に関する方針については、地方独立行政法人法に基づく業務方法書【資料10-1】第2条で「法人は、法第26条第1項の規定により作成する中期計画に基づき、業務の効率的かつ効果的な運営に努めるものとする」と明記されている。また、第2期中期目標【資料1-7】において、業務運営の改善及び効率化の目標として、時代の変化や地域のニーズなどに対応できるよう、理事長を中心とした運営体制の構築、教育研究組織の見直し、人事の適正化、事務等の効率化・合理化の4項目が定められている。この中期目標を達成するため、第2期中期計画【資料1-8】において、理事長（＝学長）が全学的なリーダーシップを発揮できる組織環境となるよう、役員構成、教育研究組織及び事務局体制の継続的な見直しなど、具体的な大学運営に関する取組方針を定めている。

この取組方針の策定に当たっては、評価委員会で議論し教授会の意見聴取を行った上で、教育研究審議会、経営審議会及び理事会での審議を経て、最終決定している。

これらの中期目標・中期計画及びその実現に向けた取り組み状況については、学内評価委員会による自己点検評価や、外部有識者で構成される宮城県公立大学法人評価委員会による評価などを通じて、定期的に検証を行っており、大学ウェブサイトへの掲載や学内会議等を通じて構成員に周知され公表されている。

2017年度から進めている大学改革に関しては、「大学改革の実現にむけて（組織・人事・人事交流について）」【資料10-2】で定めた方針に基づき、組織体制の整備や人事制度の見直しなどを進めているところである。

以上のことから、本学では、大学の理念・目的，大学の将来を見据えた中期計画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と評価できる。

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

評価の視点1：適切な大学運営のための組織の整備

- ・学長の選任方法と権限の明示
- ・役職者の選任方法と権限の明示

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

#### 評価の視点 2：適切な危機管理対策の実施

#### 〔組織の概要〕

本学では、2009年4月の公立大学法人化により、関係法令に基づき学内規程を整備し【資料 10-3（ウェブ）】、学長（＝理事長）をはじめ大学の管理運営に当たる教職員に係る選出手続きや責任などを明文化し透明性の向上を図るとともに、学長（＝理事長）のリーダーシップの下で、機動的な業務運営に努めている。

法人組織については、定款によって、理事長1人、副理事長1人、理事5人以内及び監事2人以内の役員を置くこととされている。本学においては、定款【資料 1-1】第10条第2項により、法人の理事長が学長となることを定めている。理事長は、法人経営における責任者であり、宮城県知事によって任命され、法人を代表し、その業務を掌理する、最終的な意思決定権者である。また、学校教育法第92条に基づき、学長は校務をつかさどり、所属職員を統督することとされており、大学の校務について最終決定を行う。したがって本学では、理事長が学長も兼ねていることから、経営と教育研究の両面からリーダーシップを発揮できる体制となっている。副理事長及び理事については、理事長が任命し、その任命の際現に法人の役員又は職員でない者が含まれるようにしなければならない。監事については、知事が任命する。

役員の特権については、定款によって、以下のとおり定められている。

- 理事長は、法人を代表し、その業務を総理する。
- 副理事長は、法人を代表し、理事長を補佐して法人の業務を掌理する。
- 理事は、理事長及び副理事長を補佐して法人の業務を掌理する。
- 監事は、法人の業務を監査する。

また、基本規則【資料 1-2】により、副理事長及び理事は、理事長が指定する職務を分担所掌することとされており、総務・人事労務、企画・広報、財務・施設、教育・学生支援、研究・学術情報、産学地域連携・国際交流の担当制としている。

法人の運営組織としては、定款に基づき、理事会、経営審議会及び教育研究審議会が置かれ、それぞれの議決事項及び審議事項が明記されている。

理事会は、法人の重要事項の議決機関であるとともに、法人の意思決定機関であり、理事長、副理事長、理事及び監事で構成され、法人の重要事項の議決機関であり、法人の意思決定機関である。

経営審議会は、法人経営に関する重要事項を審議する機関であり、理事長、副理事長、理事（財務・施設担当、総務・人事労務担当、教育・学術情報担当の3名）及び学外の委員（7名）から構成され、理事長が招集し審議を行う。

教育研究審議会は、大学の教育研究に関する重要な事項を審議する機関であり、学長、副理事長、理事、副学長、学群長、基盤教育群長、研究科長、副学群長、基盤教育副群長、

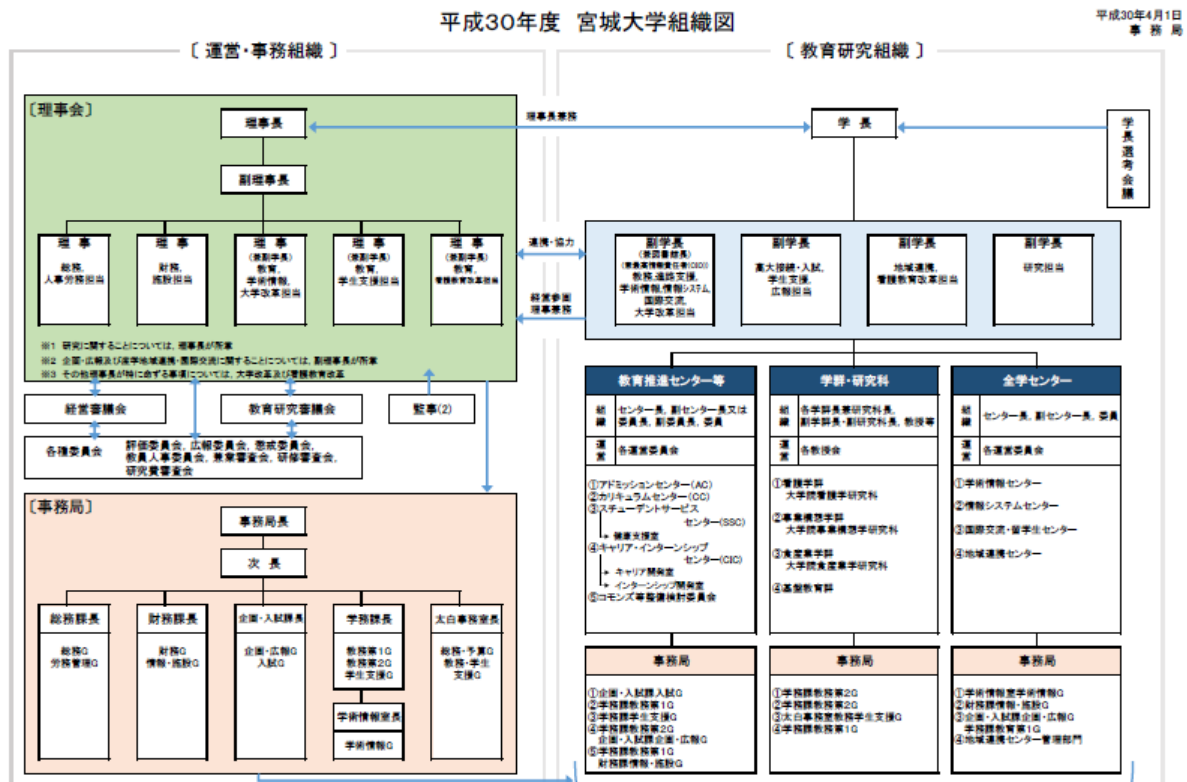
副研究科長，教育推進センター等の長，全学センターの長及び事務局長で構成される。大学の教育研究面での責任者である学長（＝理事長）が議長となり，審議を行う。

このほか，基本規則に基づき，法人の中期計画，広報活動，懲戒審査，職員の兼業や研修等について全学的に審議及び実施をするため，評価委員会，広報委員会，懲戒審査会，兼業審査会，研修審査会を置いている。

大学の教育研究組織については，基本規則において，副学長を置くことができるとされているほか，3学群6学類（看護学群；看護学類，事業構想学群；事業プランニング学類，地域創生学類，価値創造デザイン学類，食産業学群；食開発学類，フードマネジメント学類）及び3研究科（看護学研究科，事業構想研究科，食産業研究科）の教育組織が置かれ，学長その他教職員が配置されるとともに，学群及び研究科にはそれぞれ教授会が置かれている。また，大学改革の1つの柱となる基盤教育の強化を図るために，新たに基盤教育群が組織され，教授会が置かれている。

一方，教育研究組織間の連携や教育研究成果の社会への提供を支援するため，研究委員会，研究費審査会，教育推進センター等（アドミッションセンター，カリキュラムセンター，スチューデントサービスセンター，キャリア・インターンシップセンター及びコモンズ等整備検討委員会）及び全学センター（学術情報センター，情報システムセンター，国際交流・留学生センター及び地域連携センター）が置かれている。

さらに，法人及び大学の管理運営事務を行う組織として，基本規則に基づき事務局が置かれ，事務局長その他の事務職員が配置されている。



### 〔学長その他役職者の選任方法〕

学長については、定款に基づき、理事長がなるものと定められており、理事長の任命は法人の申出に基づき、知事が行うこととされている。また、この法人の申出に当たっては、学長となる理事長を選考するため設置される機関（学長選考会議）の選考に基づき行うこととされている。

学長選考会議は、経営審議会及び教育研究審議会からそれぞれ3人ずつ選出された者で構成され、委員には法人の役員又は職員以外の者が2人以上含まれていなければならない、実際の運用では経営審議会から学外委員として3人、教育研究審議会から学内委員として3人が選出されており、公正性や透明性が確保されている。

学長の選考の手續きについては、学長となる理事長の選考、任期、解任及び業務執行状況の確認に関する規程【資料10-4】及び学長選考会議運営規程【資料10-5】によって定められている。

副学長、学群長、研究科長等の役職者の選考のうち、副学長については、基本規則に基づき、必要があると認められるときに置かれ、理事長が選考により任命し、現在4人が全学的な立場から学長を補佐しており、教務、大学改革、研究、学生支援、地域連携等の担当制として学長が定める職務に従事している。

学群長及び研究科長については、学群長選考規程【資料10-6】又は研究科長選考規程【資料10-7】により、教授会において学群の教授の中から投票により上位3人の候補者を選出し、この候補者の中から学長が選考し、理事長が任命する。研究科長は、学群長が兼任することとされている。また、教育推進センター、全学センター等の各センター長については、委員の中から理事長が選考し任命する。

これらの役職の権限については、基本規則によって、以下のとおり定められている。

- 副学長は、学長を助け、命を受けて校務をつかさどる。
- 学群長（研究科長）は、学群（研究科）の教育研究の管理運営、教員及び学生の監督等学群（研究科）の校務をつかさどる。
- 基盤教育群長は、基盤教育群の教育研究の管理運営、教員の監督等当該基盤教育群の校務をつかさどる。

### 〔学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備、教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化〕

2009年4月の公立大学法人化により、関係法令に基づき学内規程の整備を行い、2016年の大学改革の実施を機に、規程の再整備を行った。また、関係法令の改正や宮城県の条例改正に合わせて、必要な規程の改正も適宜行っている。

本学では、定款【資料1-1】第10条第2項で理事長が学長となることが定められているため、法人経営と教育研究の両面から、リーダーシップを発揮できる体制となっている。

学長の権限の行使に当たっては、入学者の決定等の教務に関する事項については、各学群、各研究科の教授会の議を経ることとしているほか、教育研究に関する重要事項については教育研究審議会の審議を経ることとしている。また、理事長の権限として、年度計画や予算編成、学則変更等重要事項を決定する場合には、経営審議会、教育研究審議会及び理事会の審議を経ることとしている。これらの教育研究及び経営に関する重要事項に当た

っては、審議会に諮る前に事前に協議調整をするため、これまでも理事長（＝学長）、副理事長、理事及び副学長からなる理事懇談会を毎月開催し連絡調整や協議検討を行ってきており、さらに2017年度から各学群長を加えて幹部会として毎週開催し、法人及び大学が抱える大学運営の課題等に迅速に対応できる体制を構築している。また、理事会【資料10-8】、経営審議会及び教育研究審議会の構成員には、法人の理事及び副学長も参画し、情報の共有や意思決定がなされている。

#### 〔教授会の役割の明確化、学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化〕

本学では、基本規則に基づき、学群、基盤教育群及び研究科に教授会が置かれており、学群及び研究科については、学長が次に掲げる事項について決定を行うに当たり、意見を述べるものとしている【資料6-3, 10-9, 10-10, 10-11】。

- ① 学生の入学及び卒業（課程の修了）に関すること。
- ② 学位の授与に関すること。
- ③ 前2号に掲げるもののほか、教育研究に関する重要な事項で、学群（研究科）教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定めるもの。

また、基盤教育群教授会は学長が次に掲げる事項について決定を行うに当たり、意見を述べるものとしている。

- ① 基盤教育科目の単位認定に関すること。
- ② 基盤教育科目のカリキュラムの編成及び運用に関すること。
- ③ 前2号に掲げるもののほか、教育研究に関する重要な事項で、教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定めるもの。

学群及び研究科教授会、基盤教育群教授会の③で「学長が定めるもの」については、明確になっていなかったが、2018年8月に学群教授会又は研究科教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定める事項に関する規程【資料6-16】、基盤教育群教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定める事項に関する規程【資料6-17】を制定し、次のとおり、具体的に定めた。

- ① 教育課程の編成に関すること。（基盤教育群教授会は除く）
- ② 教員の採用計画に関すること。
- ③ 教員の採用等に係る教育研究業績等の審査に関すること。
- ④ 中期目標、中期計画及び年度計画のうち教育研究に関すること。
- ⑤ 教育研究活動の自己点検、評価及び改善に関すること。

なお、教授会で審議が行われた事項については、教育研究審議会にて審議・報告を経て、最終的に学長が決定する。

#### 〔学生、教職員からの意見への対応〕

学生に対する意見聴取として、授業評価アンケート調査や学生生活に関するアンケート調査を定期的実施しており、その結果を基に授業や学生支援の方法等について改善策を検討している。

教職員からの意見への対応については、本学では、理事長（学長）、副理事長、理事、副学長、学群長及び基盤教育群長が出席する幹部会を毎週開催しており、その内容について



は各学群教授会や事務局課室長会議を通じて報告される。また、教職員から大学運営等に関して意見がある場合には、学群長や事務局から幹部会に報告がされ、必要に応じて対応策が検討されることになる。

#### 〔適切な危機管理対策の実施〕

本学の危機管理対策としては、発生又は発生が予想される様々な事象に伴う危機に迅速かつ的確に対処するため、危機管理規程【資料 10-12】に基づき、危機対策本部の設置、緊急連絡体制の整備等が規定されている。

危機が発生した場合にその被害を最小限にとどめるため、地震、火災への基本的な対応を定めた「災害時における自衛消防活動に基づく行動指針（案）」【資料 10-13, 10-14】を策定し、自衛消防活動の体制の枠組みと具体的な対応策を構築している。

平時においても、気象条件により自然災害等の発生が予想される場合等は全教職員及び学生に対しメール等で注意喚起しているほか、安否確認システムにより発生時の連絡及び安否確認ができるような体制をとっている。また、全職員及び学生を対象として、年 1 回避難訓練を実施し、防災意識の向上を図っている。

今後の危機管理対策としては、様々な事象に対応した個別対応マニュアルを順次作成することとしている。

以上のことから、本学では、方針に基づき、学長を始めとする所要の職、法人の運営組織、教育研究組織等を設け、これらの権限等を明示するとともに、それに基づいた適切な大学運営を行っているとは評価できる。

#### 点検・評価項目③：予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

評価の視点：予算執行プロセスの明確性及び透明性

- ・ 内部統制等
- ・ 予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

本学の予算編成については、会計規程【資料 10-15】及び財務運営要綱【資料 10-16】に定められた手続きに従って実施している。まず、次年度の年度計画策定の基本方針【資料 10-17】及び予算編成の基本方針【資料 10-18】を策定し、理事会の議を経た上で学内の組織に示し、これに基づき編成された予算案は経営審議会の審議、理事会の議を経て最終的に決定される。

予算執行については、財務グループにおいてその執行状況を執行の都度チェックする仕組みとなっている。また、第 2 四半期及び第 3 四半期の予算執行状況について、理事会において財務担当理事から報告を行い、予算執行の透明性を確保している。さらに、毎年予算編成時には併せて当該年度の実績評価（見込み）を行い、これまで執行した予算に対する効果の検証を行い、次年度の予算編成に反映させている。

なお、予算編成の基本方針に基づき各部門において作成した予算要求調書について、理事長・副理事長・財務担当理事が各予算責任者に対しヒアリングを行っているが、その際

に中期計画及び年度計画との整合性やこれまでの実績について確認しながら、予算要求の妥当性を検証し、査定を行うことで予算編成の適切性を確保している。

予算執行に当たっては、会計規程及び関係諸規程等に基づき適正に行っている。2014年度に文部科学省により「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」が策定され、研究費の不正防止策が強化されたことから、本学においても研究倫理の保持並びに研究活動上の不正行為及び研究費の不正使用の防止等に関する規程【資料 8-10】において、内部監査で行う会計監査においては、研究費の執行について経理的な側面に対する監査を、業務監査においては、研究費の管理に係る体制又は業務の有効性及び効率性の側面に対する監査を行うことを義務付け、2015年度より毎年度実施している。結果については学内へ通知するほか、研究倫理研修会においても、毎年度注意喚起を行うことで、旅費について精算までの期間の短縮が図られたほか、業者への支払遅延が減少するなど、一定の効果が見られた。

以上のことから、本学では、予算編成及び予算の執行を適切に行っていると評価できる。

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

評価の視点：大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置

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

**〔事務組織の構成と人員配置〕**

基本規則【資料 1-2】において、法人及び大学の事務を処理するため、事務局を置くこととされている。事務組織の構成や人員配置については、2009年度から公立大学法人化したことにより、事務組織についても法人の規程等に基づき設置することが可能となり、予算等の範囲内で大学の判断で弾力的な改組や人員配置を適切に行っている。

本学の大学事務局は、現在、事務局長、次長（兼総務課長）のもと、大和キャンパス（大学本部）に総務課、財務課、企画・入試課、学務課、学術情報室のほか、太白キャンパスに太白事務室の4課2室で構成されており、業務内容等を勘案し、適切な人員配置を行っている（2019年4月時点）。

事務局には、全体で63名の常勤の事務職員が配置され、その内訳は宮城県派遣職員が11名、法人採用（プロパー）職員52名となっている。

**〔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〕**

職員の採用については、就業規則【資料 10-19】、業務限定職員就業規則【資料 10-20】及び有期雇用職員就業規則【資料 10-21】に基づき実施している。常勤のプロパー職員の

採用は、公募によることとされており、1次試験（教養試験・適性検査）、2次試験（個別面接・性格検査）、3次試験（個別面接）を行って採用を決定している。業務限定職員については、国家資格などを持つ任期付専門職員等が本学において有期雇用期間が連続して5年以上となる場合に有期職員の申請に基づき、書類審査及び面接により選考し、決定している。また、有期雇用職員の採用は、公共職業安定所に求人を行い書類選考及び面接により採用者を決定している。

プロパー職員の採用については、中期計画【資料 1-8】において正職員全体に占める割合を85%と目標を定めており、現在、県派遣職員からプロパー採用職員に順次切り替えている段階であることから、事務職員全体の配置状況や職員間のバランスを見ながら、適切に採用を行うこととしている。

職員の昇格等については、事務局職員評価要綱【資料 10-22】に基づき毎年度業績評価及び人事評価を行い、その評価結果等を踏まえて、理事長が決定しているほか、賃金規程【資料 10-23】で、事務職員の給料表の級に適用する職務を定め、昇任等に併せて、宮城県職員の昇格基準により、適切に運用をしている。

#### 〔業務内容の多様化，専門化に対応する職員体制の整備〕

第2期中期目標【資料 1-7】において、業務運営の改善及び効率化の目標として、「時代の変化や地域・社会のニーズなどに迅速かつ的確に対応できるよう、必要に応じ法人組織や教育研究組織等を見直すとともに、業務運営の改善や効率化を図る」とされている。

本学は、1997年の開学から20年を迎え、学部・学科制を学群・学類制に移行し、基盤教育群を設置しフレッシュマンコアを核とした基盤教育の充実を図ったほか、入試改革としてA0入試を導入するなど、開学以来最大の改革を行ったところである。また、こうした大学改革を着実に進めるため、事務組織の抱える諸課題についても整理し、情報システムや施設管理、教務、企画・広報、入試部門を強化するという方針の下、2018年4月より、3課1室体制から4課2室体制に変更する組織再編を行った。

#### 〔業務内容の多様化，専門化に対応する職員体制〕

業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制については、宮城県からの派遣職員が3年程度で異動するため、専門知識を持つ事務の継承がされないということが指摘されてきたが、本学では、事務局組織の専門性を高めるため、法人化以降、順次、法人固有のプロパー事務職員の採用を計画的に行い、事務局内の各課に配置している。

2009年の法人化から10年が経過し、大学事務職員の8割程度が法人プロパー職員となっていることから、積極的に課長職やグループリーダー職への登用を推進することで、職員や業務のマネジメント能力の向上に努めている。

#### 〔教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働）〕

事務職員と教員の連携（教職協働）については、教学運営において教学、入試、学生支援、研究支援、産学連携などの分野で日常的に行われている。教職協働は、事務職員が教員と対等な立場で大学運営に参画することが重要であり、担当事務職員と関係教員との間で情報共有を図り、連携して業務を推進している。全学委員会、教育推進センター及び全

学センターの各委員会には、各運営規程で事務局（担当課）を明記するとともに、情報システムセンター運営委員会や地域連携センター運営委員会では、事務局委員として担当責任者を参画させるなど、中期計画の検討・推進や大学運営上の諸課題の解決等について、教員、事務職員が連携・協力して業務に当たっている。

#### 〔人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善〕

職員の勤務意欲の高揚、業務効率の向上等に資するため、事務職員の人事考課については、就業規則に基づき、職員評価実施要綱を定めて業績評価及び人事評価を実施しており、面談と複数の評価者による評価を行いながら、その結果に基づいて勤勉手当の支給率や昇給に反映させるとともに、昇任・昇格や配置転換などの人事管理に活用している。

また、新たに、2019年2月に事務職員の人事異動方針を定め、職員に対する適切な活躍の機会の提供、キャリアプランを考慮した人事配置、育成的ジョブローテーションによる若手職員の育成及び女性活躍の推進を重点事項として取り組むこととしている。

以上のことから、本学では、大学運営に必要な事務組織を設けており、その事務組織は適切に機能していると評価できる。

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

##### 評価の視点：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

スタッフ・ディベロップメント（SD）については、第6章でも記載のとおり、ファカルティ・ディベロップメント（FD）とともに、カリキュラムセンターで推進している。全学の教職員を対象として実施される大学運営に関わる研修をマクロレベルとして、学群、事務局及びセンターの部局単位で実施される研修をミドルレベル、各委員会や各科目単位で実施される研修をマイクロレベルとして3階層レベルに分類し、研修企画支援や、予算的支援を行い、計画的な実施を推進している。また、企画毎に提出された実施報告をまとめ、FD・SD実施報告書【資料6-10, 6-11】として学内教職員へ周知を図るとともに、宮城大学ウェブサイトで公開している。

特に、全学の教職員を対象とする全学SDについては、2016年度から役員・教員・事務職員が一体となって全学共通の大学運営の課題について議論を重ねてきている。これは、大学設置基準の改正によりSDが義務化される以前から、大学の自己点検の一環として取り組んでいるものとして特筆できる。

事務職員の研修については、職員研修規程により毎年度、職員研修に関する計画を作成し、大学職員として必要な知識を学び、意識を醸成するための研修を実施することとしており、一般社団法人公立大学協会が実施する各種セミナーのほか、学内の職員を講師として活用する研修も行っており、知識やノウハウの共有を積極的に進めることとしている。

あわせて、外部の人材を招聘して講演を行うなど、外部から大学の環境変化に対応していく必要があることを感じさせ、これからの大学運営について考える機会を提供している。2018年度からは、職員自らが自主的に企画した研修を支援する制度の創設を行った。

設置者である宮城県とは、県派遣職員を受け入れるだけでなく、大学事務職員を県に派遣するとともに、県が主催する新任職員研修、課題別専門研修などへの受講参加も可能とするなど、県との人事交流も含めて活発化させている。また、教職協働を推進し複雑多様化する大学業務に対応していくため、スキルアップを目指す職務向上能力の高い職員が行う大学院就学研修などに対して、その促進と経費支援を行っており、職員のモチベーションの向上にも努めている。

以上のことから、本学では、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と評価できる。

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

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：監査プロセスの適切性

評価の視点3：点検・評価結果に基づく改善・向上

本学では、現在、第2期中期目標【資料1-7】と同計画を踏まえて各部局が作成する各種基本計画・運営方針等に基づいて大学運営を行っているが、それらの進捗状況については、毎年度、評価委員会が中心となって中期計画の実績評価としてとりまとめ、定款【資料1-1】により教育研究審議会、経営審議会及び理事会において審議されるとともに、本学の設置者である宮城県による公立大学法人宮城大学評価委員会での審議を通して外部のチェックを受けている。審議に当たっては、中期計画を構成する142の項目ごとに、所定の報告様式に加え、計画期間全体の6年間の状況が一目で分かる独自の進捗管理シート【資料2-6】を作成し、課題と対応策の関係性を明確化することで、より実態に近い形での評価となるよう努めている。

監査については、基本規則【資料1-2】第58条に基づき、監事監査・内部監査規程【資料10-24】の定めるところにより実施している。宮城県知事が選任した2名の監事により行う監事監査については、法人の業務及び会計の執行状況について、定期監査及び必要に応じて臨時監査を実施するほか、理事会その他の重要な会議に出席し、法人の業務進捗の状況や重要案件についての把握をするとともに意見を述べ、それらをふまえて決算時の財務諸表等についての監査を行っている。なお、2009年の法人化以降、2017年度までの監査結果については、すべて適正意見となっている【資料10-25、10-26】。

内部監査については、理事長の指名した内部監査員により内部監査チームを組織し、内部監査責任者である副理事長の指揮のもと、理事会の議を経て定められた内部監査計画に基づき、会計監査及び業務監査を実施している。2014年度に文部科学省により「研究活動

における不正行為への対応等に関するガイドライン」が策定され、研究費の不正防止策が強化されたことを受け、本学においても研究倫理規程【資料 8-10】において、内部監査で行う会計監査においては、研究費の執行について、法令等に照らした会計書類のチェックなど経理的な側面に対する監査及び研究費の管理に係る体制又は業務の有効性及び効率性の側面に対する監査を行うことを義務付け、2015 年度より毎年度実施している。

地方独立行政法人法に基づく、会計監査人による監査については、業務プロセスについて、内部統制の整備状況を確認するとともに、実査による証憑書類、帳簿突合等を行い、財務諸表等の開示状況についてその妥当性を検証しているが、法人化以降は監事監査の結果と同様に、監査結果についてはすべて適正意見となっている。

こうした学内外での様々な点検・評価により明らかになった大学運営上の課題については、中期計画を核とする学内各層での PDCA サイクルの中で検証され、緊急性の高い事項を中心に随時見直しを実施するとともに、ある程度時間を要する事項は次期計画等において具体的な対応策を検討・実施し、その結果を関係機関へ報告している。

以上のことから、本学では、大学運営について定期的に点検・評価を行い、また、その結果をもとに改善・向上に向けた取組を行っているとして評価できる。

## （２）長所・特色

- 本学では、現在進めている大学改革を本格実施に移すため、2018 年度から事務組織を一新し、事務局内に大学運営に関する企画立案機能を集約した部署を新設したほか、人員体制の強化策として、プロパー職員と県派遣職員とのバランス良い配置、県との人事交流を通じたプロパー職員のスキルアップ、任期付き職員の正職員化や業務限定職員制度の導入による有能な人材の確保など、組織や人事に関する様々な取組を実施している。
- 中期計画の進捗管理に当たって、従来の所定様式では年度ごとの報告となっているため、計画期間全体での進捗や各課題への対応状況が分かりづらい構造となっていたが、2017 年度から学内独自の様式を定め、項目ごとに 1 枚のシートで中期計画 6 年間の目標と各年度の計画及び実績がすべて関連付けて見られるようにしたことで、より PDCA を意識した形での点検・評価の実施に寄与した。

## （３）問題点

- 事務職員については、2009 年度の法人化以降、県派遣職員から法人プロパー化への切り替え（プロパー化率 80%）が進み、若年層が多くなってきていることから、県派遣職員とのバランスを考慮しながら、大学専門職として研修制度の充実による人材育成及び能力開発が課題となっている。
- 事務局業務において、大学改革関連業務や入試業務等時期的に業務が集中せざるを得ない期間において恒常的な時間外勤務が生じていることから、その縮減に向けてス

クラブ&ビルドを的確に行うなど、働き方改革を見据えて一層の効率的、計画的な業務執行に取り組む必要がある。

#### (4) 全体のまとめ

本学では、大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中期計画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おり、理事長（学長）をはじめとする所要の職を置き、法人運営組織、教育研究組織等の組織を設け、これらの権限等を明示している。そして、それに基づいた適切な大学運営を行うとともに、予算編成及び予算執行を適切に行っている。

また、本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を行う事務局を設けており、その事務組織は適切に機能している。

さらに、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・資質の向上を図るため、大学設置基準の改正によりSDが義務化される以前から、大学の自己点検の一環として取り組んでいる。

大学運営の適切性については、定期的に点検・評価を行い、その結果を基に改善・向上に向けた取り組みを行っている。

以上のことから、本学では、大学運営について、大学基準に照らして概ね良好な状態にあると評価できる。

## 第2節 財務

### (1) 現状説明

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

評価の視点：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

本学の中・長期の財政計画については、宮城県から示された中期目標【資料 1-7】を踏まえ、第2次中期計画【資料 1-8】において、2015年度から2020年度までの予算、収支計画及び資金計画を策定している。これらの計画は、中期目標で示された財務内容の改善を図るための重点目標である①外部研究資金その他の自己収入の増加、②経費の抑制、③資産の運用管理の改善の3点について達成するために策定されたものであり、各年度の予算編成を行うベースとなるものである。

この財政計画において、第2次中期計画期間中の人件費の見積りや運営費交付金の算定ルール、2016年度から2020年度まで前年度マイナス1%の効率化係数を適用することについて定めており、これを基本として毎年度予算編成を行っている。

なお、退職手当については各事業年度の予算編成過程において算定された金額が運営費交付金として措置されることとなっており、大規模修繕費についても、所要額を算定し、宮城県の財政状況を勘案した上で別途協議することとなっている。

以上のことから、本学では、教育研究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ものと評価できる。

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

評価の視点1：大学の理念・目的及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現するために必要な財務基盤（又は予算配分）

評価の視点2：教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み

評価の視点3：外部資金（文部科学省科学研究費補助金、寄附金、受託研究費、共同研究費等）の獲得状況、資産運用等

大学の目的・基本理念や中期計画に掲げた目標を実現するための必要な財源については、学生納付金収入等の自己収入の確保に努めるとともに、宮城県からの運営費交付金の予算要求を適切に行うことにより、必要額の確保に努めている。また、科研費間接経費収入等の外部資金の獲得にも取り組んでいる。



<2018年度当初予算>

(単位：百万円)

収 入		支 出	
運営費交付金	2, 5 3 7	教育経費	2 9 7
経常経費	2, 0 7 1	研究経費	9 1
大規模修繕費	2 3 8	教育研究支援経費	3 4 2
自己収入	1, 1 5 1	受託研究費等	1 0 6
授業料等	1, 0 8 9	人件費	2, 2 9 0
雑収入	6 2	一般管理費	6 4 9
受託研究等収入	1 2 6	維持修繕費	1 3 3
地域振興寄附金取崩	3 0	大規模修繕費	2 3 8
目的積立金取崩	1 6 9		
計	4, 0 1 3	計	4, 0 1 3

運営費交付金の経常経費分については、大学運営に必要な支出と授業料等の自己収入との差額として算出され、宮城県から交付されるものである。

自己収入の授業料等は、授業料、入学金、検定料、講習料を計上している。このうちの最も多い授業料予算は897百万円であり、金額設定等の見直しは、他の国公立大学の動向や社会情勢等を勘案し、毎年度検討している。

雑収入は、科研費間接経費収入、財産貸付料、生産物売払収益等を計上している。

受託研究等収入は、受託研究、受託事業、寄附金、補助金事業の各収入を計上している。

法人化後9年を経過しているが、その間の利益剰余金は着実に増加しており、結果、教育研究の質の向上並びに組織運営及び施設整備の改善のための目的積立金として、675百万円を計上している。

以上、本学では、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ものと評価できるが、大学運営を今後とも財務面で支えていくためにも、授業料及び入学金等について適切な設定を行うとともに、外部資金(科研費補助金、受託研究、寄附金等)の獲得に努め、基盤をより強固にしていく必要がある。

## (2) 長所・特色

- 2009年度の法人化の際、県の外郭団体であった地域振興センターが大学へ移管され、地域連携センターの下部組織として県内自治体のシンクタンク機能を持つ地域振興事業部が設置されたが、東日本大震災により被災した県内自治体からのコミュニティ再生支援業務等の受託により、2012年度から2017年度までの6年間で国・地方自治体からの受託事業収益は543百万円にのぼった。
- 2018年度からは地域振興事業部を発展的に解消し、大学の研究シーズを活用した外部資金の獲得を目指すべく、新たにコーディネーター2名を配置し、マッチング機能の強化を図った。

### (3) 問題点

- ▶ 第2期中期目標に示された外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標を達成するため、第2期中期計画においては外部資金獲得総額目標額を2015年度は2億円に定め、以降毎年度1千万円増加させ、中期計画最終年度の2020年度においては2億5千万円とする計画としていたが、目標設定時は、津波で被災した農地の復旧に係る研究など、東日本大震災後3年間の復旧期に特有の課題を解決するための共同研究等を含む数値をベースとしたものの、復旧・復興の進捗により地域のニーズが変化したことを受け、本学の身の丈に合ったこれまでの獲得状況については、2015年度が150百万円（目標比▲50百万円）、2016年度：163百万円（目標比▲47百万円）、2017年度：123百万円（目標比▲97百万円）と目標から大きく乖離しており、科研費の採択率の向上、受託研究等の増加が課題となっている。
- ▶ 人件費については、事務職員の定数54人が交付金の対象となっているが、定数を上回る人数が大学負担となっている。事務の効率化に引き続き取り組んでいるが、定数の見直しを含めた検討が必要である。
- ▶ 開学から20年以上が経過し、建物・設備等の老朽化が顕著になってきており、建物・設備等の維持修繕のための支出が増加している。この維持修繕費の財源となる運営費交付金は中期計画で固定化された金額で算定されており、この財源不足分を目的積立金の取崩で対応せざるを得ない状況となっている。

以上のことから、第3期中期計画においては、目標の見直しや必要な経費の増額を要望する予定としている。

### (4) 全体のまとめ

本学では、教育研究活動を安定して遂行するため、中期計画において予算（人件費の見積を含む）、収支計画及び資金計画等、中期の財政計画を定め、それに基づき毎年度の予算編成及び予算執行を適正に実施している。また、教育研究を安定して遂行するために必要かつ十分な財政基盤を確立するため、外部研究資金その他の自己収入の増加に努めるほか、併せて、コピー費管理方式の見直しや複数年契約の推進等、経費の抑制にも取り組んでいる。

以上のことから、本学では、財務について、外部資金の獲得や建物の老朽化に伴う修繕費の増大など軽度の問題があり、大学基準に照らしてさらなる努力が求められると評価できる。

## 終章

今回の自己点検・評価では、序章でも述べたとおり、部局単位で行った自己点検・評価結果を踏まえ、理事又は副学長が各章の執筆責任者となって全学的観点からのまとめを行うことで、本学のおかれた現状と課題、目指すべき方向性などを大学基準ごとに明らかにし、今後、教職員が一丸となって、具体的な改善に取り組んでいくためのきっかけとしていけるよう努めた。

その中で、前回の認証評価での指摘事項を踏まえて、建学の理念にまで遡って再整理を行った「理念・目的」、2017年度からの大学改革により、学群学類制の導入や全学センターの設置などを積極的に進めている「教育研究組織」、同じく大学改革を通じて、基盤教育の充実と地域特性を生かした特色ある教育プログラムの展開などを図っている「教育課程・学習成果」については、大学基準に照らして極めて良好な状態にあると評価した。

一方、「内部質保証」「学生の受け入れ」「教員・教員組織」「学生支援」「教育研究等環境」「地域連携・地域貢献」「大学運営」については、これまでの取組や実績を総点検した上で課題を抽出し、各々の課題に対して新たな体制・方針・戦略を立てることで、今後の改善につなげることとしているが、いずれも緒についたばかりであり、具体的な成果が出るまでにはある程度の時間を要することから、大学基準に照らして概ね良好な状態であるとの評価にとどめた。また、「財務」については、中期計画に基づく財政運営に努めているものの、大学運営に要する経費は今後増加が見込まれ、適正な予算配分と執行が課題となっていることから、大学基準に照らしてさらなる努力が求められると評価した。

今回の自己点検・評価結果を踏まえた今後の取組として、内部質保証システムを強化するための「内部質保証実施委員会」の設置・運営のほか、学群・研究科ごとに策定する2020年度からの将来構想（次期教育研究体制スキーム）に基づく教育課程の見直しや適切な教員配置、新棟（デザイン研究棟（仮称））建設やラーニングコモンズ整備を通じた教育研究環境の充実化などを進めていくこととしている。

開学から20年以上が経過し、18歳人口の急激な減少やAIをはじめとする技術革新など大学教育を取り巻く社会経済情勢が大きく変化している中、本学としては、中期計画を核とする法人評価に加え、自己点検・評価や認証評価も効果的に組み合わせることで、自らの強みと弱みを的確に把握し、さらなる発展や改善に向けた不断の努力を続けることにより、宮城県内唯一の公立大学として、様々なステークホルダーから期待される使命や役割を積極的に果たしていきたい。