

## 第 1 部 大学

### 1. 宮城大学の理念・目的等

#### (1) 大学の理念・目的等に関する目標

目標：大学の理念や目標を設定し、その共有・普及をはかる。

目標の説明：宮城大学は、平成 9 年に設置された県立大学である。設置申請書に次のような「建学の理念」がうたわれていた。

「本学は、ホスピタリティ精神と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。」(「設置申請書」)

しかし、設置後、学内でこれについて議論が行なわれた形跡はなかった。平成 15 年度に至って、これを評議会や教授会といった正規の審議機関で改めて議論し、展開・明文化して、「宮城大学の理念」を定め、この共有・普及をはかることになった。大学の理念をはっきりさせ、これを共有し、これを実現する最善の手段・方策についても考え、宮城大学の改善・改革を実施するということであった。そこで、宮城大学の理念の決定、共有、普及を図ることが目標となった。

#### (2) 自己点検評価

##### 事実経過：

宮城大学の理念・目的等は、教授会、改革委員会、評議会でも議論しながら定めるという方式が採られた。各学部・研究科の教授会と改革委員会(学長委員長の全学委員会の 1 つ)の間で、原案を往復させながら案が改良され、数回、数ヶ月の往復を経て改革委員会で合意に達すると、最後に評議会でも正式に決定された。

平成 15 年秋から大学の理念についての議論が始まり、平成 16 年 4 月に評議会でも「宮城大学の理念」が下記のように決定された。(「宮城大学の理念」平成 16 年 4 月評議会)。この理念は、宮城大学ホームページと平成 16 年度刊行の大学案内から掲載され使用され始めた。(資料：平成 16 年度大学案内～平成 18 年度)

##### 「宮城大学の理念」

- ・宮城大学の精神：ホスピタリティとアメニティ

ホスピタリティ：人への温かい思いやり

アメニティ：快い生活環境

ホスピタリティ精神とアメニティ感覚に溢れる人間と社会の形成

- ・宮城大学の使命・目的：高度な実学による地域貢献

教育目標：高度な実学を身につけた実践的人材の養成

研究目標：社会のニーズに応える実学の研究

社会貢献：地域に密着した連携活動

- ・ 宮城大学の方針：地域に根ざし世界に開かれた大学  
 地域の学術・文化・経済・健康に寄与する大学  
 社会に開かれた大学  
 世界に開かれた大学

この「宮城大学の理念」を踏まえて、平成16年秋から各学部・研究科の「目的・趣旨」、「教育目標（人材養成目標）」、「教育方法の特徴」、「（卒業・修了後の）職種・進路」、「アドミッション・ポリシー（求める人材像）」についての議論が始まり、平成17年春には教授会・改革委員会レベルの合意を得て、6月の評議会で、各学部・研究科の目的・人材養成目標等が決定された。

そのときに、各分野専門の教員と外国人教員の検討をも経て、事業構想学部・研究科の間や、事業構想学部の学科名にあった英語表記の乱れや不統一も是正された。またこの時期はちょうど、平成17年4月実施の事業構想学部の大規模なカリキュラム改革と並行しており、カリキュラム改革の指導精神をまとめる過程ともなった。各学部・研究科の目的・人材養成目標等は、平成17年度刊行の大学案内から掲載し使用され始めた。さらに平成17年4月に食産業学部が設置されたので、食産業学部の目的・人材養成目標・教育方法の特徴・卒業修了後の進路についても明確にすることになった。その中から3学部・2研究科の目的・趣旨と人材養成目標のみをあげると下記のとおりであった。（各部・研究科の部、参照。および資料：平成17年度大学案内～18年度。）

#### 学部・研究科の目的・趣旨

看護学部：現代社会において求められる看護について、教育・研究し、社会活動を行うことを通して地域に貢献する。

事業構想学部：現代社会発展の原動力である事業構想の知識・技術および政策課題について、教育・研究し、かつ地域貢献を行う。

食産業学部：人々の生活を支える食産業について、生産から消費に至る過程を対象にして、ビジネス、食の安全安心、環境との調和などの観点から、教育・研究し地域的な社会活動を行う。

看護学研究科：地域の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、教育・研究と社会活動を行う。

事業構想学研究科：地域社会における事業構想の高度かつ専門的な知識・技術・政策課題について、教育・研究と社会活動を行う。

#### 学部・研究科の教育目標（人材養成目標）

看護学部：科学的な思考力と実践的なスキルを備え、かつ人間性豊かな看護職を養成する。

事業構想学部：事業構想の知識とスキルを備えた、技術のわかる事業者、事業のわかる技術者の養成を行う。

食産業学部：食材生産、食品・飲料の製造・流通・消費の産業、並びにこれらの環境対応について、幅広い科学的知識と技術をもち、ビジネス・マインドに

溢れる人材を養成する。

看護学研究科：地域現場の課題に対応できる知識・技術および研究能力をもち、高度な実践を行う看護職を養成する。

事業構想学研究科：ビジネスプラン・地域プランおよび空間デザイン・情報デザインの専門家としての高度職業人を養成する。

平成 18 年度には、学部・研究科・学科・コースの英語表記が正式決定されたことや国際交流が活発になってきたところから、宮城大学の理念及び各学部・研究科の目的等を英語で表現することになった。外国人教員にも知見の提供を受けて、改革委員会で合意したあと、7月の評議会で正式に決定した。なお、その際に、本学の人材養成面や産学連携面での経済社会への貢献を考慮し、「宮城大学の理念」の日本語文のなかにある「地域の学術・文化・健康に寄与する大学」に「経済」を入れて「地域の学術・文化・経済・健康に寄与する大学」に改めることになった。英文の「理念」は平成 18 年度刊行の英文パンフレットから掲載されはじめた。（項末：英文パンフレット）

#### **評価項目 1（基準協会 A 群）：大学の理念・目的・教育目標とそれに伴う人材養成等の目的の適切性**

宮城大学の理念の適切性は、宮城大学が地域社会のニーズに基づく県立大学であるという設置趣旨に添って評価される必要がある。

宮城大学の精神、「ホスピタリティとアメニティ」は、宮城大学で学び教育研究する者は、人に優しい人になり、人に優しい環境を作るように努めるべきことを表している。医療サービスの看護職を養成する看護学部、およびサービス産業（商業・観光・情報・地域・建築デザイン）中心の事業企画力ある人材養成を行なう事業構想学部、食の安全・安心、環境保全・再利用など、ビジネスの観点とともに、消費者・生活者から食産業をみる食産業学部にふさわしい人間形成の理念として、適切であると評価される。

宮城大学の使命、「高度な実学による地域貢献」は、県立大学であるということ強く意識した、教育・研究・社会活動を貫く大学の使命（ミッション）である。教育面では「高度な実学を身につけた実践的人材の養成」ということで県民の高等教育機関として機能すること、研究では地域「社会のニーズに応える実学の研究」を推進すること、社会貢献では「地域に密着した連携活動」を行なうこと、を意味している。宮城大学の使命、「高度な実学による地域貢献」は、県民の税金に支えられる県立大学・宮城大学の使命を適切に表現している。

宮城大学の方針、「地域に根ざし世界に開かれた大学」は、その使命を果たす上での宮城大学の全体的な対外方針をいっている。「地域の学術・文化・経済・健康に寄与する大学」という役割を果たしつつ、説明責任や情報開示、キャンパス開放等で社会に開かれ、学術・教育面で世界に開かれた姿勢をとることをいっている。県立大学が地域に開かれた大学であるのは当然である

が、地域自体が国際化してきており、国際的に開かれた大学であるということも、適切な方針だといえる。

学部・研究科の目的・人材養成目標等は、「宮城大学の理念」の決定後これについてこれを念頭において議論が開始されたので、「宮城大学の理念」ときわめて整合性のとれたものになっている。

### 評価項目 2 (基準協会 A 群): 大学の理念・目的・教育目標等の周知の方法とその有効性

理念等の周知について評価する場合、誰に対してどのような方法で、どの程度有効に周知されたかということから評価される。

理念等は、管理運営を担う教職員の間で周知されることが最も大切である。その点本学では、教授会・改革委員会・評議会で議論して、「宮城大学の理念」を策定・明文化していったので、基本的に、教員に知られ理解され共有されている。もちろん、役職や議論への参画の程度によって個人差はあるが、参加型の理念策定は、理念が教員の間で周知・共有される最善の方法になった。教員の参加によって大学の理念を策定しても、大学設置の趣旨から乖離すれば、設置者や県議会の理解は得られない。しかし、「宮城大学の理念」は、宮城大学の「建学の理念」(設置趣旨)を下敷きにして、内容を吟味しその精神を幾分展開し箇条に定式化し明文化し体裁が整えられたので、設置者や県議会、県民にも知られ肯定的に受け止められていると評価している。

「宮城大学の理念」及び各学部・研究科の「目的・趣旨」、「教育目標(人材養成目標)」、「教育方法の特徴」、「(卒業・修了後の)職種・進路」、「アドミッション・ポリシー(求める人材像)」は、いったん決定されたあとは、毎年のメインの大学案内パンフレット、公式ホームページ、学生便覧等に掲載される他、学生募集や 10 周年記念式典などで臨時に発刊するパンフレットに掲載されている。学長の入学式、卒業式の式辞、その他式典の挨拶等でかならず触れられている。

外部への周知の度合いについては、式典での知事や県議会議長その他の来賓挨拶での理念の引用、保護者の会である後援会報での引用や、また、推薦入試等での面接で受験生が「宮城大学の理念」等を引き合いに出すことも多いということなどから推定されうる。新聞報道で「実践教育で有名な宮城大学」という表現もあった。これらのことから、外部にも浸透しつつあるものと評価している。

### 評価項目 3 (独自): 大学の理念・目的・教育目標等の規範としての拘束性や効力

本学では、「宮城大学の理念」を改善・改革の指導原理にして「理念誘導型改革」を行ってきた。従って理念等の規範としての拘束性や効力は、比較的が高いといえる。

教育面では、平成 17 年度には、「宮城大学の理念」は策定されており、これ

を基本に学部・研究科の目標等作成を行っており、その年からの教育改革に活かされ、実学主義、実践教育、地域貢献、等を実現する教育課程になった。

研究面でも、研究費配分制度の変革において、地域貢献型研究、国際レベル研究の推進が図られた。また教員評価制の導入において、実学研究評価の手法が工夫された。

社会活動面では、本学の地域貢献度を高めるために、地域連携センターを設置することになったし、教員評価で地域貢献活動を十分評価する制度になった。

管理運営でも、「宮城大学の理念」を中心に、運営組織や運営方針が整えられた。

### **目標達成度：A**

「大学の理念や目標を設定し、その共有・普及をはかる。」という目標はほぼ完全に達成出来たと評価出来る。

「宮城大学の理念」および各学部・研究科の「目的・趣旨」、「教育目標（人材養成目標）」、「教育方法の特徴」、「（卒業・修了後の）職種・進路」、「アドミッション・ポリシー（求める人材像）」を策定した。

これを教授会・評議会で教員参加型で作成し、結果として教職員の間で理念等の周知・共有ができた。

学生や県民、外国人を含む大学外の人たちに対する有効な周知の方法を採った。

理念等を諸改善・改革に活かしてきた。

### **（３）残された課題**

「大学の理念や目標を設定し、その共有・普及をはかる」という目標の達成は、設置趣旨とかかわるきわめて基本的・長期的な課題を果たしたことである。「宮城大学の理念」は、宮城大学の学部構成等に大幅な変更がない限り、今後長きにわたってこれを尊重し遵守し実現するように努めていくべきものであろう。これによって宮城大学の個性や伝統が築かれる。

しかし、「宮城大学の理念」が定着を始めると、この理念の達成のために当面何を重点的に行なうか、中期的な行動目標が必要なことが明確になった。この点は、平成18年度に入って10月の本学10周年記念式典の頃までに明確に自覚されるようになった。

### **（４）残された課題の達成の見込み**

そこで、残された課題の達成には、中期的な活動目標を立てねばならない。

法人化前2年間の中期的な活動目標は、すでに10周年記念式典で宣言されている。平成18年10月13日の宮城大学10周年記念式典で公表された「宮城大学10周年ステートメント」であるが、これは、9月までに教授会や改革

委員会で議論し、最終的には9月評議会で承認されているものである。下記の通りである。

## 宮城大学 10 周年ステートメント

平成 18 年 10 月 13 日

宮城大学は、開学 10 周年にあたり、「宮城大学の理念」のもとに、次のような中期的な重点目標を達成し、県民生活の向上に貢献することを誓います。

1. 宮城大学は、東北の卓越した教育研究拠点となることを目指します。
2. 宮城大学は、教育研究の地域への貢献度を高めます。
3. 宮城大学は、学生の満足度と達成度の向上を図ります。
4. 宮城大学は、国際化、男女共同参画、高い倫理観にたつ行動を推進します。
5. 看護学部は、医療サービスの中核を担い、その変革を推進する人材を養成します。
6. 事業構想学部は、事業企画の知識と技術の力でビジネスを創造できる人材を養成します。
7. 食産業学部は、食の安全・安心と環境に配慮した食産業を担う人材を養成します。

平成 18 年 9 月に宮城県知事が県議会で平成 21 年 4 月を目標に宮城大学と連携して宮城大学を法人化することを表明し、宮城大学も 9 月の評議会で、宮城県と連携して、宮城大学を公立大学法人化することを決定した。

宮城大学の法人化の目標は、宮城大学の自主・自律的で効率的運営の体制の確立によって、教育・研究の業務及びその成果展開の一層の向上を図るということである。10 月から宮城県と共同で、法人化推進会議が始まった。教育・研究の業務向上に向けて、宮城大学に最適の法人化を図るということが、もう一つの中期的な行動目標である。

中期重点目標の達成時期：10 周年ステートメント 7 項目の達成をはかりつつ、平成 20 年度末までに準備し、平成 21 年 4 月には、宮城大学に最適の法人化を実現する。

## 2 . 教育研究組織

### ( 1 ) 教育研究組織に関する目標

目標：食産業学部を設置し、センターを設置・再編するほか、大学院博士課程の設置の検討を行なう。

目標の説明：宮城大学は平成 9 年度に、看護学部と事業構想学部の 2 学部をもって開学し、平成 13 年度に看護学研究科（修士課程）と事業構想学研究科（修士課程）を設置した。教育支援組織としては、総合情報センターとランゲージセンターをおいていた。しかし、平成 14 年度には、宮城県は、宮城県農業短期大学を拡大改組して宮城大学の第 3 の学部とする方針で、宮城大学食産業学部設置

準備委員会を設置し平成17年度開学を目指していた。宮城大学は、以来、食産業学部の開設・立ち上げを円滑・順調に行なうことを目標にしてきた。

その他に、既設の教育研究組織である学部・大学院研究科の充実・高度化をはかるために、修士課程再編と博士課程設置の検討を行なうことと、教育研究支援組織の高度化や機能強化のために、センターの再編や設置を目標にしてきた。県立大学として、地域連携センターを設置し地域貢献を組織的に強化するとともに、ランゲージセンターを改組して国際センターとし、国際化を進めるということを目標にした。

## (2) 自己点検評価

### 事実経過:

#### 食産業学部の設置・立ち上げ

宮城県の方針を受けて、宮城大学評議会は、平成15年7月に宮城大学に第3の学部、食産業学部を設置することを決定し、その準備に取り組み、文部科学省の認可を得て、開学の平成17年4月を迎えた。開学前は、3学部一体の共通教育の設計と準備、学生募集、施設着工、開学後は、文科省認可時の留意事項への対応、学生募集と教育課程の円滑な遂行、及び施設竣工、組織面・運営面での食産業学部の宮城大学への統合などの課題に取り組むことになった。

共通教育の設計と準備については、宮城大学評議会の下に検討委員会を設けるとともに、県に、食産業学部設置準備委員と宮城大学教員とからなる合同の検討会議が設けられ、両者が並行して進行し、平成15年秋には共通教育カリキュラムと学部担当割当てを決定した。しかし、本部・看護学部・事業構想学部の所在する仙台市の北郊外の大和キャンパスと、仙台市南西郊外の宮城県農業短期大学キャンパスを引き継いだ太白キャンパスは23km離れているので、平成17年4月開学後も、共通教育の授業の際に、教員が移動するで一応スタートしたが学生が移動する方がよいといった意見もあり、全学の運営組織である共通教育委員会で議論が続いた。また、学部毎の担当割当て履行にも問題が残った。共通教育委員会による平成18年秋の平成19年度授業編成で、教員の移動および全学部による担当割当て履行という形で、初めて円滑に翌年度授業編成が行なわれた。

食産業学部学生募集では、開学の全国的な前評判と別日程試験のゆえに、開学の平成17年度募集では志願倍率(総志願者数/入学定員)は5.6倍、実質競争率(受験者数/合格者数)3.2倍と比較的順調に進んだ。しかし、翌平成18年度入試では、各種先行指標により、応募状況が芳しくないことが予想されたので、食産業学部教員による高校訪問・説明会のほか、全学的に、専用パンフレット作成、電車・バス中吊り広告、ダイレクトメールパンフレット作成等のいわばてこ入れを行なった。結果的には、入学定員は十分確保できたが、志願倍率は4.1倍、実質競争率2.4倍と前年を下回り、合格者の平均点も下がった。

平成18年秋～冬の平成19年度募集では、推薦入試の応募者数も増大し、各種先行指標により志願状況は回復していると見られるが、食産業学部中心の新パンフレットを作成するなどの万全の対応をとった。回復してきているとすれば、食

産業学部の趣旨・実際の教育状況がとくに宮城県内に浸透してきたことと、太白のキャンパス整備が進行し平成18年秋にはほぼ全施設が完成したことが寄与していると見られる。設置認可時の文部科学省の「留意事項」(環境システム学科の位置づけと教育課程の明確化)について、履行状況報告では履修モデルの修正で対応を行なった。

食産業学部の組織や運営面での本学への統合については、評議会はもちろん改革委員会、評価委員会、共通教育委員会等のすべての全学委員会に平等に代表を出すようにするほか、副学長1名(残念ながら平成18年4月逝去)を食産業学部から追加しのちには学長指名の評議員1名を追加する等の措置が行なわれた。また週1回の学長補佐会議には、太白キャンパスの副学長が常時参加している。平成17年度には、若干の調整事項はあったが、平成18年度に入って、「宮城大学の理念」のもとに、全学的な組織運営への参画と統合、そして貢献が進んでいる。外部研究資金の獲得等、全学をリードする面も出ている。ただし、2キャンパスが離れているところから、太白キャンパスの教員が常に大和キャンパスに来るといふ会議のあり方について、テレビ会議等の工夫の要望がある。

#### センターの再編・設置

平成15年7月頃には、図書館と情報システムを管理運用する総合情報センターと、語学支援のランゲージセンターという2つの教育研究支援センターがあった。しかし、県立大学として地域貢献がきわめて重要なことから、それまで教員の個人ベースで行なわれていた地域貢献の活動を、センターを設置し大学として組織的に行なうことになった。平成16年2月には、センター長および専任教員・兼務教員を置く地域連携センターを設置することを決定した。平成16年度は、数回の公開講座が主な活動であったが、平成17年度には、専任教員や兼務教員や臨時職員を置き、センター主催の大規模な公開講座の他、学部主体の公開講座を組織し、産学連携の場となる企業との研究交流会を開始した。県内各種団体の産官学連携組織にも積極的に参加するようになった。平成18年度には、研究補助金の一部を「地域共同」研究補助金とし、本学教員が地域の企業や研究機関の研究者と共同研究を行なう計画に審査により本学教員に研究費を交付するとともに、採択教員を地域連携センターの兼務教員に追加した。

また、平成17年度には宮城県保健福祉部の要請によって、学長の下に看護学部長を委員長とする認定看護師等養成課程検討委員会を置き、看護学部教員とセンター専任教員が中心になって設置の必要性や要件等について検討した。専任教員2名と事務職員1名の配置があれば、開設して看護の専門化や高度化の地域ニーズに応えることが必要であり、本学はこれに積極的に取り組むつもりである旨の回答を行なった(資料:検討委員会報告)。宮城県の政策判断によって平成20年度開設が決定している。

ランゲージセンターの国際センターへの改組は、学生の語学学習は大学の国際化・国際交流の環境で行なわれないと効果的でないこと、本学には申し出は受けながら大学間の国際交流を検討する組織がなかったことか、50人前後の留学生が居ながら支援や相談の組織がないこと、留学希望の学生の相談窓口や情報提供

の場もないことなどの課題があり、その解消を図る目的で計画された。平成 17 年度に設置し、語学教育支援(自宅でもできる TOEIC 自習の e-ラーニングを導入)、国際交流、留学生支援、留学支援のほか、高校生英語スピーチコンテストなどの主催事業を行なっている。大連大学(平成 17 年 4 月)、ハートネルカレッジ(平成 18 年 8 月)と交流協定を結び、本格的な国際交流も始まった。

#### 研究科再編と博士課程設置の検討

事業構想学研究科では、平成 17 年 4 月から、分野構成やカリキュラムを改め、学生定員を 2 倍にする拡充改組を行いこれに伴い研究科教員もほぼ 2 倍にした。平成 16 年春ころから研究科教授会と改革委員会の間で、改組案を往復させながら、最終的に平成 16 年秋に評議会で決定して、平成 17 年 4 月から実施した。入学希望調査、求人調査を踏まえ、社会人再教育を含む高度職業人養成の強化を主眼とした。また、研究指導と科目担当については、本学評価委員会で、国の審査基準に準拠して教員の資格審査を行ってきた。平成 17 年度募集、平成 18 年度募集とも、定員を超える応募があり、定員を充足した。就職も順調に推移している。事業構想学研究科では学生の博士課程進学の志望や教員の中の博士課程での高度教育研究の希望を踏まえて、博士課程設置という課題が出てきた。

これに対して平成 17 年 4 月の看護学研究科修士課程再編は、きわめて小幅であった。従来定員を満たさない状態にありながら、同研究科は、高度職業人養成と研究能力養成という 2 つの目的を掲げ、修士課程の就学条件、授業形態、入学試験等を思い切って、現職看護師の教育(再教育)向けに再編するところまで至らなかった。平成 18 年度募集でも平成 19 年度募集でも、追加募集を行なわざるを得なかった。看護系大学教員不足で研究者養成ニーズはあり、また現任看護師のリフレッシュ教育ニーズも高いとみられるが、博士課程設置とセットでないこともあり、平成 17 年度小幅改変では効果はとぼしかった。平成 18 年度に入って、博士課程を設置して研究者を養成し、看護系大学教員不足に対応するとともに、修士課程(博士課程前期課程)を研究者コースと職業人コースに分け、修士課程(博士課程前期課程)の高度職業人養成を再編強化するという方向で、検討が開始された。

平成 18 年春から両研究科の博士課程設置と修士課程再編という大学院改革に向けて検討が進み、平成 18 年冬にニーズ調査を踏まえて、両研究科の博士課程設置と修士課程再編の構想を盛り込んだ設置申請書作成の作業が終わり、宮城県と協議の上で、平成 19 年春には文部科学省に申請する予定で準備が進行している。

#### 評価項目 1 (基準協会 A 群) : 当該大学の学部・学科・大学院研究科・研究所などの組織の教育研究組織としての適切性、妥当性

県立大学なので、宮城大学の教育研究組織のうち、学部構成については、設置に先立つ数年間の県レベルでの検討委員会や設置準備委員会を経て、県により、決定されてきた。このために大学で学部構成の適切性や妥当性を自己評価することになじまない点がある。しかし、研究科やセンターになると大学で自発的に検討し、所要の措置を県に依頼している。以下は、その点を踏まえた評価になって

いる。

宮城大学の現在の3学部・6学科構成は、基本的に宮城県が定めたものであるが、次の意味で、妥当性があると評価している。

- ア) 看護学部・・・当該地域においても、少子高齢化、医療の高度化、看護サービスの深化により、質的にも量的にも、看護職ニーズが拡大する中で、いち早く4年制の看護学部を設置し、この看護職ニーズに応えたものである。仙台市内の他の2大学も追随したが、地域の看護職求人倍率は益々高くなっている。ただし、附属病院がなく地域の病院に実習先を依頼している点が特徴である。
- イ) 事業構想学部・・・宮城県は東北の中核といわれながら、支店経済と伝統経済に依存し、ビジネス・マインドや企業者精神による産業創出の活力に欠けるところがあった。当学部は、サービス業中心になるが、事業企画の知識と技術の融合による新事業(プロジェクト)の創造を目指す点で、地域経済活性化に向けて地元経済界の期待も大きい。
- ウ) 食産業学部・・・稲作・漁獲とともに全国5、6位といった「食材王国」でありながら、食料自給率は65%と東北近県のなかでもとりわけ低い宮城県で、食材の生産から、流通、加工、消費までを食産業のシステムとして教育研究し、県民付加価値と雇用の増大に寄与しようとする。県立の農業短期大学の改組としては最適であった。
- エ) 3学部ともに、「高度な実学による地域貢献」という教育・研究・社会活動の使命、「高度な実学を身につけた実践的人材の養成」という教育目標に合致する実学3学部になっており、かつ、県内の東北大学を始めとする有力大学にない(なかった)重要な教育研究分野になっている。

学部を基礎とする大学院研究科は、現在はなお不完全な状態と評価するほかない。既設2研究科修士課程のうち、事業構想学研究科では定員を2倍にして、定員充足、教育課程、就職の点でほぼ順調に進行しているが、博士課程の開設・進学・入学の希望がある。看護学研究科では現職看護師の再教育が中心になっているが、研究能力・研究者養成との関係が不明確であり、定員充足等の点で十分でない。2研究科ともに平成20年度には博士課程を設置して、修士課程(前期課程)を研究者コースと職業人コースの分ける案を検討中であり、この案による博士課程設置と同時に修士課程も完全な整備が可能になる。また食産業学部は1年遅れて食産業学研究科を設置する案の検討に入っている。研究科の整備には、平成20年度 平成21年度までかかる予定となっている。

本学には研究所は置いていない。センターについては、地域連携センターの設置とランゲージセンターの国際センターへの改組により、総合情報センター、国際センター、地域連携センターの3センター制となった。これにより、本学規模の大学としては、教育研究支援組織は整備されたと評価できる。

## 評価項目 2 (基準協会 C 群): 当該大学の教育研究組織の妥当性を検証する仕組みの導入状況

「組織評価」を導入し教育研究組織の機能向上に一定の役割を發揮している。本学では、平成 16 年 12 月の評議会で最終決定し、平成 16 年度活動を対象にした平成 17 年度評価から、教育研究組織の「組織評価」を導入し、すでに平成 17 年度評価、平成 18 年度評価を行っており、今後もこれを続けることとしている。「学部・研究科等の組織評価」は、次のように行なわれている。

### 学部・研究科等の組織評価

教員評価を一部用いて、次のように、学部・研究科等組織活動の評価を行う。

学部・研究科等組織の評価はもっぱら外形に現れた客観指標によって行う。

組織評価の担当機関は宮城大学評価委員会とする。

評価の取りまとめは、評価委員会で年 1 回教員評価と同時期に行う。

評価の対象を次の通りとする。(研究科は一部)

- 教育 (入口) 志願倍率、難易度、定員充足率、入試方法  
(過程) シラバス作成率、授業評価実施率、休講率、FD 参加率、  
退学・休学・留年率  
(出口) 就職率、国家試験合格率(看護学部)
- 研究 平均著作物点数、平均外部資金獲得額、平均外部資金応募件数、  
紀要充実度、学会等開催
- 社会活動 採用指定研究プログラム数、平均国・自治体委員数、平均  
外部講師回数、一人あたり公開講座開催数
- 管理運営 規則準拠運営・改善改革・教員定数充足度・情報公開および  
広報・不祥事

組織評価は、学部長・研究科長および各教授会への通知と改善策の学長との協議等に用いる。

平成 17 年度組織評価と平成 18 年度組織評価の結果は、別紙資料の通りである(「平成 18 年度組織評価」添付)。組織評価結果は評議会や各教授会に公表され、そこで示された大きな問題点については、改善に向けて学長が当該学部長・研究科長と協議を行なう。

この組織評価により学部長・研究科長や教授会の管理運営上の指標が明確になり、学部長・研究科長はこれを自覚し具体的な改善策を検討し、これに向けて努力を行う。例えば、教員定員充足の努力が行なわれるとか、大学院生の定員確保について一次募集で不足する場合に自主的に二次募集が行なわれるし、学部ごとの共通教育担当義務不履行(非常勤講師への代替)の指摘によって、翌年度にはこれが是正されるとか、外部資金導入が学部間で競争的に進められるとか、組織行動の改善をもたらしている。

## 目標達成度：B

食産業学部が設置され、若干の点を除き、ほぼ順調に進行している。  
ランゲージセンターを改組して国際センターを設置し、地域連携センターを設置することにより必要な教育研究支援組織は整備された。しかし地域連携センターの専任教員の配置や機能充実になお工夫の必要がある。  
大学院研究科は、現在なお不十分な状態にあるといわざるを得ない。しかし大学院博士課程の設置と一体の修士課程再編の検討がほぼ予定通り進んでいる。  
「組織評価」により、教育研究組織のパフォーマンス向上の仕組みが働いている。

### (3) 残された課題

食産業学部の完成に向け、教育課程を着実に整備していくとともに、研究・社会貢献の充実に努める。次のような課題がある。

- ア) 学生募集関係では他の2学部と同等の志願倍率・実質競争率・合格者平均点まで引き上げること
- イ) 履修登録制限を年次進行のなかで円滑に実施していくこと
- ウ) 必修のインターンシップを順調に立ち上げること
- エ) キャリア教育と就職指導、就職先開拓により、第1期生の100%に近い就職を確保すること
- オ) 4年で設置の「完成」(文科省の完成承認)をすること
- カ) 食産業学研究科(仮称)修士課程の検討を入念に行い設置申請および設置までを実現すること

センター整備では、次のような課題がある。

- ア) 総合情報センターは、蔵書・電子媒体情報の集積、学生利用の向上を図ること、情報障害の引き下げ等であり、(別項目で詳細に検討)
- イ) 国際センターは、設置後始まった4事業を確実に展開すること、語学支援の自習システムを向上させること、実質的な相互交流の出来る大学等との協定校を徐々に増やすことなど、
- ウ) 地域連携センターについては、対外的にも責任をもてる専任教員の配置を図るように全学の合意によって措置すること、公開講座については学都仙台コンソーシアム・サテライトキャンパスの公開講座にも参加すること、産官学連携、とくに企業との共同製品・技術開発・商品化について活動を活発にすること。(別項目で詳細に検討)
- エ) 認定看護師養成課程について宮城県の政策に採用され本学で実施することになったので、宮城県と連携し日本看護協会に申請し、認可を得て、これを設置し、地域の看護の高度化や専門化に寄与すること。

大学院については、博士課程設置を含む改革案を完成させ、県の実情を得て文部科学省に設置申請し、認可を得ること。立ち上げにおいて、博士課程前期課程(修士課程)、博士課程後期課程ともに、入学定員を十分に確

保し就職も十分に高いという応募状況にしていくこと。

「組織評価」は、今のところ、対象が学部・研究科のみになっていて、「学生部」(組織としては存在しないが、学生部長が所掌する事項範囲、を指すものとする)、総合情報センター、国際センター、地域連携センターの3センターが対象外になっている。評価委員会で評価項目について十分審議し、「学生部」、3センターについても組織評価を導入すること。

#### (4) 残された課題の達成の見込み

宮城大学は、平成21年度には公立大学法人化することになっている。また順調であれば平成20年度末で食産業学部は「完成」(通常、履行状況報告が不要になり、設置認可に伴う認可者の監視期間が終えることを指す)する予定である。したがって、上記「残された課題」については、平成20年度末までに実現することにしたい。看護学研究科博士課程の新規研究指導可能教員の確保については難航しているが、これを除けば実現上の大きな障害はないと思われる。ただし、食産業学研究科(仮称)の設置は、平成21年度になるので、平成20年度末は、修士課程設置の検討と設置申請・認可までが目標となる。

### 3. 学士課程の教育内容・方法等

#### (1) 学士課程教育に関する全学目標

目標：全学体制による共通教育を開始し軌道に乗せ、教育効果をあげるほか、全学体制で教育改善に努める。

目標の説明：開学以来平成16年度まで、本学の学士課程教育はすべて当該学部の責任で行っており、科目は教養教育科目と専門教育科目に分かれていた。食産業学部の設置にあわせ、学士課程教育を共通教育と専門教育に分け、この共通教育を平成17年度から3学部共通のカリキュラムで全学体制によって実施することにした。宮城大学は、平成16年から17年にかけて、全学体制による共通教育を開始し軌道に乗せ、教育効果をあげる、という全学的な目標を立てた。そこで、学士課程教育のうち共通教育部分は、全学の自己点検評価の対象とする。また学士教育課程には、共通教育のほかに、FDのように全学体制で取り組むものがある。全学体制のFDで教育改善に努めることも目標としていた。

#### (2) 自己点検評価

##### 事実経過

##### 共通教育の開始

平成17年度から、3学部共通の共通教育を全学体制でおこなうことになった。科目群を語学とコンピュータの「リテラシー科目」、大学教育・専門科目への導入を図る「導入科目」、社会生活の上で必要な基本知識を提供する「社会の知恵」等に分類してさまざまな科目を配するほか、「基礎ゼミ」、英語、情報基礎科目は全学部で必修とし、選択科目についても科目群毎に一定単位以上履修といういわゆ

る選択必修のしぼりが設けられた。また非常勤講師に頼らずにできるだけ本学教員が責任をもって担当するように、共通教育のどの科目をどの学部の専任教員が担当するかという学部割り当てが定められた。

そして、この共通教育の管理運営の組織として、新たに全学委員会の「共通教育委員会」が設けられた。共通教育委員会は共通教育準備の都合上、平成16年度に設置され、教育研究担当の副学長が委員長で学部長並びに教務委員長を含む学部代表委員、各センター長及び共通教育科目担当者代表で構成された。同委員会は、共通教育の科目・担当者の決定を行える他、共通教育担当の前任者が退職等で欠員になる場合に、その学部の後任者が同じ科目を担当することを担保する必要があり、採用選考権を持つ教授会に対して後任者の共通教育科目担当能力について注文をつけることのできる強い権限を有する全学委員会とされた。

新カリキュラムの共通教育科目群は次の通りで、これが平成17年度入学者から、適用された。旧カリキュラムの2年生以上には開講保障が行われた。(詳細は宮城大学学則「別表」。)

図表 1-1 平成17年度以降入学者用新カリキュラム

区 分		学 部		看護学部	事業構想学部		食産業学部	
		社会知恵	リテラシー		事業計画学科	デザイン情報学科		
共 通 教 育 科 目	リテラシー			29 単位	29 単位以上		33 単位	
	導入科目							
	社会の 知恵	社会科学						
		自然科学						
		人文科学						
	留学生対応							
リメディアル								
	その他							
専門教育科目				104 単位	85 単位以上	104 単位以上	95 単位	
卒業必要単位				133 単位	124 単位	133 単位	128 単位	

共通教育科目は、平成17年度の食産業学部設置と同時に3学部一斉に実施された。学生には好評であり、適用学年の下級生は上級生にうらやましがられるという状況が続いている。微調整はともかく、設置後の履行状況監視下にある平成20年度までは基本的な変更ができないので、平成18年度からは、国際センター専任教員による完全英語授業「英語特論1・」を「その他」群に追加すること等の改善を行うほかは、各科目の充実に努められている。

#### ファカルティ・デベロップメント

全学体制で行っている教育方法改善の取組としては、平成15年度から本格化し平成18年度で4回目となったFD(ファカルティ・デベロップメント：組織的教員研修)がある。宮城大学のFDにはいくつか特徴がある。第1に、全学体制(学

長を委員長とする実行委員会主催。平成 17 年度から副学長を委員長とする全学の教務委員会主催)で行っていること、第 2 に、全員参加の「公務」として行っていること、第 3 に、3 日～4 日間、朝から夕方までかなり濃密なスケジュールで行っていること、第 4 に、全体会・共通教育部会・各学部部会・各研究科部会に分けて、日程的に重ならないように行っていること。全体と部分の関係をつけるとともに、自分が属さない部会にも参加できるようになっている。第 5 に、部会はグループごとのワークショップ作業を報告しあい討論する参加型になっていること、第 6 に、終了後あまり間をおかずに報告書を作成し、成果や課題を全員が共有できるようになっていること、などである。(『宮城大学の FD』、平成 15 年度、平成 16 年度、平成 17 年度、平成 18 年度、参照)。平成 17 年度～平成 18 年度は次のように行われた。

#### 宮城大学の FD

平成 17 年度・・・8 月 8 日～8 月 10 日

全体会 荒井克広「大学のアドミッションポリシーについて」、石川三佐男「秋田大学三学部地域・臨床型リーダー養成」

共通教育部会 基礎ゼミから何を学ぶのか？ 導入教育としての基礎ゼミの役割 全学シンポジウム

看護学部部会 特色ある宮城大学看護学部の形成に向けて グループワーク

看護学研究科部会 臨地看護経験の有無による教授方法ならびに研究指導方法の特徴 討論

事業構想学部部会 演習科目のあり方について / 授業改善をどう行っていくか

事業構想学研究科部会 研究科の戦略的な教育目標の設定

食産業学部部会 高校教育と大学教育の橋渡し / 新入生の実態と初年度の食産業教育

平成 18 年度・・・8 月 7 日～8 月 10 日

全体会 荻上紘一「これからの特色ある大学教育のあり方」、三石大「これからの教育環境と教育方法 - e ラーニングの動向と課題」

共通教育部会 共通教育の教育環境と教育方法 報告 全学シンポジウム

看護学部部会 カリキュラム改革に向けた特色ある宮城大学看護学部の形成に向けて グループワーク 全体討論

看護学研究科部会 博士課程設置に向け修士課程の充実を考える 講演と討論

事業構想学部部会 科目連携を目指したカリキュラムのあり方 / 特色ある大学教育のあり方 コースワークショップ 全体討論

事業構想学研究科部会 魅力ある大学院のあり方 領域ワークショップ 全体討論

食産業学部部会 どのような能力を持った学生を育てるか 教育目標と課題 学科討論、全体討論

**評価項目 1 (基準協会 A 群): カリキュラムにおける高大連携。学生が後期中等教育から高等教育へ円滑に移行するために必要な導入教育の実施状況**

共通教育の「導入科目」群で成果を上げている。このなかの「基礎ゼミ」は、1 年生前期に設けられた少人数教育科目であり、全学必修になっている。共通に、教員との直接コミュニケーション、体験学習・参加型学習を重視し、大学コミュニティとカレッジ・ライフへの繰り入れ（教員・学生相互のつながり形成、順調な学生生活の開始）大学での学びへの導入（図書館利用・情報システム利用・調査など情報収集法、レポート・論文作成法、パワーポイントプレゼンテーションなど発表法の習得）専門を学ぶモチベーションの教育、という目的を達成しようとしている。実施後の平成 17 年度 FD の共通教育部会の「基礎ゼミ」をテーマに実施状況と課題についての報告・討論においては、ほぼ満足すべき成果だということであった。「導入科目」群には、「からだの科学」「会計の考え方」「生活と住空間」「食産業概説」「食の文化論」「情報と社会」があり、3 学部からなる宮城大学の学問への共通理解・導入を図っている。

また入試科目等との関係で専門科目履修に必要な知識のない学生を対象にリメディアル（補習）科目を設けている。入学時に試験をして学力の不足する学生に、リメディアル科目を履修させ高校教育とのつながりを円滑にしようとしている。リメディアル科目履修者の入学者に対する比率は、下記の通りである。

図表 1-2 リメディアル科目履修者の入学学生比 (%:1 人が 2 科目履修のこともある)

	平成 17 年 度	平成 18 年 度	対象科目（学科）
看護学部	40.2%	43.4%	生物・化学(看護)
事業構想学部	59.0	42.5	物理・数学(デザイン情報)
食産業学部	33.8	63.8	生物・化学(ファーム・フード)/ 数学・物理(環境システム)

平成 18 年度 FD でリメディアル科目実施のレビューをしており、「リメディアルによる底上げ効果は十分発揮された」という評価であった。（『宮城大学の FD 平成 18 年度』23 ページ）

**評価項目 2 (基準協会 B 群から): 国際化に対応するための外国語能力を育成するための措置の適切性、情報化に対応するための情報処理能力を育成するための措置の適切性**

共通教育科目の「リテラシー」科目群で一応の成果を上げている。この群で語学とコンピュータ処理の能力を養成しようとしている。英語は各学部で 6 単位～8 単位を必修にしており、コンピュータ基礎・統計処理の計 4 単位を必修にしている。第 2 外国語として中国語とスペイン語を導入した。

英語教育については、外国人 2 名を含む 6 名の専任教員と外国人等の非常勤講師を配置している。クラスは 20 - 30 名くらいの少人数教育になっている。ま

た外部検定を単位化し、自宅からもアクセス可能な e ラニングの自習システムで TOEIC 検定訓練をサポートし、全学生対象の英語プレゼンテーション・コンテストを開催している。留学セミナーを開いて英語圏への留学を支援し、留学生（日本語の上級者が入学している）には「日本事情」という科目を必修にしており、留学生支援を行なっている。ただし、共通教育英語の専門英語との区別と関係が必ずしも明確でないために、共通教育の英語教育の共通の達成目標が今ひとつ明確でないことと、3・4年次の専門英語科目がないとか著しく少ないことが欠点になっている。また、英語担当専任教員の担当時間数が所属学部によって非常に違っている。学部によっては一層の少人数教育や専門英語の教育が可能である。

コンピュータ基礎教育でも成果は上がっており、一応適切である。全員にメールアドレスを配布しており、学部ごとにコンピュータ・ラボがあり、事業構想学部ではパソコン購入を義務付けている。全学生について、インターネットやメールはもちろん、ワープロソフト、表計算ソフト、プレゼンテーション・ソフトが使って、ホームページが作れるというのが、1年次コンピュータ基礎のおおよその到達目標になっている。したがって、宮城大学学生は、卒業までの基礎ゼミに始まり卒業研究までのほぼすべての発表をパワーポイントで行っている。しかしここでも、情報教育の共通教育達成目標を学部間で統一的に一層明確にするとともに、入学学生能力が変化するのでこれにあわせて毎年の目標を調整する仕組みをもつ必要がある。また情報担当教員の担当時間数が著しく少ない学部があり、情報系教員の共通教育担当割当ての調整が必要である。

### **評価項目 3（基準協会 B 群）：幅広く深い教養及び総合的な判断力を培い、豊かな人間性を涵養するための配慮**

宮城大学では「理念」中の「精神」で「ホスピタリティとアメニティ」を掲げ、校旗・シンボルマーク等に記している。授業による科目履修・課外活動すべての学生活動を通じてホスピタリティ精神とアメニティ感覚を身に着けるようにしている。例えば、学生団体に「キャンパスレンジャー」があり、学内便所掃除、池の草取り、訪問高校生の案内等を行っており、キャンパスは常に美しく保たれている。学生団体にはボランティア活動の団体や地域貢献の団体も多くある。

幅広く深い教養及び総合的な判断力の養成を直接意図しているのは、共通教育の「社会の知恵」の科目群である。社会科学 4 科目、自然科学 4 科目、人文科学 5 科目の計 13 科目であり、それらの中から各 1 科目は必ず履修しなければならない。ただこれが、深い教養や総合的判断力の形成にどの程度寄与しているか、教育効果を正確に測定することは難しいが、大学としてはこれが学生の「社会の知恵」（「幅広く深い教養及び総合的な判断力」）を養成する教育としており、いまのところ大きな問題は生じていない。

### **評価項目 4（基準協会 B 群）：基礎教育と教養教育の実施運営のための責任体制の確立とその実施状況**

責任組織・共通教育委員会は平成 18 年度には順調に機能するようになった。平

成 16 年度から平成 17 年度にかけて、学部教授会の決定権と共通教育委員会（全学委員会）の決定権の間の摩擦であるとか、教員間の科目担当割当て・授業実施キャンパス等についての不満とか、いろいろな不協和音があった。共通教育委員会による共通教育運営にも難しい点があったが、実施 2 年目の平成 18 年度は、共通教育委員会のなかに学務委員会を立ち上げて体制を強化し、共通教育委員会の責任による共通教育の実施という全学体制についての理解も進んだ。学内は落ち着きをみせ、共通教育委員会による平成 19 年度授業編成は順調に行なわれた。ただ、これまで共通教育 FD などを通していろいろな問題や課題が出てきたので、共通教育開始 4 年後をにらんで、共通教育の本格再編に向けて、3 年目（平成 19 年度）から検討委員会を設けて検討に入りにしている。

### 評価項目 5（基準協会 A 群）：学生の学修の活性化と教員の教育指導方法の改善を促進するための措置とその有効性

FD は本学教育改善の動力になっており、成果を収めている。FD は、FD に出席しない教員にもっとも必要だといわれるように、教員の参加が不可欠である。宮城大学では、FD を大学が実施する正式の「研修」と位置付け、全教員が出席すべき公務としている。FD の出欠は教員評価および組織評価の対象にもなっている。そこで出席率は全教員の 8 割以上に達し、高いし高まっている。当初の FD では、学生の授業評価（実施率と授業改善への反映）やシラバス（作成率と「学生との契約」視点からの内容の改善）などの、教育技術面の改善が話題になった。平成 17 年度、平成 18 年度の FD 出席率（全部出席の教員数 / 教員数）、授業評価科目実施率、シラバス科目作成率は、次のように顕著に改善している。

図表 1-3 FD の効用

	看護学部	事業構想学部	食産業学部
FD 出席率(全出席者 / 全教員)			
平成 17 年度	82.6%	67.9%	-
平成 18 年度	89.1%	83.9%	87.5%
学生授業評価実施率(科目率)			
平成 17 年度	68.1%	67.8%	-
平成 18 年度	97.4%	100%	100%
シラバス作成率(科目率)			
平成 17 年度	94.2%	99.5%	100%
平成 18 年度	100%	100%	100%

FD が宮城大学の教育改善に果たしてきた役割は大きい。FD は、教員が自分の教育方法や取組みを点検し、意識改革の機会になっているだけでなく、FD で時間をかけて討議した結果が、教授会、改革委員会、評議会等でカリキュラム改革や大学院改組、教育目標など正式の議題として取り上げられ、組織的な教育改善の諸改革に結実していった場合も少なくない。ただ、FD 教授会ワーキンググルー

ブ設置・改善案の検討開始 教授会での方策の決定、というような、FD 結果を改善に活かすシステムが全学部・研究科で定着しているところまではいっていない。

#### 目標達成度：B

導入教育は、基礎ゼミ等を中心に比較的順調に進んでいる。

外国語・情報教育ともに一応成果をあげている。

ホスピタリティとアメニティという精神の打ち出しや共通教育科目群「社会の知恵」で人間性教育、教養教育に努めている。大きな問題点は出ていない。共通教育委員会による共通教育の責任体制は平成 18 年度には実質的に確立した。

全員 FD が 4 年間に亘って、全学的な教員意識改革、教育改善の方法として機能してきている。

#### (3) 残された課題

共通教育の「リテラシー」群では、英語教育や情報教育の達成目標を明確にすること。

共通教育と専門教育で行う英語教育の性格の違いや両者の繋がりを明確にすること。情報教育についても同様である。

語学・情報リテラシー科目担当を全学的な平均的な担当体制にすること。

「基礎ゼミ」が教員とのコミュニケーション型、学生の参加型になっていない場合には、改良すること。

「導入科目」(基礎ゼミを除く)群と「社会の知恵」科目群の科目の効用について測定し、科目や担当の適否について検討すること。

共通教育委員会が共通教育実施の責任を果たせる体制を確立すること。

FD は成果をあげてきたが、例年の行事としてマンネリ化し形式化するのを避ける工夫をすること。

#### (4) 残された課題の達成の見込み

共通教育関係の課題 ~ については、平成 19 年度夏前に検討委員会を設けて、アンケート調査や教育効果の測定を行ったうえで、本格的な検討を開始することにしている。そして年度末までには、検討結果をまとめて、平成 20 年度中に実施の準備をし、平成 21 年度に共通教育改革を実施する。

FD については、引き続き同じ体制でこれを実施していくが、来年度から、事前のテーマ設定に十分な討論を行うこと、教員の参加とコミット、相互批評・意見交換がより深くまで達する方式にすること、課題解決のワーキング・グループを必ず設けるなど、確実に改善につなげる仕組みを作ること、などの工夫を行う。

## 4 . 学生の受け入れ

### ( 1 ) 学生受け入れに関する目標

目標：地域の学力・意欲・適性に優れた学生の受け入れを推進する。

目標の説明：宮城大学は県立の大学であり、県民の高等教育機関として設立されている。従って、その点からは入学者の県内比率が高く、納税者である県民の子供である学生をできるだけ多く受け入れることが望ましい。しかし、他方でそのために入学者の学力が低くレベルの低い大学となるのは避けねばならない。県民もこれを望むものとは考えられない。従って、できるだけ多くの県民である学生が、しかし同時にできるだけ高い学力・意欲・適性の学生が入学するようにすることが必要である。県内比率は高く、学力は高い、という2つの目標を両立する1つの目標として追求する、すなわち、地域の学力・意欲・適性に優れた学生の受け入れを推進するというのが、本学の学生受け入れの目標になる。

### ( 2 ) 自己点検評価

#### 事実経過

宮城大学の学生受入を決める入学試験には、大きくは、「一般選抜」、「特別選抜」、「編入学試験」、「大学院入学試験」の4種類があり、このうちで学士課程1年次入学者を決める「一般選抜」では、「前期日程試験」、「後期日程試験」を行っており、「特別選抜」では、「推薦入学」、「帰国子女」、「社会人（看護はAO）」、「外国人留学生（看護はなし）」の選抜を行っている。「一般選抜」では、「センター試験」と「個別試験」の成績を一定割合で合計して判定している。「個別試験」は「看護学部」が「小論文」と「面接」、事業構想学部が「総合問題」、食産業学部が「教科科目試験」である。

「推薦入学」には、「県内枠」と「全国枠」があり、「県内枠」は県立大学であることを考慮した制度で県内各高等学校は各学部の各学科1名の推薦ができる。「全国枠」では、他の都道府県及び宮城県の高等学校から同じく1名の推薦ができる。その推薦を受けた者の中から、各学部で定めた募集人員まで、小論文・面接・評定平均値等によって選抜する。

平成17年度に行なう平成18年度入試以降の主な変化は、食産業学部が前期・後期の分離分割型に移行した。看護学部が一般入試のセンター試験科目を5教科7科目にした。事業構想学部事業計画学科のセンター試験科目・数学を必須し4教科4科目とした。3学部とも英語のリスニングを入れた。平成19年度入試から事業構想学部と食産業学部の推薦入試に全国枠を設けた、ということである。

本学の全選抜合計の出願倍率（出願者数／募集人員）と実質競争倍率（受験者数／合格者数）の推移を平成14年度入試（13年度実施）から平成18年度入試（17年度実施）まで見てみると次の通りである。（「大学基礎データ」）

図表 1-4 宮城大学の入学試験：出願倍率と実質競争倍率

学部	入試年度 倍率	平成 14 年 度	平成 15 年度	平成 16 年度	平成 17 年度	平成 18 年度
看護学部	出願倍率	4.3	3.7	4.6	4.6	4.2
	実質競争倍率	3.3	2.6	3.1	3.5	3.0
事業構想学部	出願倍率	5.2	5.5	4.8	4.3	4.2
	実質競争倍率	3.7	4.2	3.8	3.2	3.1
食産業学部	出願倍率	-	-	-	5.6	4.1
	実質競争倍率	-	-	-	3.2	2.4
全学	出願倍率	4.8	4.8	4.9	4.7	4.7
	実質競争倍率	3.6	3.6	3.6	3.5	3.2

県立大学の性格上、入学者のうちで宮城県出身者の比率がどの程度かということも見ておく必要がある。次の表は入学者の出身高校によって県内出身者の比率を見たものである。平成 18 年度入学は全学平均で 67% で、看護学部 60%、事業構想学部 75%、食産業学部 67% になっている。

図表 1-5 入学者の県内高等学校出身者の割合 (%)

入学年度	平成 14 年度	平成 15 年度	平成 16 年度	平成 17 年度	平成 18 年度
看護学部	56.7	60.0	55.3	51.1	59.6
事業構想学部	70.3	70.2	75.2	77.3	74.6
食産業学部	-	-	-	59.1	58.6
全学	66.3	67.1	69.1	66.4	66.7

さらに、学生募集の上からも、大学教育の上からも、本学入学者の学力動向を常に監視しておく必要がある。センター試験の合格者（できれば入学者）の平均得点率をもっともサンプル数が多く学部間・他大学との比較もできる公平・客観的なデータである。（ただし問題の難易度が変化するので、これは相対比較変化を見るには好都合であるが、入学学生の学力の絶対水準変化はわからない。絶対水準変化は入学後に毎年同じ問題でいわば定点観測をする必要がある。）次表は外部進学機関が公表しているデータから、精度が高いことを本学データで確認しまとめた。

図表 1-6 東北地区大学：センター試験・前期日程試験合格者平均得点率 (%)

学部	入試年度	平成 17 年度	平成 18 年度	H18 教科・科目数
本学・看護学部		69.3	71.6	5-7
事業構想学部		75.2	77.4	4-4、3-4、
食産業学部		68.4	64.6	5-7、6-7
県立 I・政策系		71.8	75.2	3-3

学部	入試年度	平成17年度	平成18年度	H18教科・科目数
看護系		67.3	71.1	5-5
県立 A・工学系		57.1	60.7	5-7
農学系		63.8	67.4	5-7
国立 T・経済経営系		81.4	83.8	6-7
工学系		82.6	84.9	5-7
農学系		81.0	81.3	5-7
看護系		74.7	74.9	5-7
国立 M・教育系		68.1	72.7	5-7、6-7
国立 Y・人文系		66.6	71.1	6-7
工学系		63.2	65.0	5-7
農学系		66.4	68.7	5-7
看護系		65.2	66.4	5-7、6-7
国立 F・人社系		67.9	69.9	5-7,6-7,4-4
理工系		64.2	66.4	5-7

ここでは、本学の学部間比較では、県内出身者の比率が高い学部ほど合格者平均の学力が高い（事業構想学部 看護学部 食産業学部）ことが示されている。ただし、事業構想学部の教科・科目数は少ないのでどの程度割り引くかということは残る。本学の場合県内の優秀な学生に来てもらうこと、地元がいい評判を立てることが大事であるということはいえる。他大学比較では、本学は東北大学には及ばないが東北の他の国公立大学類似学部には十分比肩しうる程度、学部によってはどちらかというところを超える学力の学生が入学していることが示されている。

#### 評価項目1（基準協会A群）：各種選抜方法の位置づけと適切性

本学では、18歳人口減少の中で志願倍率・実質競争率ともに一応維持し優秀な学生が入学している。学生受け入れの各種選抜方法の組み合わせや位置づけは概ね適切である。

一般入試合格者は、センター試験で教科・科目の学力、個別試験で小論文・面接・総合問題により思考力・意欲・適性・資質等を問うており、合格者を両方の観点から判定している点で、入試方法は概ね妥当である。ただし食産業学部は個別試験も教科科目の学力試験になっている。

一般入試に対する特別入試（AO入試や推薦入試等）の募集人員を比率的に高め過ぎると、入学学生の学力差や履修科目の相違が大きくなり入学後の大学教育に支障を抱える。平成16年度入試までは推薦入試は定員の32.3%、平成17年度～平成18年度は31.6%であったが、平成19年度入試は2学部の全国枠導入で40%となった。当面40%を限度とすることが適切である（「大学基礎データ」表13他）。

高校生を対象とした AO 入試では志願者は科目試験を受けずかつ合格者が本学に来るとも限らず、推薦入試に代わる選抜機能がほとんどない。一般入試の個別試験で教科・科目の学力以外も検査しているので、AO 入試は特別の社会人入試以外は不要である。現在、本学では看護学部で高卒社会人対象で 1 年次入学、短期大学・専修学校をでた現任看護師対象の 3 年次編入学について、AO 入試を行っており、前者は良好な結果が得られているが、後者は短期大学卒業者の減少で意義が低下している。

外国人留学生、帰国子女、社会人に対して、人数枠を設けて、特別入試を行うことは、門戸開放、国籍や経歴の異なる学生間の刺激の意味で適切である。

### **評価項目 2 (基準協会 A 群): 入学者受け入れ方針と大学の理念・目的・教育目標との関係**

本学の学生の受け入れ方針は、大学の理念や教育目標を実現していると言える。「高度な実学による地域貢献」という「使命」を、教育面で果たすには、宮城大学は県民の高等教育機関として、県内出身者を高い割合で受け入れて教育するという方針が必要である。県出身者は 60% 台の後半、ここ 2 年間は 3 学部平均で 66% 台にある(図表 1-4)。入学金・推薦枠といった入試の政策要因で県民学生を優先しすぎると競争が阻害され、他県から優秀な学生が入ってくるのを阻害し、レベルの維持とか開放的雰囲気維持に支障が出るので、推薦枠は一定範囲に抑えられている。しかし、結果として県内出身者は 6 割以上になっている。宮城大学で、県出身者の割合が高いのは次の理由による。

推薦入学の県内枠で県内高等学校は各学科 1 名の推薦ができる。その他に全国枠にも 1 名の推薦ができる。この母集団から選抜されるので推薦入学者は 9 割以上が県出身者になり、自動的に入学者の最低 3 割 ~ 4 割は県出身者になる。

県内唯一の公立大学であり、授業料は安く入学金が県民学生は半額になっており、かつ、自宅から通えるので、生活費が少なくて済む。自宅通学生が全体の 55%、県出身者の 80% にのぼる。

県内の身近な人材ニーズに応える学部構成になっている。看護学部関係では、県内でも看護職は益々求人倍率が高まっている。事業構想学部関係では、県内の行政や経済団体では、起業者や企業でコミュニケーション能力があり積極的・行動的な人材に対する需要が強い。食産業学部関係では、農業後継者、食品加工業従事者、観光飲食事業従事者の人材養成の要求が強いと見ている。大学や各学部で、県内高等学校、県内高校長、進路指導教諭、高校生・予備校生等を重点的な対象にして、パンフレット、オープンキャンパス、説明会、ダイレクトメール、講演、出前授業、等のかなり徹底した広報活動を行っている。

### **評価項目 3 (独自): 学力・意欲・適性に優れた学生の受け入れ推進**

県内出身の学生が 66% に達しながら、宮城大学には、学力等のかなり高い学生

が入ってきている。入学学生の質の良さについては教員の間でも定評がある。

看護学部の前期日程試験合格者のセンター試験平均得点率を東北近県の国公立大学で教科科目数も考慮して比較すると、東北大学医学部保健学科の看護学系について僅差で2番目に高くなっている。

事業構想学部の前期日程試験合格者のセンター試験平均得点率を東北近県の国公立大学で比較し、文理融合なので経済経営系と工学系でとると、東北大学経済学部・工学部について2番目に高くなっている。ただし、事業構想学部は4教科4科目ないし3教科3科目なので、その点を割り引かねばならない。

食産業学部の場合は、前期日程試験合格者のセンター試験平均得点率を東北近県の国公立大学農学系学部と比較して、思わしくない。宮城大学の一部としての新学部のイメージが定着し、平成19年度入試では回復してきていると見られる。他の2学部並みに上がることが課題である。

一般選抜で教科科目試験を受けて入学する学生の学力以外の面については、個別試験の小論文・面接や総合問題で思考力・論理力、意欲・適性等を確かめているが、逆に推薦入試の小論文・面接で合格した学生の学力のチェックは十分ではない。指定の評定平均値を超える者の志願を認めているが、高等学校毎に大きな差があり、実際には評定平均値そのものを判定要素にしにくいところがある。かといって応募が多く面接等の時間が十分とれない。推薦入試入学者の学力確認と学力確保が課題として残る。

#### 評価項目4(基準協会B群): 入学者受け入れ方針と入学者選抜方法、カリキュラムとの関係

入学者選抜方針、特に推薦入試により学力や高校履修科目にばらつきがあると見られるので、「リメディアル」科目(補習科目)で対応している。入学直後に試験をして学力の不足するものに、リメディアル(補習)科目を設け、選択(看護学部 生物・化学)、事業構想学部 数学・物理)、または必修(食産業学部 数学・物理または生物・化学)にして履修させ、大学教育に必要な基礎知識を補い、高校教育とのつながりを円滑にするように努めてきた。履修者が看護学部の化学のように入学学生の63%、ファームビジネス学科とフードビジネス学科の化学のように95%と88%、環境システム学科の数学のように81%に達している場合、入学者選抜方法(試験教科科目)に問題があると言わざるをえない。(図表1-2)

#### 目標達成度:A

「地域の学力・意欲・適性に優れた学生の受け入れを推進する。」という目標を達成している。

18歳人口の減少、総大学志願者の減少の中で、宮城大学では志願倍率、実質競争率の大きな低下は起こっていない。平成19年度募集では前年を上回った。

県出身学生が67%で、県民の高等教育機関という目的に合う学生受け入れになっている。

東北地区の国公立大学での類似分野では東北大学に次ぐ位の学力の学生が入学するようになっている。ただし、食産業学部はそこまで達していない。県出身者の比率が高い学部ほど入学者の学力が高い傾向がある。

一般入試で学力以外の面は個別試験で検査出来る仕組みになっている。推薦入試では学力確保に(同じ評定平均値でも高校毎の学力差があるために)不安があるものの、これを入学後のリメディアル科目の履修で補っている。

本学ではAO入試は看護学部の社会人(看護師)対象の特別選抜で1、2名のごく少数しか行っていない。アドミッションズ・オフィサーのいない中でAO入試は選抜方法としては単なる青田刈りになり適切とは考えにくい。

### (3) 残された課題

2学部の推薦入試全国卒の導入により、平成19年度入試から推薦入試募集定員が平均3割から4割に上昇した。当面これを維持しつつ、これが入学者の学力や勉学意欲・思考力・適性等にどう影響しているか、追跡を行なう必要がある。

事業構想学部は他の2学部が5教科7科目のところ4教科4科目または3教科3科目になっている。必要な学力・適性等の確保の上で十分であるか検討の余地がある。また総合問題は、高等学校側の評判が必ずしも良くないし、学力的に優秀な受験生が逃げているとの見方もあり、調査検討の余地がある。

食産業学部の一般入試では個別試験でも教科科目の学力試験を行なっているが、そうすると一般入試では意欲・能力・資質・適性等を加味する機会がない。この点を検討する余地がある。

推薦入試では志願者の増加とともに時間や面接者編成の上で丁寧な入試を行なうことが困難になってきている。日程を2日にするとか、高校の評定平均値を学力確認に用いる手法を開発するなどの方向で検討が必要である。国立大学有力校では後期日程試験を廃止する傾向がでている。本学でも分離分割方式・募集人員比率を維持するかどうか、検討すべきである。

入学試験の在り方の検討の全学体制、入学試験実施の全学体制について検討の余地がある。例えば、入試方針はもっぱら学部の決定事項になっており、また入試実施体制上学部長は一教員と同じになっている。

教員の試験担当回数が平均5回以上とかなり多く、合理化の工夫がいる。

### (4) 残された課題の達成の見込み

平成17年度に学長を委員長とする検討委員会で全学的に入試の在り方について検討したが、入試は学部事項という慣例を尊重し、学部に対していくつかのアドバイスをまとめ、これを採用するか否かは学部次第ということにした。

しかし、18歳人口の減少の中で、大学の理念・学部の目的・教育目標に合致した優秀な学生をどう確保するかということは大学運営の最重要問題になってきている。優秀な学生の十分な入学を確保することなしに「東北の卓越した教育研究拠点」もあり得ない。従って、「残された課題」でまとめた諸課題等について全学的に周到に検討するために検討委員会を設置するか既設全学委員会で検討にはいることが必要である。平成19年度夏までに検討に入り、年度中には結論を得ることとする。

## 5 教員組織

### (1) 教員組織に関する目標

目標：教員組織の充実・高度化を図るとともに、教員資格審査や教員評価を導入し教員資質向上と教員活動の向上を図る。

目標の説明：宮城大学の教員定数は条例その他により宮城県が定めている。県の財政事情から学部新設・新規事業の場合を除けば定数の増加の見込みはないものと考えられる。一定定数で教育研究等成果を最大にするのが、教員組織の目標になる。

しかしそれには、教員定数充足率上昇、分野適合的で教育研究能力の高い教員の採用・昇任選考、大学院担当教員の資格審査、在籍教員の教育研究活動の向上、教員研修の充実などの工夫が重要になる。このうち教員採用・昇任の選考は実質学部教授会の権限で教授会の議を経て学長が行なうことになっているので、全学的にはここ数年、教員充足率向上と在籍教員の教育研究活動の向上等を目指してきた。

### (2) 自己点検評価

#### 事実経過

##### 教員定数と充足率

平成18年5月1日の学部教員定数は、県の設置時配置数をもとに「宮城大学教員の選考等に関する規程」に定めている。設置時の学部定数に対して、副学長1を教授の兼務とし、「特任教員」(月授業時間と給与が決まっている、専任教員と非常勤講師との中間職教員)、センター配置専任教員配置によって、実際の学部教員配置可能数はこれより1、2名少ない場合がある。また大学院は学部教員の兼務になっており、大学院専任の教員定数はない。定数の内助手配置数は学部特性によって定まっており、動かさないのが原則であり、平成18年の学校教育法の改正(平成19年4月実施)に伴う新教員組織においても、助教と新助手の合計が旧助手定数を超えないように旧助手の振分けを行なった。学生収容定員と比較した教員定数は次の通りである。

図表 1-7 宮城大学の教員定数 単位：人 平成 18 年 5 月 1 日現在

	学生収容定員		教員定数 < 教員定数当り学生収容定員 >	うち助手
	学部学生	大学院学生		
看護学部・看護学 研究科	380	20	58 < 6.9 >	22
事業構想学部・事業構想学 研究科	800	40	40 < 21.0 >	6
食産業学部	500		55 < 9.1 >	6
国際センター（内数）			（ 1 ）	
地域連携センター（内数）			（ 1 ）	（ 1 ）
計	1680	60	153	34

平成 14 年度末から平成 18 年度初めまでの各学部教員充足率は次の通りである。平成 17 年度から「組織評価」の管理運営項目に教員定数充足率を入れて各学部の教員定数充足状態に注視しており、定年・転出による退職者補充人事は速やかに行なわれるようになってきている。ただ、看護系教員の場合には、教員不足で質の高い教員を補充するのに難渋している。

図表 1-8 宮城大学教員定数充足率推移，平成 15 年 3 月度～平成 18 年 4 月

年度	平成 15 年 3 月	平成 16 年 3 月	平成 17 年 4 月	平成 18 年 4 月
看護学部	94.9%	88.2%	89.7%	87.9%
事業構想学部	92.7	82.9	87.5	90.5
食産業学部			90.9	90.9

#### 教員資格審査

本学では、全学の評価委員会に教員資格審査の機能を加えて平成 16 年度から教員資格審査を実施している。教員資格審査は、学部教員を研究科の研究指導・科目担当教員にする場合、文科省への設置申請を行なうに当たり予備審査が必要な場合、学校教育法改正等による一斉の振分けが必要な場合、等に行なっている。学部または研究科教授会で審査申請の決定をし、評価委員会で資格審査を行ない、結果を教授会に通知しこれによって教授会は担当や職位等を決定するという方式である。大学院が「完成した」平成 16 年度以降のすべての大学院担当教員はこの教員審査にかけて決定してきた。また平成 19 年 4 月実施の「助教」の職について、平成 18 年度在籍のすべての助手を評価委員会の資格審査にかけ、34 人中 30 人を「助教」、残り 4 名を助手とした。大学院博士課程の設置申請の準備をしているが、文科省大学設置審議会の教員審査に先だって、学内で予備審査をして設置申請に向かうことにしている。

#### 教員評価

宮城大学では、平成 16 年 12 月の評議会決定（下記）によって、「教員の教育、研究、社会貢献、管理運営の活動の活性化と向上を図る」目的で、教員評価を行う

ことになった。この評議会決定により看護学部と事業構想学部の2学部は平成16年度の教員活動を対象にして平成17年度のはじめに試行実施を行い、平成17年度活動を対象にした平成18年度はじめの評価から本格実施してきている。また平成17年度に食産業学部が設置され、平成17年度活動を対象にした平成18年度評価から試行実施を行ない、平成18年度活動を対象にした平成19年度評価から本格実施することになった。本格実施か否かは、教員評価方法段取りは同じであるが、教員評価結果を2回の期末手当成績率に反映させるかどうかの違いである。

## 宮城大学の教員評価について

(平成16年12月の評議会決定、平成17年12月修正の「教員評価「総論」」の抜粋。付属資料：教員回答シート H19)

### 1. 教員評価の趣旨

宮城大学では、次の趣旨により教員評価を行う。

努力したことが報われる教員評価システムによって、宮城大学教員の教育、研究、社会貢献、管理運営の活動の活性化と向上を図る。

宮城大学の内部に自律的な教員評価システムを樹立することにより、本学の教員組織が自らを律する高い自治能力を有することを示していく。

学校教育法の改正による認証評価機関(大学基準協会または大学評価学位授与機構)の評価にあたっては、各大学の自己点検評価が前提となるので、この教員評価により自前データの蓄積を行う。

### 2. 教員評価の原則

宮城大学の教員評価は次の原則に則って行う。

大学内評価 宮城大学内部の学部・研究科と全学の所定の機関で行う大学内の評価とする。大学の外部の者による教員評価とはしない。

ピアレビュー(同僚評価) 委員会方式による教員による教員の評価とする。管理者による評価とはしない。

客観評価 「努力」を外に現れた客観指標と所定の基準によって他者(同僚)が評価することとする。「絶対評価」(自己設定目標に対する達成度の評価)や自己評価とはしない。

結果評価 「努力」を意図やプロセスによってではなく主に結果(プロダクト)によって測定するものとする。結果は本人と組織両方にとって重要である。

### 3. 教員評価の対象

宮城大学の教員評価は、次の通常枠と特別枠の2つについて、講師以上の教員の年間の活動について行う。

通常枠 評価は次の表の4つの教員活動領域のそれぞれに関する5段階評価およびこれらを総合評価ウェイトで総合した5段階総合評価の5つの部門について行う。これをもとに優秀者を決定する。

領 域	評 価 対 象	総合評価 ウェイト
教育	客観指標と授業評価・シラバス・自己改善の有無	3割
研究	著書・論文・作品・報告・特許・資格等	3割
社会貢献	産業・自治体等・非営利非政府・市民・マスコミ	2割
運営	役職・委員会活動・取組度	2割

特別枠 特定活動で特に優秀な成果を収めた者を「特別枠」で評価するものである。学部等からの評価委員会への推薦について審査し、該当者を決定する。該当教員は、総合評価の優秀者と同等の扱いとする。

教員のうち助手については教育補助・研究・社会貢献の活動領域について評価を行う。別枠とする。

#### 4. 教員評価の組織と作業フロー

教員評価は次の組織によって行う。

各学部・研究科に教員評価担当委員会を設ける。各学部の評価担当委員会は、各教員および研究科の評価担当委員会・全学委員会の委員長等によって記入された「教員評価表」に従って、学部教員を4項目それぞれについて5段階評価（2：3：3：2の割合で4段階評価し特に良好でない場合に5段階目とする）し、これを本人に内示するとともに、本学の評価委員会に原案として提出する。

全学の評価委員会は、本人からの異議申し立てを含めて、原案が適切かいなかをチェックするとともに、学部毎に各教員の5段階評価を確定する。

全学の評価委員会は、学部からの特定活動領域の特別枠優秀者申請について協議する。

この評価作業の流れは、フローチャート（略）のとおりである。

#### 5. 評価の使用

教員評価は次のように用いる。

5段階評価の学長から本人への通知

総合評価「優秀者」の期末手当成績率への反映

総合、教育、研究、社会貢献および特別枠の優秀者の顕彰

特に注意が必要とされた者への注意

#### 6. 実施時期

前年度の活動を対象にその年度の5月頃に行う。

本学教員評価システムは1年近くをかけて独自に開発したもので、いくつか特徴がある。すべてイントラネット上の表計算ファイルの授受で電子的に処理される。表ファイルには教育・研究・社会貢献・管理運営について合計138の評価項目があり、教員は年間の活動レベルをクリックするとインパクト係数やウェイトを用いた関数の自動計算により点数化される。教員評価は教員データベースと一体で教員の自己記入は委員会がデータベースによりチェックする。点数化により学部毎・活動領域毎に序列化され5段階評価される。最後に活動領域評価が3：3：2：2の割合

で総合序列化され、総合5段階評価が出される。優秀者は総合評価2割、各領域評価1名、あと特別枠となっている。評価項目や点数化の際のウェイトなどは毎年の評価作業を踏まえて改善していくことになっている。

この教員評価を2学部について平成17年春に試行し平成18年春に本格実施した。食産業学部は、平成18年春に試行実施した。現在、平成18年度活動を対象にした平成19年度実施(3学部等全教員)を準備中である。本学教員評価システムは順調にスタートし定着しつつあると言える。

#### 教員非違行為

宮城大学では、かつては教員の不祥事が起こっていたので、平成15年6月には、「宮城大学教員非違行為取扱内規」を制定し、教育公務員特例法による教員非違行為取り扱いの手続きを明確にするとともに、非違行為の絶滅を誓った。しかし、なお、次のように非違行為による懲戒処分を行なってきた。

図表 1-9 宮城大学教員の非違行為(懲戒処分)

	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度
件数	0	1	0	2
対象者	0	1	0	2
処分内容		停職2ヵ月(他人の論文の不適切使用)		停職2ヵ月(酒気帯び運転) / 減給2ヵ月(他人の教材の不適切使用)

一見件数は増えたように見えるがここには同じ教員によるいわば累犯行為が含まれており、これを別にすれば、教員全般の倫理規範は高まっているといえる。「教員非違行為取扱内規」は、非違行為予防の上でも事後措置の上でも有効に作用している。

何よりも個々の教員が高いモラルで行動し、かつもし不幸にして教員に非違行為があった場合には学部も大学も、懲戒免職処分を含めて、法令条例や学内規則にもとづき、自治的に厳正に処理していく姿勢が必要である。

#### 評価項目1(基準協会A群): 理念・目的・教育課程の種類性格、学生数との関係における教員組織の適切性

国公立大学平均と宮城大学の教員現員当り在籍学生数の比較を行なうと次の通りである。公立大学の教員現員当り在籍学生数は私立大学よりは少なく国立大学よりも多いという一般状況の中で、宮城大学は公立大学の中で教員当り在籍学生数が平均より多い大学、逆に言えば学生当り教員数が平均より幾分少ない大学になっている。しかし私立大学平均に比べれば概ね半数になっている。

図表 1-10 教員・職員当り学生数（現員:人） 平成 18 年度

	国立大学	公立大学	私立大学	宮城大学
学生数	628,945	127,860	2,102,402	1,560
教員数	60,712	11,739	92,032	136
教員一人当り学生数	10.4	10.9	22.8	11.5

（学校基本調査平成 18 年度速報 平成 18 年 5 月 1 日現在）、および本学資料（平成 18 年 5 月 1 日現在）

全学平均では、公立大学平均に遜色ないが、学部毎にみると大きな差がある。教員 1 人当り学生数は、看護学部・研究科は 6.9 人、事業構想学部・研究科は 21 人、食産業学部は 9.1 人である（図表 1-7）。看護学部は実習のために助手が 22 名配置されているなど、特性への考慮はあるが、学生数の最も多い事業構想学部で、教員数が最も少なく、教員 1 人当り学生数は他学部の 2 倍以上になっている。大学設置の学部定数配置の時からこのようになっていて、定数配置の際の算定基礎や考え方が響いている。平成 17 年度の事業構想学部のカリキュラム改革時に定数措置を要望したが、そのときは欠員も多く実現しなかった。現在宮城県の財政事情はさらに厳しく当面是正は不可能と思われるが、教員組織の適切性という点からは問題意識をもっておく必要がある。

#### 評価項目 2（基準協会 A 群）：教員組織における専任・兼任比率の適切性

教員の専任比率を上げ兼任比率を下げるように努めてきている。平成 15 年度中に非常勤講師は教育上不可欠とか必要性が高い場合とか、一時的にやむを得ない場合に限る方針をとり、出来るだけ専任教員が責任をもって担当することにした。平成 15 年度以降、非常勤講師の任用数と最終予算額は減少してきている。

教員定数充足率と非常勤講師数との間に明瞭な相関があり、充足率上昇とともに任用数や人件費が減少した。平成 17 年度からの共通教育カリキュラム、事業構想学部カリキュラム改革で非常勤講師は教育上必要な場合にのみ任用する方針が採られた。また平成 19 年度から本学の非常勤講師単価がかなり高いところを普通より少し高い程度に引き下げることにしている。

図表 1-11 非常勤講師任用数・最終予算額推移（平成 17 年度から 3 学部）

	平成 15 年度	平成 16 年度	平成 17 年度	平成 18 年度
任用者実人数（人）A	120	106	112	113
専任教員数（人）B	86	90	135	136
比率 A / B	1.4	1.2	0.8	0.8
最終予算額（千円）（2 月補正・予定）	52,274	39,350	47,444	43,991

平成 18 年度状況を学部毎に見ると（「大学基礎データ」表 3）、共通教育科目の専任教員担当率（非常勤講師担当率）は、全学体制なのでどの学部をとっても

50% 60%と各学部平均化している。全語学の全クラスを専任教員のみで担当するのは難しいなど費用対効果の点で共通教育にはやむを得ない事情もあるが、専門科目担当教員の担当時間数よりも語学を含む共通教育担当教員の担当授業時間数がおしなべて少ないなどの点があり、共通教育科目の兼任率には引き下げの余地がある。

専門科目では学部毎の非常勤講師率に大きな相違がある。食産業学部と看護学部では、特に特殊な教育上効果的な科目で限定的に依頼しており、妥当と思われる。事業構想学部は非常勤講師率が3割に達している。これには、2つの理由がある。第1に、旧カリキュラム以来の実業界からの多彩な講師に多彩な事業事例を講義してもらうという積極的な任用であり、第2は専任教員の定数が不十分というだけでなくこの定数が充足されていないことによる消極的な任用である。専任教員の研究によって新事例等に拡張するとか、定数が満たされないで非常勤講師に依存している分はなお是正の余地がある。

### **評価項目3（基準協会A群）：実験・実習を伴う教育・外国語教育・情報処理関係教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性**

看護学教育には看護実習の助手が必要不可欠である。学生1学年90人に対して現在22人の助手が配置され、学生5-6人に対し助手1人で計24週の看護実習を行っている。概ね適切に配置されている。事業構想学部のデザイン情報学科は理系としては助手配置が少なく実技演習等に支障がある。食産業学部は理系学部として実験や実技演習に必要な数が措置されている。また農場にも助手や契約職員が配置されている。ただし、まだ2年生までしか在籍していないし研究科も設置されていないために実験助手等の配置が十分か正確な判断は出来ない。外国語支援では、全学的な教育研究支援組織の国際センターに専任教員と非常勤職員を置き、全学的に支援している。地域連携センターの全学的な教育研究支援は、専任教員と臨時職員で行なっているが、専任教員は学部持ち回り制になっており、適任者を安定的に確保できていないとまでは言いにくい。総合情報センターの図書館には司書資格を持つ専門事務職員が配置されているが、情報関係は通常の行政職員の配置しかなく高い技術力を持つ専門職員を必要とする。「ヘルプデスク」という委託職員は有効である。総じて、十分とは言えないが、基本的な補助体制はあるといえる。

### **評価項目4（基準協会A群）：教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続きの内容とその適用の適切性**

宮城大学各学部の教員の採用・昇進のための選考は、評議会基準（「宮城大学教員の選考等に関する規程」例規集、参照）に従って、「教授会の議に基づき学長が行う」（同規程、第9条。「教育公務員特例法」）ことになっている。このもとで各学部は、教授会運営内規等で学部の選考委員会の設置や教授会採決方法等についての定めを置いている。人事を新たに起こす科目の設定は評議会でも学則別表の改正が必要であり、全学（学長）承認事項になる。また完全な公募制をとっている。

しかしこの「教授会の議」の方法について平成15年度には、学部では「宮城大学教員の選考等に関する規程」と食い違う運用があったり、選考に専門領域の意見が反映されにくくなっていたり、個々の、具体的には問題も多かった。平成15年度から改善に着手し、平成16年度末までに選考規程に反する内規類は是正された。食産業学部も選考規程に従った内規を定めた。これにより、各学部が自治的に比較的順調に人事を進めている。ただ、看護学部では、教員不足で十分な応募が得られない、いずれの学部も昇任選考が難渋している、事業構想学部、食産業学部の学生の女性比率は50%を超えているのに、女性教員比率は2学部それぞれが4%と5%といずれも著しく低い、という課題がある（国大協目標20%、国公私立大学全国女性教員比率平均17%）。

任期制については、看護学部の全国的な教員不足の中で全学的に導入するには無理があるので、当面学部事情にあわせて学部で検討する方針にしており、食産業学部が平成17年度開設と同時に講師・助手について導入している。任期は4年なので、再任基準について検討中である。

#### **評価項目5（基準協会B群）：教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性**

本学の全面的、本格的教員評価は、有効に作動し始めていると評価している。教員間で議論をしてピアレビュー教員評価制度を独自に開発しこれを期末手当成績率に反映させている。学長・学部長などの管理者評価でも目標評価でもなく、客観的・公平な活動結果評価であること、できるだけ自動化したデジタル・ファイルの授受で評価作業量を極力軽減していることが、有効実施の秘訣かと考えられる。ただし、教員データベースの不具合で、本人記入をチェックできない場合があるので、是正に努めている。

また評価委員会の教員資格審査は、大学院新規担当、設置申請の伴う新規担当、学校教育法改正等に伴う新設職の担当等の決定に有効に作用し、教員組織を適切かつ高度にすることに寄与している。

#### **目標達成度：A**

「教員組織の充実・高度化を図るとともに、教員資格審査や教員評価を導入し教員資質向上と教員活動の向上を図る。」という目標は達せられている。教員組織について設置時の問題であり県の財政事情で当面改善不可能な教員定数配置に適切さを欠くと見られる点はあるが、それを別にして、目標は、次のように達成されている。

教員組織の充実・高度化に向けて、特に教員選考基準・手続きを改正・整備した。

非常勤講師率の引き下げに努め実現した。

大学院担当等に教員資格審査を導入した。

ピアレビュー原則の本格的全面的な教員評価を導入し有効実施している。

全般的には、教員の倫理規範に向上が見られる。

### ( 3 ) 残された課題

設置時定数配置の問題に起因する学部間・学部内の教員の大幅な担当時間の格差の是正を行うこと。

非常勤講師の率を有益で積極的に任用が必要なレベル及び費用対効果の観点からやむをえないレベルまでさらに下げること。

教育の人的補助体制についてとくに事業構想学部デザイン情報学科の実技演習の補助体制について考慮すること。

教員選考手続きを再検討し、専門性と客観性・公正透明性の高い業績等評価ができる制度をさらに工夫すること。

教員評価にいつその改善を加えて精度や公平性を向上させるとともに、評価の反映について検討すること。

教員規範向上に努めるとともに、教員懲戒、再発防止の制度を強化すること。

ア)「宮城大学セクシャル・ハラスメント防止及び対策等に関する規程」および同「指針(ガイドライン)」を改正し、「セクシャル・ハラスメント」の非違行為を具体的に明確にすること、

イ)「教員非違行為取扱内規」を改め、セクハラの非違行為の扱いや評議会の直接審査の場合の扱いを同内規に一本化すること、

ウ)いわゆるアカデミック・ハラスメント、留学生に対する差別や人権・人格侵害についての規則を定めること、

エ)反省を伴わないいわば累犯行為については教育の場にはふさわしくないの  
で嚴重な処分とする措置が取れるようにすること。

### ( 4 ) 残された課題達成の見込み

事業構想学部の教員定数と教育の人的補助体制については、県の財政事情から当面見込みがないが、平成 21 年に予定されている公立大学法人化では定数管理から人件費管理となるものと見込まれるので、この法人化にあわせて県とも協議し是正を検討する。

毎年の全学的な努力で非常勤講師率を平成 19 年度、平成 20 年度にさらにさげる。

「教授会の議を経て学長が選考する」という教育公務員特例法から離れる法人化にあわせて、教員選考方法の在り方を検討する。

教員評価については、平成 19 年度、平成 20 年度において精度や信頼性の向上に努めるが、反映範囲の検討などは法人化の人事制度の一部として行う。

日頃から教員の倫理向上に努めるとともに、本年度中に教員非違行為取扱内規を改める。同時に、法人化で教育公務員法の適用から外れる機会に就業規則等で、反省のない再発非違行為には分限免職を含む嚴重な制度を設けること等を検討する。

## 6 研究活動と研究環境

### (1) 研究活動と研究環境に関する目標

目標：研究費競争的配分システムの確立、外部資金取得拡大等によって研究を推進する。

目標の説明：研究促進は、研究インセンティブや研究時間や研究の物理的条件の確保のほか、研究費が適切にかつ十分に得られることが条件になる。宮城大学教員の研究費は、宮城県の研究補助金と外部研究費（科学研究費補助金、受託研究費、奨学寄附金等）からなっているが、大きな比重を占める研究補助金は職位ごとに一律であり学部内で配分していた。県財政逼迫による削減によって研究資金の効率性向上、費目的な意味での研究補助金の適切な使用、利益相反（受益者自身の配分）になる学部内配分の廃止、競争的な配分審査機構の確立、という点を目標に全学的な研究費配分審査システムを樹立することになった。また外部資金の取得にも力を注ぐことになった。

### (2) 自己点検評価

#### 事実経過

研究について考え方の整理

実学主義にたち、教育を重視している宮城大学では、開学以来、研究について学内にいろいろな意見があり、研究の位置づけが必ずしも明確でなかった。これが教員の研究活動に関する制度や措置に影響していた。しかし平成16年度末までに、さまざまな機会に学内諸機関（教授会、改革委員会、評議会）で議論を行い、教員の研究活動についての学内見解の統一、制度整備が図られてきた。

第1に、「教育研究担当副学長」と「研究委員会」の設置。副学長の1名を「教育研究担当副学長」とするとともに、「研究促進・研究費・競争的研究資金に関すること」等を扱うために教育研究担当副学長を委員長とし学部・研究科の委員等で構成される研究委員会が設けられた。

第2に、宮城大学の理念を定める際に、「高度な実学による地域貢献」という宮城大学の使命のなかに「社会のニーズに応える実学の研究」という研究目標を設けることになった。研究を教育と並ぶ本学の機能としただけでなく、本学の研究目標を、実学の研究においたのである。

第3に、教員評価において、教員の研究活動の位置づけを一層明確にした。教育3、研究3、社会貢献2、管理運営2、の割合で評価することにした。研究活動と教育活動は、同じ3のウェイトとされた。また研究の評価項目と各項目毎のインパクト係数を、本学の実学研究重視と各分野の特性を反映するような研究評価表を作成した。例えば特許や作品も研究成果の項目とされ学術書や研究論文との関係で適切と考えられるインパクト係数にした。

宮城大学の「社会のニーズに応える実学の研究」という研究目標は、宮城大学における研究のスタイルを示している。「社会のニーズに応える実学の研究」では、社会のニーズを知り、これに応えるニーズ牽引型の研究を行う。社会のニーズによって定まる目的に対する手段の研究・開発が主な仕事になるので、基礎研究を

踏まえこれを利用した、場合によっては基礎研究と一体の、応用研究が主たるものになる。

また、実学研究では、研究成果が多様になる。研究書や研究論文の刊行、技術開発や特許取得だけでなく、有効な公共政策の提言、有益で実効性のあるビジネスモデルや企業戦略やビジネス手法の提言、有効な情報システムの開発、特許、専門家・批評家や社会に評価されるデザインや作品の公表、等も研究成果に数えることが必要である。さらに実学研究では、研究方法も多様である。大型の実験設備や大規模な資料集積を伴う基礎研究もさることながら、実態調査やフィールドワーク、公共機関や医療保健機関や企業との共同研究や連携研究、そして創作など、現場での研究、または現場と関係の深い研究が重要になる。資料・機器類においても、各分野の資料・文献・実験機器のほかに、共通に高度な情報処理・データ・画像解析のできるコンピュータや高度な応用ソフトが不可欠である。

#### 研究室等

教員が研究活動を行うには、研究室が確保され研究費が得られなければならない。研究室以外に実験や制作作業に必要な部屋や設備・機器も必要である。

研究室については、開学以来同じく、講師以上の各専任教員に個室の研究室が貸与されている。看護学部の助手は看護実習のために定数配置されている点があり複数人の共同部屋、事業構想学部の助手は個室である。部屋の大きさは約24㎡、机・椅子、デスクトップ・パソコン、プリンター、ロッカー、書架(書類棚)、打ち合わせ用テーブルセット、電気ポット・茶器棚が貸与されている。教員の間には恵まれているとはしながらも、部屋の形や防音等から使い勝手について改善要求がある。教員・学生の研究・実験や制作作業に必要な部屋や機器として、メディカル・ラボ、ナーシング・ラボ、CADルーム、デザイン・ラボ、デザイン実習室、製図室が整っているが、スペースや機器の整備について要望がある。

食産業学部については、標準装備の個室やラウンジをもつ新研究棟が平成18年度に完成した。また新たに食品分析加工棟、実験棟、コンピュータラボ、CAD室、植物工場の機能を持つ温室などを設置した。教育研究用の農場が付置されている。(詳細は、「施設・設備」の項)

#### 研究補助金

本学教員の研究費は主に県の「研究補助金」によってまかなわれてきた。研究補助金は、「宮城大学における学術研究を推進し、研究基盤を形成するため」、県が予算措置しその範囲内で、「宮城大学研究補助金交付要綱」(「要綱」と略)と「宮城大学研究補助金交付要領」(「要領」と略、例規集、参照)に基づいて、学長が宮城大学教員に交付する補助金の制度である。平成10年度以来、宮城大学教員の研究活動は主にこの研究補助金に支えられてきた。

しかし、この制度にはいくつか問題があり、平成16年度及び平成18年度に「要綱」「要領」を大幅に改正する制度改革を行って、今日に至っている。

以前は交付は教授・助教授・講師・助手の職位ごとに一律になっていた。県からも評価の要素を入れるように指摘されていた。

「要綱」「要領」では学長が行うとされていた各教員への配分が学部予算委員

会などで行っていた。包括外部監査で、「利益相反」に当たると指摘された。費目間の制限がなく所得補償になりかねない旅費に制限がなかった。一般研究補助金に国内外旅費の区別もなかった。

これについて、まず、平成 16 年度に次の改正が行なわれ実施された。

一般研究補助金の「国内旅費」を 30 万円に制限することになった。

「外国旅費」は外国語担当教員を除き、一般研究補助金配分の対象外とした。外国旅費については、「国際学会等派遣旅費」を増額し、これを利用してもらうことにした。

「国際学会発表等派遣旅費」は、研究委員会の審査によって外国派遣を決定することにした。

一般研究費の配分基準については、学部長の学長との協議を義務づけた。

図書については、金額 2 万円以下の「需用費」で購入した場合も県（大学図書館）に寄付することにした。

この平成 16 年度改正の 2 年後には、研究補助金削減がいっそう進み、資金効率をいっそう高める必要があったことなどから、研究計画評価に純化した全学体制の審査による競争的研究補助金配分に移行した。同時に、地域共同研究・国際共同研究および海外研究という新たな研究費枠を設けた。総額削減の中でも研究意欲・手段のある教員や特に促進すべき方向に研究費が配分され、いわゆるメリハリのある配分とするためであった。また研究費交付の時期が夏休みまえまでかかることもあったので、審査を含め事務手続きの促進を図り 5 月の連休明けには交付されるようにした。

平成 18 年度一般研究補助金配分決定は二段階審査により次のように比較的順調に行われ、連休明けには全教員への交付を完了した。審査結果では、1 研究者当り研究補助金交付最高額は 130 万円、講師以上最低額は基準額の 50 万円（助手：35 万円）であった。

審査専門委員会の構成（2 月末） 委員長：研究教育担当副学長、各学部 4 名、学部横断で語学 1 名・人文科学 1 名、計 15 名

審査専門委員会審査 各教員への審査申請シート送付（2 月 20 日） 各教員の審査申請シート提出（3 月 3 日） 審査専門委員書類審査（3 月 7 日～3 月 27 日）

審査委員会の構成 学長、副学長、学部長、研究科長、3 センター長、（事務局長）で構成

審査委員会審査 一次審査により一定金額以上の高額申請者の第二次審査（プレゼンテーション審査、3 月 31 日） 全教員への交付内定額通知（4 月 3 日）

教員の交付申請（決定額による県への交付申請 4 月 12 日） 学長の県への申請（4 月 17 日） 全教員への交付（5 月連休明け）

指定研究費の国際共同研究費は、国際共同研究による本学研究レベルの向上と国際化推進、地域共同研究費は地域との共同研究による地域ニーズ対応型研究の推進を目的に導入された。地域共同研究 8 件、国際共同研究 3 件が採択され、採

択者はそれぞれ地域連携センターの兼務教員、国際センターの兼務教員に追加された。海外研究補助金申請者のプレゼンテーション審査も行われ、短期海外研究2件が採択された。また平成19年度の長期海外研究1件が内定された。

一般研究補助金、地域共同研究補助金、国際共同研究補助金、及び海外研究補助金のすべてについて、研究テーマは本学ホームページに掲載し、広く県民等に公開されている。( <http://myu.ac.jp> 「研究情報」 「研究補助金採択実績」)

図表 1-12 研究補助金等の推移(予算ベース)(千円)

	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度
A: 一般研究補助金	85,713	75,112	108,719	92,312
B: 特別研究補助金 (平成18年度から指定研究・海外研究)	11,457	7,000	9,000	7,940
計	97,170	82,112	117,719	100,252
C: 国際学会等派遣旅費	4,158	10,000	9,602	8,480
D: 教員数	86	90	135	136
一人当り研究補助金(A+B)/D	1,130	912	872	737
1人当り国際学会等派遣旅費C/D	483	1111	711	624

平成16年度の研究補助金削減率はかなり高くなっている。平成16年度は研究補助金の一部が国際学会等派遣旅費に回った関係もあるが、単純平均で1教員あたり研究補助金は113万円から91万円に減っている。平成17年度は食産業学部の初年度措置で減少幅は小さかったが、平成18年度は1人当り平均15万円減っている。平成19年度は国際学会等旅費を含めてさらに2000万円の削減の予定であり、1人当り15万円の減で、平均60万円前後になる見込みである。

このような状況下で本学教員は、研究活動水準を落とさないように、研究補助金の使用効率(研究成果/研究補助金)をいっそう高めるとともに、競争的外部資金を獲得することに努めている。

#### 外部研究資金

県費の研究補助金は本学研究者が研究テーマを自主的に選んで研究する専門的研究を支えているが、この県費の研究費の急速な削減が進む中で、教員の外部研究資金獲得が増える必要がある。ところが奨学寄付金が県の委任経理金扱いにならず奨学寄付金受け入れが制度的に閉ざされていた。平成17年度から奨学寄付金が県の委任経理金扱いになり、奨学寄付金の受入ができるようになった。科研費等の応募を積極的に行う機運も出てきた。その結果、外部研究資金の受け入れがかなり増えてきている。

図表 1-13 宮城大学教員の外部研究資金受給額 単位：千円 ( )は件数

	平成 14 年度	平成 15 年度	平成 16 年度	平成 17 年度	平成 18 年末
科学研究費（採択/申請）	5,261 ( 5/13 )	11,770( 8/23 )	9,400 ( 6/17 )	14,100(13/49)	22,880(16/65)
受託研究費 ( 件数 )	4,750 (5)	1,650 (3)	8,690 (4)	14,019(11)	17583(12)
奨学寄付金				21,046(17)	9,655(11)
その他研究助成 ( 件数 )	11,200 (5)	9,800 (3)			
計 ( 件数 )	21,211 (15)	22,220 (14)	18,090 (10)	49,165(41)	50118(39)
教員数	92	86	90	135	136
教員 1 人当り	231	258	201	364	368

(その他研究助成には、厚生科学研究費助成金、財団・民間の研究助成金を含む。)

なお、大学（県）は、受託研究費・奨学寄付金の受け入れに当たって、光熱水料等の経費や事務経費として原則として直接経費の10%(受託研究費)、5%(奨学寄付金)の「間接経費」の納付を義務化している。これにより光熱水料や事務処理に当てるほか非常勤の職員を置くなどして、外部資金獲得の支援を行うようにしている。

研究面のもうひとつの制度的な課題は、教員の兼業兼職の扱いである。研究成果利用型の役員兼業を含む教員兼業兼職の拡大や教員の職務に専念する義務の特例を承認する事務を学長に委任する範囲の拡大について、平成17年11月に県に要望しているが、いまのところ回答を得ていない。なお、学長の承認事務の遂行に当たっては、教員兼業兼職規程を制定し、総時間規制を設定するほか学長の下に学外業務審査会を設けて、本来の教育研究の職務に支障を来さないように、学内で厳正な運営に努めることとしている。

#### 評価項目1（基準協会A群）：個人研究費、研究旅費の額の適切性

研究費・旅費いずれも研究補助金額・配分方法・使用は適切に行なわれているといえる。平成18年度の県の研究補助金は、全教員1人当りに平均すれば76万円である。このうち30万円までは国内旅費に使える(実学を考慮し他大学より多い)。他に、国際学会等派遣旅費が1人平均7万円用意され、海外研究補助金、指定研究費がある。外部資金取得も増大してきた。研究補助金一人当たり金額は、大幅に減少したとはいえ他大学に比べて劣るというわけではない。本学では、平成16年度以降、とくに平成18年度以降は、全研究補助金と国際学会等派遣旅費に全学的な審査制度を導入し、研究計画書を厳重に審査して金額や採否を決定している。各教員のテーマを公開しており、金額等の公開、事後報告も公開の方向である。包括外部監査で制度上の指摘は受けたことはあるが、毎年の定期監査で領収証照合等は厳密に行われていて、いわゆる不正使用の指摘は受けていない。

## **評価項目 2 (基準協会 A 群): 研究活動に必要な研修機会確保のための方策の適切性**

本学の依頼により宮城県からの権限委譲があり、学長が教員の研修の承認を行えるようになったので、平成 18 年 5 月の評議会で「宮城大学研修規程」を制定し 6 月 1 日から施行している(例規集、参照)。学長の命による研修(FDはこのタイプの学内研修である)と教員が計画し申し出る自主研修に分かれ、自主研修を行うには研修審査会(学長委員長)の承認が必要である。学外自主研修のうち短期研修は 1 月につき 5 日以内、この間職務専念義務が免除され、研修費用は研究補助金から支弁できる。

1 月以上の長期研修は国内 6 月以内、海外 1 年以内が可能である。研修規程制定に先立って研究補助金の制度改正により大学の海外研究費制度を新設し、平成 18 年度から海外研究補助金 A(4 - 10 ヶ月: 250 万円)、海外研究補助金 B(1 - 3 ヶ月: 1 件 100 万円以内)を実施している。大学の海外研究補助金を受けるには審査委員会の審査により採択されることが必要である。

研修制度や機会はこのように整備されてきた。ただし、授業との関係で、研修の時間がなかなか取れないという教員の訴えがある。

## **評価項目 3 (独自): 研究推進の独自の工夫の適切性**

研究活動活性化のために、教員評価に教育活動と同じウェイトで研究活動の評価を行っている。その際に、「実学」研究の成果評価が十分出来るように、論文等の著作だけでなく、作品、ビジネスモデル、政策提言、特許、資格取得等を評価対象に入れている。また外部資金については、取得はもちろん申請だけでも一定の評価が行なわれることになっている。他方、国際的水準の研究推進、地域貢献型研究の推進のために、いずれも共同研究者を外国又は地域という大学の外部に持つ国際共同研究、地域共同研究への指定研究補助金の制度を実施している。

### **目標達成度: B**

「研究費配分審査システムの確立、外部資金取得拡大等によって研究を推進する。」という目標は、制度面では次のように達成されたが、実際の研究成果について、検証の体制が必要である。

研究補助金については研究計画の全面的な審査制度(競争的配分制度)が導入された。

研究補助金の種別や使用方法等に改革がもたされた。特に大学の短期・長期留学制度が出来た。国際共同・地域共同研究費が創設された。

外部資金取得拡大が進んだ。

研修制度が整備された。

実学研究評価の制度が工夫された。

### **(3) 残された問題点**

研究についての考え方、全学的な研究推進制度の面及び、新学部では研究施設設備の面で、一応の整備が行われたが、学術賞や学会賞その他において、いまのところ目

立った成果が出ているとは評価できない。看護学部教員の博士号取得もそれほど進んでいない。選考人事において水準の高い教員を採用する仕組みを考えること、若手教員の研究時間を確保するということが最大の課題ではないかと思われる。全学及び各学部で、教員間の教育担当時間と管理運営時間において、若手に有利となるようにデータに基づき負担関係の再検討を行うほか、教員選考方法の改善に取り組むことが課題である。

#### **(4) 残された課題達成の見込み**

研究時間の確保は、定数配置、カリキュラムと授業担当、学部の年齢構成、全学・学部運営の基本方針等に関わっており、また大学の兼業兼職規程や外部活動総時間規制がないことと関わっており、簡単に是正できるような状態にはない。まず、法人化前にも行えることで、兼業兼職規程制定、管理運営業務の教員間の分担の在り方の見直し、各種委員会の工夫、共通教育カリキュラム検討の中での考慮とかがある。しかし、法人化で教職員人事制度が変わることから、教育とともに研究にも卓越した大学となるような教員人事制度を目指すことが肝要である。

## **7 施設・設備等**

### **(1) 施設整備等に関する目標**

目標：太白キャンパスを整備しキャンパス間の交通通信手段を整え、また各センターファシリティの充実を図る。

目標の説明：施設・設備整備は宮城県が行うことになっているが、平成17年4月に食産業学部を開設した時には、宮城県農業短期大学の建物・施設を使用し、2年以内に同キャンパスを一新する計画であった。大学としては、太白キャンパスで食産業学部の施設設備の整備が計画通りに実現され、また、総合情報センター・管理の本学ネットワークシステムの4年に一度の更新、国際センターや地域連携センター設置に伴う交流棟の整備などを順調に行なうことを目標にしていた。

### **(2) 自己点検評価**

#### **事実経過**

大学本部、看護学部・看護学研究科、事業構想学部・事業構想学研究科の所在する宮城大学大和キャンパスは平成9年度開学当時約238億円の総建設費で建てられている。校地面積20万㎡、校舎面積86000㎡、63の講義室・演習室・学生自習室で6000㎡、19の実験・実習・製作・CAD室・調理室等で、2700㎡、ほかに図書館、管理・事務室、交流棟、体育館等をもつ。周囲の環境、外観・内容・機能ともに基本的には立派なすぐれた施設・設備であり、現代的なデザインの建物、大きな中央階段、いくつかの噴水のある池と周りの深い緑は学生や

訪問者を魅了してきた。開学以来、その基本構造に変化がなく、堅牢に出来ており、何回かの地震もあったが大きな損傷もなく、劣化もあまり目立たない。ただし、建物のなか外いずれにも将来の施設設備増への余裕スペースがほとんど見られないのが欠点である。

この間、いずれも部分的なものであるが、機能向上のためにいくつかの改善を行ってきた。とくに平成15年度と16年度に、駐車場の大拡充を行ったほか、平成16 - 17年度にはレストラン業者の撤退に伴いカフェテリアと売店の施設使用者を大学生協に移した。また平成17年度からの事業構想学研究科学生定員の倍増とランゲージセンターの国際センターへの改組、地域連携センターの設置に伴い、院生室を増やすとともに、「交流センター棟」(旧ランゲージセンター・レストラン棟)に国際センターと地域連携センターを配置し教育機器や事務機器をそろえ職員のデスクを設け、学生や訪問者が学習や相談ができるように整備した。平成17年8月には、4年に一度の情報システムの更新期にあたり、情報システムの全面更新と全教職員の貸与情報端末(パソコン)の一斉入れ替えを行なった。平成18年度には、コンピュータラボの高温化を防ぐ措置をとり、また英語eラーニングの自習が教室でも出来るようにした。

他方、平成17年度開設の食産業学部の施設整備は、宮城県農業短期大学の太白キャンパスを引き継ぎ、体育館だけを残してあとは、60億円をかけて外回りも含めてすべて新築または全面改修の方針で平成16年の暮れから工事がはじまった。平成18年秋までに、管理棟と外回りを残すだけとなり、平成19年3月にはすべて完成する見込みになってきた。予定通りの進行である。

太白キャンパスの校地面積は66000m<sup>2</sup>、校舎面積は15000m<sup>2</sup>、講義室・演習室・学生自習室58で4700m<sup>2</sup>、実験・実習・製作・CAD室・食品分析室等18で1800m<sup>2</sup>、ほかに図書館、研究棟、管理・事務棟、食堂・売店、体育館・講堂等をもつ。植物工場機能を持つ温室3棟を整備した。(「大学基礎データ」表36 - 38) 附属農場は、太白キャンパス併設の旗立農場と、南西に約8km離れた坪沼農場の2つからなる。坪沼農場は約32haの敷地に研究棟と管理棟があり、水稲・畑作、野菜、果樹および畜産の分野を専属の技術系職員が担当し、農畜産物の実践的な生産管理の場として、学生の農場実習に供されている。

#### **評価項目1(基準協会A群): 大学・学部等の教育研究目的を実現するための施設・設備等諸条件の整備状況の適切性**

平成18年度末で見れば、基本的に適切に整備されている。平成17年度初めには、食産業学部は教室・研究室いずれも未整備で食堂も古いものしかなかった。新任教員や入学学生から同じ宮城大学の教員であり、学生なのにどうしてこのように大和キャンパスと格差があるのか、授業料が同じなのはおかしいといった非難があった。しかし、食堂、研究棟、多目的ホール、食品加工棟、実験棟・図書館、教室(大規模改修)、サークル棟と、2年間をかけて順次新築・改修がすすむにつれて、新鋭の施設設備に満足がひろがっていった。外構工事が終われば太白キャンパスはみちがえるほどに立派に整備されているはずである。逆に大和キャン

ンパスでは、実験実習機器の老朽化やスペースが手狭になってきたことの指摘が多くなされるようになってきた。

#### 評価項目 2 (基準協会 B 群): 教育の用に供する情報処理機器などの配備状況

十分配備されている。各教室や講堂にパワーポイントプレゼンテーション用の機器を設置するほか、大和キャンパスにコンピュータラボ 3、CAD プレゼン室 1、語学ラボ 2、があり、太白キャンパスにコンピュータラボ 1、CAD 室 1、CALL 室 2 があり、コンピュータは平成 17 年夏全台更新または新設し最新鋭になっている。大和キャンパスは全館無線ランで WEB に接続可能である。また有線のアクセスポイントを学生ラウンジ等に設けている。全学生がアカウントを持ちアクセス可能である。共通教育、専門教育に支障はない状況である。

#### 評価項目 3 (基準協会 B 群、A 群): キャンパス・アメニティの形成・支援のための体制の確立状況、「学生のための生活の場」の整備状況、大学周辺の環境への配慮の状況、障害者への配慮の状況

キャンパスアメニティは良好である。2 キャンパスともに緑の多い環境の中に学生・教職員・来訪者の利用しやすさや美観に配慮してデザインしてある。キャンパスの清掃、美化は毎日委託業者によって行われているが、特徴的なのは、開学以来続いている学生団体「キャンパスレンジャー」の活動である。60 名から 100 名の学生が登録しており、トイレ掃除から池の藻草とり、訪問高校生の案内までを行う。その結果、学生のキャンパスへの愛着も深まり、学内には落書きひとつない。また園芸部は季節により池の周りを草花でかざるなどの活動を行っている。学生掲示等も整然と行われている。「キャンパスレンジャー」は太白キャンパスにも設ける予定である。

学生のための生活の場としては食堂や売店は、大学生協になってから概ね評判は良好である。館内は耐震構造で防災施設はもちろん避難階段通路等が設置され、AED (自動体外式除細動器) や銀行 ATM (太白キャンパスは未配備)、証明用写真設備 (太白キャンパスは未配備)、飲料の自販機、郵便ポストなどが設置されている。館内は全面禁煙になっている。

大学は周辺の中で環境のよいきわめて静かな場所で、むしろ外部の人たちに画材を提供している位である。春先や錦秋のころには、池の周りで絵を描く人たちをしばしば見かける。ただ、学生のバギーナイトで一度周辺住宅地から抗議を受けた。バギーナイトやロックコンサート等大きい音の出る学生活動については、時間帯等に注意している。

大和キャンパス館内の上下移動は完全にエレベータで行うことができ、同じ階は段差のない大理石またはコンクリートの滑らかな平面構造であり、車椅子移動にはまったく支障がない。太白キャンパスもバリアフリーとなるように整備中である。

#### 評価項目 4(基準協会 C 群): キャンパス間の移動を円滑にするための交通動線・交通手段の整備状況

宮城大学のこれまでの大和キャンパスから 23 km 離れた太白キャンパスに食産業学部が設置されたところから、両キャンパス間の交通・通信手段の問題が非常に重要になった。しかしなお十分な解決はみえていない。

通信手段としてはコンピュータのイントラネットで自在に即座に通信が出来るので、会議通知やファイル化した文書の授受その他公的通信のほとんどをコンピュータネットで行っており、端末もすべて同一でまったく問題がない。しかし決裁は文書・判子決裁の場合太白から事務官が持参している。

共通教育は同一カリキュラムを施行しており、教員の移動が必要である。また全学的会議の多くは大学本部で行っており、教員職員の移動が必要である。さらに、サークル活動では、両キャンパスの学生と一緒に活動したいとの思いはあるが、移動時間とバス代という金銭のバリアがあって、一緒に活動が出来ない、という状態にある。

解決策として、テレビ授業、テレビ会議、ネット会議などの提案や要望はあるが、授業や会議、サークル活動のように、集まり対面して、意志・思想・意見・提案等を伝え双方向で確認することを旨とする活動には、それらの方法はなじまない点がある。費用対効果でも疑問が残る。サービスエリア入構の高速道路を使って 25 分の距離であるから、県や大学でシャトルバス(マイクロバス)の運行を考えるのが基本的な解法ではないか、検討すべき時期に来ている。

#### 目標達成度: A

「太白キャンパスを整備しキャンパス間の交通通信手段を整え、また各センターファシリティの充実を図る。」という目標は、一応達成されている。

太白キャンパスでは厳しい財政事情の中で多額の県費投入と 2 年間をかけて予定通り、行き届いた設備整備・環境整備が行われてきた。順次利用可能になる建物設備について食産業学部の学生・教職員ともに満足し非常に喜んでいる。

両キャンパス一体の情報システムにより両キャンパス間の通信にはまったく問題がないが、学生・教職員の移動手段等については未解決である。

国際センター、地域連携センター双方について設備整備した。とくに国際センターについてはファシリティも含めてほぼ整った。

情報システム更新、学生駐車能力拡充、食堂・売店その他の施設整備が行われた。

#### (3) 残された課題

太白キャンパスの施設整備を外構を含め計画通り完成させる。またこれを適切に維持管理する仕組みを作る。

大和キャンパスについては博士課程を設置することから、博士課程後期課程学生の院生室ないし院生研究デスクを整備する。

2 キャンパス間の教職員・学生の移動手段についての根本改善が必要である。大和キャンパスについては従来から要望として、デザイン情報学科の学生の設計等の作業室・研究室、CAD や情報システム設計等のパソコン台数、教員研究室の天井・壁の作りで隣の部屋の声が聞こえる点の改善などが要望されている。

#### (4) 残された課題の達成の見込み

予算を必要とする事項が多く、厳しい財政状況であり、完全な見込みは立てられない。しかし県の理解を得ながら、次のように図りたい。

太白キャンパスの施設設備使用上の規程を整備するとともに、学生の太白キャンパスレンジャーを発足させ、学生参加型でキャンパス美化に努める体制を作る。

後期課程院生室については予算施設委員会の全学合意の上で適当な場所と面積を確保し、平成 20 年開設に向けて整備する。

キャンパス間の教職員・学生の移動手段についてシャトルバス運行は、マイクロバス購入、運転手の確保に新たな予算措置が必要である。県財政は厳しい状況にあるが、様々に実現方法を考える。法人化にあわせて実現ということもある。

大和キャンパスの様々な要求については、建物の構造上の問題や法規制などもあるが、今後これらの実情の把握と是正の可能性・方法を精査し、可能なものについては適切に対応する

## 8 図書館及び図書・電子媒体等

### (1) 図書館および図書・電子媒体等に関する目標

目標：図書館蔵書の充実と利用頻度上昇、情報システム更新と障害減を実現する。

目標の説明：本学では、総合情報センターという形で図書館と情報システムを管理運営している。そこで、図書館と情報システム両方の目標をあげている。図書館機能は、第 1 に所蔵する図書・電子媒体の質と量、第 2 にこの所蔵図書等を利用する際の利便（サービス）の程度によって決まってくる。

宮城大学図書館は、開学 6 年後の平成 15 年の時点で蔵書数はほとんど増加しておらず、学生当り蔵書数は東北の国公立大学の中で最低のレベルにあった。そこで蔵書の充実ということが最優先の目標に掲げられた。蔵書の充実と開館時間等のサービス向上で利用学生・教員も増加すると考えられた。

### (2) 自己点検評価

#### 事実経過

平成 16 年の調査では、宮城大学図書館は、東北地方のすべての国公立大学と比較しても、仙台市の全大学と比較しても、残念ながら学生当り蔵書冊数が最も少ない大学であった。平成 16 年度の資料で新設大学の多い公立大学平均と比

較しても、状態は良くなかった。学生当り蔵書冊数が公立大学平均の1/3という状態にあった。

図表 1-14 宮城大学図書館充実度

	公立大学1校平均 平成15年度	宮城大学	
		平成15年度	平成17年度
学生当り蔵書冊数	140.0冊	49.9冊	53.4冊
学生当り図書受入冊数	4.4冊	2.9冊	2.0冊
学生当り雑誌購入種類数	0.3種	0.46種	0.41種
学生当り図書館資料費	3.08万円	3.7万円	2.7万円
職員当り学生数(翌年5月)	153.0人	203.5人	218.3人

原因は、その当時は学生当り図書費が少ないためではなかった。県予算で措置される学生当り図書費は公立大学平均を上回っていた。蔵書冊数(学生当り蔵書冊数)はストック量なので宮城大学は新設大学で収集期間が短いというハンディはある。しかし、そればかりではなく、新設大学でありながら学生当り年間の図書受入数も平均以下という状態が続いてきたのである。

原因の第1は、図書費の使い方であった。予算では学生当り図書費は平均を上回っていたが、年間の学生当り図書受入冊数は平均の65%、年間の学生当り雑誌購入種類数は平均の1.5倍であった。図書費の多くが雑誌購入、それも高価な洋学術雑誌に充てられてきて専門蔵書増には結びついていなかった。第2は、研究補助金の使い方の問題であった。教員が研究補助金によって2万円以下で買った図書は「需用費」として消耗品扱いになっていた。看護学・事業構想学の図書であっても2万円以下で購入した図書については、図書館の蔵書増にならなかった。看護学・事業構想学の専門書でも2万円以下の場合が多い。だから研究補助金で購入されたほとんどの学術図書が図書館蔵書に追加されなかった。

平成16年度に、この状態を改善する方針を立てた。図書館費のうちの洋雑誌購入を減らし専門書購入に回すよう総合情報センター長と運営委員会に対応が依頼された。特殊な洋雑誌は研究補助金で購読し、図書館予算で購入するものは利用者が数人以上とか大学院生にも共通に基本的とか共用性の高いものに限定し、図書費は基本的な専門図書の購入にまわすようにした。他方、研究補助金による図書購入については、平成16年度から研究補助金要綱・要領を改め、1冊2万円以下でも図書館(県)に寄贈することとした。

その効果は出ているか検証する段階であるが、次の表は蔵書数や利用数をまとめている。

表 1-15 宮城大学図書館所蔵数（年度末）と年間貸出冊数

	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度
蔵書冊数（大和）	60,397	63,977	66,642	69,313
蔵書冊数（太白）				32,000
雑誌タイトル数（大和）	959	965	982	643
雑誌タイトル数（太白）				186
学生貸出冊数（大和）	19,788	18,102	18,839	19,325
学生貸出冊数（太白）				2,421*
教職員貸出冊数（大和）	1,456	1,389	1,929	1,659
教職員貸出冊数（太白）				748
学生数（大和）	1293	1280	1294	1297
学生当り蔵書冊数（大和）	46.7	49.9	51.5	53.4
学生数（収容定員：太白）				500

\* 宮城県農業短期大学生を含む。

蔵書冊数は着実に増加している。年平均3000冊程度の増加になっている。そのために、学生一人当たり蔵書数（大和図書館）は、平成14年度末の46.7冊から、平成15年度末49.9冊、平成16年度末は51.5冊、平成17年度末では53.4冊と、緩慢であるが増加している。

このような改善は、やはり2つの方針が実現された結果だといえる。下記の図表1-16は、年々の図書・雑誌購入額と寄贈図書冊数を示している。

図表 1-16 図書・雑誌購入額と寄贈図書冊数

予算額(千円)	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度
図書購入費（大和）	19866	16100	10340	11977
図書購入費（太白）			44322	76400
雑誌購入費（大和）	19909	25750	20551	14369
・洋雑誌	18281	19200	14400	9800
・和雑誌	1628	6550	6151	4569
雑誌購入費（太白）			10906	9500
寄贈図書冊数（一部外部寄贈を含む）	637	245	367	522 (12月まで)

第1に、平成17年度以降、図書・雑誌購入費の大幅削減があった。平成17年度は約1000万円、平成18年度は500万円の削減になっている。しかしその中で平成18年度は洋雑誌購入を大幅に減らし、図書購入費は減らさないように明確な方針が採られた。それが学生一人当たりの蔵書の増加に寄与している。平成15年度から平成18年度にかけて、洋雑誌と和雑誌の購入費割合は劇的に変化している。1/10以下であった和雑誌の割合は、洋雑誌購入費の削減と和

雑誌の増によって1/2近くまでに変わった。第2に、寄贈図書が年平均400冊に達し、これが学生当り蔵書数の増加に寄与している。平成16年度以降洋雑誌購入を精選しこれを基本的な専門書購入に当てることと、教員の研究補助金「需用費」購入による図書を寄贈すること、この2つが履行されて、図書費の大幅削減にもかかわらずどうにか学生当り蔵書数の着実な増加がもたらされている。学生への年間貸出冊数も平成16年度以降増えている。

平成17年度の食産業学部開設の際に、図書館は新築したが蔵書は54年の歴史をもつ宮城県農業短期大学の蔵書を引き継いだ。したがって太白キャンパスの学生当り蔵書数は大和キャンパスよりも高い。しかしこれは農業・畜産のファームビジネス学科関係図書が多いので、フードビジネス学科、環境システム学科関係図書については特別の予算措置で充実につとめている。

蔵書の量だけでなく質への注意も必要である。そのために図書選定の改善も行われた。平成18年度には、各学部について選書委員会ないしそれに相当する機能の委員会を設けた。また共通教育にかかわる書籍について、全学共通教育委員会学務委員会に窓口を設けた。さらに図書館で購入すべき書籍については、学部・全学共通教育委員会による年2-3回のリクエスト方式に加え、図書納入業者による見計らいで選ぶ仕組みも活用しはじめたし、基本専門図書で本学で所蔵しない図書をチェックする簡便な方法を工夫している。

#### **評価項目1(基準協会A群): 図書、学術雑誌、視聴覚資料、その他教育研究上必要な資料の体系的整備とその量的整備の適切性**

図書館蔵書については、平成16年以降、図書購入方針の洋雑誌から専門図書へのシフトと研究補助金購入図書の図書館寄付の促進で対応してきて、その点では着実な改善がもたらされているが、大幅な改善にはなっていない。今度は大幅な図書費削減をかぶったからである。平成18年度になっても大和キャンパスの学生1人当り蔵書数は53.4冊、太白図書館の収容定員1人当り蔵書数は64冊、全学の収容学生定員当りであれば、58.2冊である。もちろん文部科学省の設置基準は超えているが、依然として公立大学平均よりはるかに低くまた東北・仙台圏大学平均より低いという状態は脱していない。選定の仕方を改善し、良質の専門図書を選ぶ体制にはあるが、とにかく基礎的な専門書を増やして教員、学生、院生の研究、学習にとって利用価値の高い図書館にしていく必要がある。本学図書館の最大の課題である。

#### **評価項目2(基準協会A群): 図書館施設の規模、機器・備品の整備状況とその適切性、有効性。学生閲覧室の座席数、開館時間、図書館ネットワークの整備等、図書館利用者に対する利用上の配慮の状況とその有効性、適切性。図書館の地域への開放。**

図書館のハード面はかなり優れていると評価できる。開架スペースや閲覧施設、収納施設、視聴覚施設など充実している。書庫との間を結ぶ自動搬送施設はないが、バーコード読み取りは全図書・雑誌で行っている。また、学生当り図書館員

の数は少ないが、職員の就業時間外の午後5時以降と土曜・日曜・祝日の図書館利用は身分証明書カードによる入館で行なえることになっている。また、図書館の地域への開放は、大和キャンパスの場合、大規模な県立図書館が隣接しており、必要性もメリットもなかったが、近年、看護職の人たちの本学看護学文献利用への要望があるところから、平成18年度末から開放に踏み切る。

図表 1-17 図書館の施設・利用

図書館	大和：大和キャンパス図書館、	太白：太白キャンパス図書館
面積	(大和) 2193 m <sup>2</sup> 開架書架 6万冊以上	開架書架 17万冊以上収納可
	(太白) 693 m <sup>2</sup> " 3万8千冊以上	" 5万3千冊以上収納可能
蔵書数	(大和)書籍 69,313冊 和雑誌 310タイトル 洋雑誌 233タイトル	
	(太白)書籍 32,000冊 和雑誌 135タイトル、洋雑誌 61タイトル	
席	(大和) 閲覧席 92 閲覧コーナー 39 AV 閲覧席 30 など、計 222	
	(太白) 閲覧席 92 グループ閲覧室 32, AV コーナー 12 など、計 144	
視聴覚資料	(大和) 3504タイトル	(太白) 333
開館時間	月～金曜 9:00～19:00 (利用可能時間 19:15～22:00。土・日・祝日)	

### 評価項目3 (基準協会B群): 学術情報の処理・提供システムの整備状況、国内外の他大学との協力の状況

本学では、「総合情報センター」として図書館と情報システムを一体で運営しており、図書館長はいなくて総合情報センター長がこの責任者になっている。本学情報システムは平成17年夏に全面更新し高いレベルの十分な機能を果たしている。ラン容量、設置端末、教職員・学生全員への使用許可・アドレス付与、セキュリティ・レベル、障害頻度、無線ラン・有線アクセス・ポイントの設置、「ヘルプデスク」の支援、などの点で良好な環境になっている。学術情報の収集・処理だけでなく情報教育や教育ツール、管理運営や事務処理、学内の各種連絡や通知・公告・掲示、さらにホームページ、データベース等による大学広報など、に広く役立っている。平成18年度には、Gmailの活用など有効な迷惑メール対策のアナウンスをした。

図表 1-18 情報システム

情報システム	大和：大和キャンパス、太白：太白キャンパス
室・施設	(大和) 情報管理室、コンピュータラボ3、CADプレゼン室1、デザインラボ2、デザイン実習室2 (太白) サーバ室、コンピュータ演習室1、コンピュータラボ1、CAD室1
ネットワーク	(大和) 本部棟、各階、交流センター棟、体育館に幹線系は光ファイバーケーブル敷設。外部系は東北大学経由 100Mbps、民間プロバイダ経由 20Mbps 専用回線 (太白) 構内光ファイバーケーブル接続、外部系は大和と WAN 回線接続
端末	基本的には Windows-2000 対応 PC/AT 互換機で統一
オンラインシステム	図書館情報システム、事務管理システム
その他	すべての教職員、学生にメールアカウントを付与、「ヘルプデスク」の業者常駐

#### 評価項目4（基準協会B群）：学術情報の処理・提供システムの整備状況、国内外の他大学との協力の状況

ON-LINE 図書検索システムでは、かねてより国立情報学研究所 ILL システムに加入してきたが、平成17年8月に図書館システムの入替えを行い、11月には「学都仙台OPAC」にも加入した。学都仙台OPACは、宮城大学自身を含む、東北大学を始めとする8大学と県立図書館、仙台文学館の地域の10機関のON-LINE検索を実現したものである。また隣接して県立図書館があり、専用の通路も設け本学教職員・学生の利便を図っている。外国大学との間には特に検索等の協力関係はない。

#### 目標達成度：B

本学の学生一人当たり蔵書数は増加しつつあるが、なお、公立大学平均や東北・仙台の国公立大学の平均に比べても低い水準にある。蔵書の質・量という点では、なお問題がある。（とくに大和キャンパス図書館）。この評価項目だけでいえばCレベルといわざるをえない。

図書館のハード面は行き届いている。新設の太白キャンパス図書館も良好な整備状況になった。

利用利便やサービス面では特に大きな問題はない。費用との見合いになるが、試験期や論文作成時期の夜間貸出・図書館サービスの検討は必要である。

オンライン検索では、「学都仙台OPAC」が有効に機能している。

本学情報システムは平成17年夏の全面更新以来、高レベルでスムーズに機能している。外部回線容量の大幅増加、ファイアーウォールの精緻化、そして太白キャンパスとの接続を完全に行うことができた。

#### （3）残された課題

大きな問題は1つである。学生一人当たり蔵書数を公立大学平均まで高めること。蔵書の質についてもレベルを上げること。

学生・教員の利用者数・頻度、貸出件数・冊数をあげること。

学術専門性や文献の国際性に特徴のある大学図書館業務に習熟し本学に長期在籍できる専門職員の司書を確保していくこと。

図書館の利用時間や利用者の範囲等サービスの拡大に努めること。

図書・電子情報双方のハイブリッド図書館化に向けて具体策を策定すること。

本学情報システムの維持管理職員を高い技術力をもつ情報専門職員としていくこと。

#### （4）残された課題の達成の見込み

蔵書の増強は一朝一夕にはできないが、数年で東北地区の公立大学平均まで達するのが目標である。図書予算の増加は望めないまでもこれを維持するとともに、次の方法を追求する。ア)～カ)までは今からでもすぐにできることであり、キ)は法人化に併せて実現する。

- ア) 本学の教員が年々の研究補助金で購入した図書については、2万円以下であっても図書館に寄付する制度を徹底する。貸出予約の制度等を作り、購入時寄付の手続きを義務化するとともに、受け入れ体制について強化する。
  - イ) 退職者については退職時にできるだけ多くの図書を寄贈してもらう。センター長から文書で退職者に依頼を行なう。
  - ウ) 東北大学等他の大学の退職者等から書籍の寄贈を受ける制度を整える。手続きを決めて退職予定者等に案内する。
  - エ) 雑誌等のデータベースを導入し、雑誌との置換を進める。
  - オ) 洋雑誌の精選を進め基本的専門図書購入に振り向ける。
  - カ) 選書システムをさらに強化するとともに、簡便・有効な選書システムを導入する。
  - キ) 法人化の予算制度の変更の際に、研究費購入図書はすべて法人の財産(すなわち図書館の蔵書)とすることを検討する
- 学生・教員の利用者数・頻度、貸出件数・冊数を向上させるには、学生・院生・教員のアンケート調査を行ない、この結果によって方策をうちだす方がよい。リサーチライブラリーとして、スタディライブラリーとしての不足・不満の実態を正確に把握する必要がある。図書館の読書・勉学・仕事空間としてのファシリティは十分かということも検討する。
- 法人化に併せて学術図書・洋雑誌・ハイブリッド化等の大学図書館業務に習熟した法人採用のプロパー専門職員を置くことを検討する。
- 法人化に併せて情報システムの維持管理は法人採用のプロパーの専門技術職によって行なうことを検討する。
- 障害発生原因除去の仕組みをさらに工夫することによって、平成18年度、19年度に障害数の前年比2割削減を目標とし、その後も毎年数値目標を決めてサービス改善に取り組んでいく。

## 9 社会貢献

### (1) 社会貢献に係る目標

目標：組織的に、教育研究の地域貢献、成果の地域社会への展開を図る。

目標の説明：宮城大学では、教員個人の活動による社会貢献動は以前から展開されてきたが、県立大学として、意識のないし戦略的に地域貢献の活動を展開することとか、地域貢献の活動を全学的に組織的に行なうということに欠けていた。県立大学としては遅きに失した嫌いがあったが、平成16年度に地域連携センターを設置して地域貢献に組織的に取り組むことになった。

### (2) 自己点検評価

#### 事実経過

#### 教員の地域貢献活動

平成16年度までは、公開講座以外は各教員が個別的に依頼を受けて個々のに

行って来たというのが実情であった。産官学連携も教員個人ベースの活動であり、大学としての組織的取組みはなかった。宮城大学教員の産学連携、審議会委員や研修会講師、講演などの社会貢献活動を総括的に示すような統計や教員毎の台帳も存在しなかった。

しかし、平成16年度教員活動を対象にした教員評価の試行実施以降、その教員報告データから全体像を知ることができるようになった。教員の社会貢献活動は主に活動対象領域毎に、産学連携、国・自治体等の審議会や委員会の委員、研修会や講演会等の外部講師、公開講座に分類することができる。

平成16年度と平成17年度の宮城大学教員の社会活動は、次の通りである。この「活動数」は、1人2時間で1件、しかし委員長は2倍といったウェイトづけが行なわれている。ウェイトづけは本学独自のので教員1人あたり活動を他大学と比較することはできないが、この表で、教員の社会活動のおおよその水準把握、年度間の比較や学部間の比較はできる。

図表 1-19 宮城大学教員の社会活動（年間の活動） 数/年・教員1人当たり

学部	看護学部	事業構想学部	食産業学部	全 体
産学連携 H16	1.2	3.4		2.43
H17	1.0	2.8	1.8	1.74
審議会委員等 H16	1.7	7.4		4.83
H17	2.1	7.4	2.1	3.37
外部講師 H16	11.1	4.8		7.62
H17	6.0	3.9	1.3	3.84
公開講座 H16	0.43	0.25		0.33
H17	1.67	0.65	0.48	0.97

（教員1人1件1回2時間が「数」の基本。ただし委員長は2倍というようにウェイトづけが行われている。平成16年度は講師以上、平成17年度は全教員の平均。）

宮城大学教員の社会活動水準はかなり高いということは、平成17年度の教員1人当たり平均の件数、産学連携1.74、審議会委員等3.37、外部講師3.84、公開講座0.97という数字が物語る。教員は、県立大学教員として、宮城県や仙台市はもちろん、県内市町村等の自治体、県内企業や医療保健福祉機関に積極的にかかわっている。全体として平成16年度に比し平成17年度は活動が落ちたように見えるが、平成17年度は助手を含む全教員の社会貢献活動を教員評価に入れたことによるものであり、講師以上では社会貢献活動水準は上昇している。

特に公開講座は教員1人当たり3倍以上に増加している。第1に地域連携センターがセンター主催の大規模な公開講座を開始するほか学部主体の公開講座を組織するようになったこと、第2に初年度の食産業学部がまず公開講座に熱心に取り組み始めたことによるものである。

学部比較では、看護学部教員はどちらかという外部講師（講演会・研修会等講師）と公開講座に特徴のある社会貢献活動を行なっている。特に看護協会や医療・保健機関等の講師派遣依頼が多くこれに数多く応じている。事業構想学部教員は産学連携と審議会委員等に特徴のある社会貢献活動を行なっている。国もあるが特に県や県内市町村等自治体から数多く審議会・委員会委員等の委嘱を受けこれを果たしている。委員長を務める場合も少なくない。食産業学部は活動水準は低いように見えるが、平成17年度が初年度であり、「本務」の教育研究立ち上げに多大の労力を要することと、半数の教員は地元縁のない教員であり地域の慣れが必要なことからいえば、その割には、産学連携や公開講座でしっかりした活動を開始したことがわかる。

#### 地域連携センターの活動

平成16年度に地域連携センターを設置し平成18年度は3年目に入った。本学の地域連携センターは、3学部の特性を踏まえたもので、工業技術開発と製品化を中心としたテクノロジー・センターとは異なる。運営規程では、地元産業界等に対するリエゾン機能、自主調査研究、共同調査研究、受託調査研究、寄附による調査・教育・研究、学生に対するベンチャー教育支援、情報の収集・管理・提供、知的財産の管理等、奨学寄付金の管理等、調査研究費の管理、センターの広報、公開講座の企画、その他センター設置目的達成に必要な業務、というように機能を広く規定している。

平成17年度と平成18年度の地域連携センターの活動は次の通りである。

平成17年度：専任教員を置いて本格活動を開始した年度

#### センター主催・共催事業（公開講座・講演会・シンポジウム等）

「宮城の防災を考える」（主催地域連携シンポジウム）参加者300～400人  
「実学を学ぼう」（公開講座）／「医療の質向上を目指して」（公開講座）／  
「ベンチャーフォーラム in 宮城大学」（ベンチャー協議会と共催）／「健康生活計画」（講話、身体チェック、運動指導）

#### 専任教員・兼務教員の地域連携型プロジェクト研究

「生活習慣病の患者教育に関する研究」／「認定看護師等看護専門教育に関する調査研究」／「宮城大学を核とした地域連携システムの構築に関する実践的研究」／「地域連携のニーズに関する実態調査」

#### リエゾン組織「研究交流会」の構築（企業・自治体等機関）

調査活動：認定看護師養成ニーズについて

宮城県・基盤技術高度化支援機構への参加

みやぎ産官学研究成果発表交流会（展示）

平成18年度：地域共同研究補助金を創設、市町村との協力協定の開始

#### センター主催・共催事業（公開講座・講演会・シンポジウム等）

「地域産業振興における大学と地域連携の可能性」（主催地域連携シンポジウム）参加者300～400人

「高齢者への音楽療法を通じた心のケア」参加者300～400人／「健康生活計画」（公開講座）／「地域活力の再生と事業構想」（公開講座）／「食べ

方学」(公開講座) / 「附属農場親子のための公開講座」 / 「仙台まちなか農園プロジェクト」(公開講座) / 「農に親しみ、食を楽しむ」(公開講座)

専任教員・兼務教員の地域連携型プロジェクト研究

「地域社会の健康管理のための次世代 WEB 技術に基づくネットワークの開発」 / 「宮城県産ローマ野菜プンタレッツラのブランド化に関する研究」 / 「農的資源活用による農村・農業活性化を目的とした企業・NPO 参入特区等支援制度に関する研究」 / 「食品産業コンポスト化の新展開 - 廃棄海藻から抽出したアルギン酸による高機能化」 / 「勤労者の健康生活習慣改善のための企業と行政及び大学との連携による保護指導體制の構築」 / 「地域医療保健情報システムに関する研究」 / 「宮城県気仙沼・石巻地域を中心とした地域等の食産業クラスター支援による地域連携と地域振興」  
リエゾン組織「研究交流会」の拡大整備(企業・自治体・NPO 等)

センター承認連携事業(申請学部)

仙台市泉少年少女発明クラブ(食産学部) = 仙台市 / 地域振興相談窓口の設置(地域連携センター) = 宮城県地域振興課 / 土木遺産シンポジウム(事業構想学部) = 土木学会東北支部 / 旗立緑地デザインワークショップ(食産学部) = 仙台市都市総合研究機構 / 市町村地域福祉支援事業(事業構想学部) = 宮城県地域福祉課 / みやぎの明治村賑わい活性化事業(事業構想学部) = 宮城県登米地方振興事務所 / 震災疎開パッケージを活用した仙山連携事業(事業構想学部) = 山形県村山総合支所。これらは、学生・院生も参加させ地域貢献型実践教育の場をも提供。

宮城県・基盤技術高度化支援機構の一員としての活動

みやぎ産官学研究成果発表交流会(展示)

高大連携事業 出前講座

共同研究規程・知的財産に関する検討

地域連携センターは、宮城大学の組織的な地域貢献活動の中心を担うようになってきている。

大学が直接地域貢献の活動を企画する場合もある。平成18年度は10周年であったので、大学講堂での記念式典や講演会のほかに、地方市町3カ所で市との共催または大学単独で、10周年記念地方市記念シンポジウムを開催した。宮城大学主催で3学部がそれぞれ主体となり、下記のようなシンポジウムを行なった。会場の都合で参加者各約100人程度の申し込み制としたが、いずれも定員を満たす多数の申し込みがあった。

看護学部 平成18年9月14日 宮城県大河原町

「生活習慣病について知識を深めよう」

事業構想学部 平成18年10月7日 宮城県大崎市(大崎市と共催)

「大崎市誕生記念—大崎市における新しいビジネスの創造」

食産業学部 平成19年1月13日 宮城県気仙沼市(気仙沼市と共催)

「国民の盛衰は食にあり - 食農立県に向けて - 」

宮城大学は、宮城県の産学連携推進事業「基盤技術高度化支援に係る相互協力協

定」に加わり活動するほか、学長は東北経済連合会の参与、仙台商工会議所参与、七十七ビジネス振興財団評議員、次世代健康福祉・介護情報基盤技術開発コンソーシアム顧問、などを務めている。

#### 学生の地域貢献

「高度な実学による地域貢献」の「使命」に従って、宮城大学では教員だけでなく学生も地域貢献の活動を行なっている。学生時代から起業活動を行う者もあり、宮城大学発ベンチャー企業といえるものが、情報、福祉、教育事業で数社生まれている。『仙台立志伝 - 仙台の起業家 102 人の履歴書 - 』（仙台市起業教育・キャリア教育教材）に 2 名が入っている。ここ数年話題になった学生活動を上げると次の通りである。

宮城県ローマ県友好交流事業・コンペ di Vino Romano において最優秀 / 宮城県ローマ県友好交流事業・コンペ di Vino Romano 販売戦略賞 / 仙台市内ホテル・コンペで企画商品採用 / 仙台・青葉まつりのすずめ踊りで「銀賞」、「六右衛門賞」受賞 h18 / 放送局・学生 CM 選手権・登竜門・最優秀賞 / 吉野作造記念館オリジナルロゴマーク募集・最優秀賞 / 研究発表コンペティション（SC への新提案）で最優秀 / 「みやぎ蔵王三十六景」シンボルマーク採用 / 死産ケアに関する学生活動（放送） / 宮城県遠田郡涌谷町幼児検診データ解析・報告書作成 / 仙台市宮城野通り屋台村構想採用（仙台市議会経済活性化調査特別委員会） / 宮城県黒川郡大和町役場窓口サービス空間提案採用 / 宮城大学管弦楽団中学校慰問演奏、第 1 回・第 2 回定期コンサート h 18, h 19 / 仙台市秋保温泉旅館組合 HP 作成・運用 / 仙台プロバスケットチーム 89ERS - PR 企画コンテスト提案・採用 / 学生提案駅弁発売（宮城県仙台地方振興事務所支援事業）h18 / 学生提案新食感弁当開発（和風レストランと共同開発）h18 / 日本建築家協会・東北建築学生賞最優秀賞 h17、優秀賞 h18 / 国字グランプリ優秀賞 h18

学生の地域ボランティア活動も活発である。市立小学校の依頼に基づく不登校児童への対応、難病患者・家族を支えるチャリティコンサート運営、難病の子供たちのサマーキャンプ支援なども行なっている。

#### 地域大学との連携

地域大学との連携は、「仙台学長会議」及び「学都仙台コンソーシアム」を中心に行われてきた。「仙台学長会議」は、平成 8 年に設立され仙台市とその周辺にある国立・公立・私立の大学・短期大学と山形県の東北芸術工科大学の計 18 大学で年 2 回開催してきたが、平成 17 年度に仙台市から「学都仙台コンソーシアム」の提案があり、約 1 年をかけて検討し、平成 18 年 9 月には「学都仙台コンソーシアム」が発足した。学長会議は、「学都仙台単位互換協定」による単位互換とサテライトキャンパス（仙台市中心街に仙台市が用意）の運営の事業を「学都仙台コンソーシアム」に移し、学長会議自体はコンソ - シアムの支援・推進を含む当面する大学問題を協議する機関に移行した。

「学都仙台コンソーシアム」は、17 大学・短期大学、3 高等専門学校、放送センター、2 経済団体、仙台市、宮城県の 25 団体で構成されている。宮城県知事・仙台市長・各大学学長等の各機関代表からなる総会の下に、運営委員会と 4 つの

部会（単位互換部会、サテライト部会、企画部会、広報部会）を置き、運営に当たる。当面は、単位互換事業とサテライトキャンパス事業を学長会議から円滑に引き継ぎこれを推進しつつあり、仙台市街中心地のコンソーシアム・サテライトキャンパスで行なう単位互換と公開講座事業を堅固な基礎のものとするよう努力が行なわれている。やがて、国際交流、産学連携、リメディアル、FDなどを共同で行なうように事業内容を拡大することや、「学都仙台」の全国及び国際的な押し出しに知恵を絞ることになっている。本学は地域貢献重視の立場から、この「学都仙台コンソーシアム」の運営委員会委員長（学長）、単位互換部会長（副学長）を出し、「学都仙台コンソーシアム」の運営に積極的に取り組んでいる。

平成15年度～平成18年度の仙台単位互換制度による本学と他大学の単位互換状況は次の通りである。本学と他大学の単位互換の需給をみると、他大学学生の本学科目履修の方が、本学学生他大学科目履修を上まわっている。

図表 1-20 仙台単位互換協定による宮城大学の単位互換（履修学生数）

	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	計
本学学生の他大学科目履修	7	13	14	4	38
他大学学生の本学科目履修	11	11	15	9	50

## 国際交流

宮城大学には、平成16年度まで、国際交流関係の委員会や事務担当がない状態にあり、大学間の国際交流協定も結ばれていなかった。平成15年度中に、アデレード大学（オーストラリア）、大連大学（中国）、江原道議員団（韓国）の直接訪問があり、交流についての申し入れがあったが、これに対する対応の仕組みもなかったため、平成16年度には国際交流準備委員会を設けて検討を進め、「国際センター」を発足させる準備をした。平成16年度中に学則をはじめ国際センター運営規程など関係規程を改め、外国人研究員規程を設けた。そして、平成17年度から「国際センター」が発足することになった。

国際センターは、旧「ランゲージセンター」を改組したもので、従来通り語学教育支援は行うが、加えて新たな機能として、国際交流、留学生支援、留学支援、英語スピーチコンテストなどセンター企画の事業を行うようにした。語学教育支援と国際交流、それに留学生支援・留学支援を一体の組織とした。国際センターは交流センター棟2階に大きく明るく広い部屋を構えることになった。そして国際交流協定については、学部等からのセンター運営委員会への提案、センター運営委員会での検討、評議会での検討という段取りで協定を結ぶことになった。宮城大学は国際交流では後発であり協定校の数を問題とせず、実質的な内容を重視し永く実行性のある大学間協定を結んでいくことにした。

平成17年4月に大連大学（中国・遼寧省）との間で、本学に同大学の学長をはじめとする代表団を迎えて、国際交流協定を結んだ。平成16年度中に同大学との間で協議し、また学内でも調整を進めて、大学間交流協定と覚書によって、

研究員便宜供与を伴う学術交流および学生の授業料免除を伴う交換留学を行うことにした。県立大学の地域貢献の一環として大連大学と協力して宮城県からのアイリスオーヤマ等大連進出企業に対する支援・協力あるいは人材養成等ができるように努めることにした。平成17年には宮城県の大連事務所も開設された。平成17年10月には、学長、国際センター長、副局長が、大連大学を訪問し相手大学をつぶさに調査視察するとともに協定の実質的推進について話し合った。

ハートネル大学（米国・カリフォルニア州）は、宮城県農業短期大学が25年以上にわたって交流協定に基づく教員・学生交換を行なってきたコミュニティ・カレッジである。平成17年6月には学長、理事長ほか、教員・学生からなる総勢14名の本学訪問があり、短大を改組して食産業学部をもつ宮城大学との交流の申し出を受けた。短大との交流実績があり、またコミュニティ・カレッジの地域貢献を知ることは本学に有益ということで、約1年の準備期間を経て、平成18年8月に、学長、食産業学部教授、副局長が訪問して協定を結んだ。

現在国際センターでは、デラウェア大学（宮城県の姉妹州）、食産業学部教員がオーストリア政府研究補助を得ているのでロイヤル・メルボルン工科大学（オーストラリア）、仙台市のフィンランド福祉事業計画の縁でピルカンマ大学（フィンランド）等との交流の検討が行なわれている。

#### 留学生

事業構想学部では外国人留学生対象の入学試験を行っており、入学後は日本人と区別なく同様の教育を行っている。しかし、留学生の数が増えてきたし、食産業学部でも外国人留学生対象の試験を行うことになり、また留学生には固有の悩みもあることから国際センターでは留学生相談窓口を設ける他、留学生支援を行うことにした。日本人学生で外国に短期・長期の留学を希望する者に対しても、語学研修の引率や留学試験等の情報提供も、国際センターで行うことにした。宮城大学の留学生在籍数はつぎのように推移している。看護学部は国家試験の関係があり、いまのところ留学生を受け入れていないが、平成19年度にピルカンマ大学から1名特別聴講生を受け入れることにした。またディズニー国際インターシッププログラムへの本学の参加を決定し、平成19年度募集にはいることにした。

図表 1-21 宮城大学の留学生（学部・大学院）在籍数 5月1日現在

	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度
総数	36	44	50	53
うち中国人留学生	31	39	47	53

#### 評価項目1（基準協会B群）：教育研究上の成果の市民への還元状況

県立大学として教育研究上の成果の市民への還元、とくに地域貢献に力を入れており、近年は地域連携センターを設置してこれに本格的に取り組んでいる。教育研究成果還元は進んでいる。

教員評価データから集計してみると、教員 1 人当り平均の社会活動水準は他大学比較でも高いと考えられる。

平成 16 年度に設置した「地域連携センター」が平成 17 年度、平成 18 年度と次第に活動を活発にし、大学として組織的に教育研究上の成果の市民への還元を行うようになった。

地域連携センター主催の大規模な公開講座・シンポジウムを毎年開催するほか、学部主体のかなりの数の公開講座を開催するようになった。

地域連携センターにおいて地域共同研究を走らせている。

多くの教員が自治体等の審議会・委員会委員等を務めている。

多くの教員が講演会や研修会の講師を務めている。

産学連携では本学学部構成の特性もあり、ビジネスモデル開発、地域事業振興、商店街活性化、建築デザイン、情報システム・プログラム設計、医療福祉機器開発、農山村設計等になり、これに食品開発が加わってきたが、雇用や付加価値効果の大きい工業技術開発や製品開発等はなお課題になっている。

## 評価項目 2 (基準協会 B 群): 社会との文化交流を目的とした教育システムの充実度

特に看護学部は臨地看護実習、事業構想学部はインターンシップという形で地域の実社会の中で実践力を身につける教育を行なっている。食産業学部は平成 19 年度から全員必修のインターンシップを行なう予定である。

学部・大学院ともに「社会人入試」を行なっており社会人再教育は大事な教育課程になっている。

正規教育課程ではない社会との文化交流を目的とした教育システムには、公開講座があり、この回数・内容ともにこのところかなり充実してきた。(評価項目 3、参照)

大学の理念に沿って学生の地域活動も活発である。

## 評価項目 3 (基準協会 B 群): 公開講座の開設状況とこれへの市民の参加の状況

地域連携センター主催の大規模な「地域連携シンポジウム」を年 1 回～2 回を行なっている。参加者数は、各 300 人から 400 人

同じく地域連携センター管轄であるが、各学部主体の公開講座が学部毎に最低 2 回から多い学部は年 7 回行なっている。平成 17 年度は 13 の公開回講座を行ない、1 講座当りの受講者は平均 48 人である。(『大学基礎データ』表 10)

平成 17 年度の教員 1 人当り公開講座数は 0.97 になっており、平均すると 1 教員 1 回は公開講座の講師を務めている。もちろん分野等で向き不向きはあるので、年何回も行なう教員がいる一方で年 1 回も行なわない教員もいる。

公開講座では大体参加者からアンケートをとり、次の企画に活かしている。仙台市内での開催が多いが、県立大学なので地方市や郡部開催にも力を入れ

ている。

#### 評価項目 4 (基準協会 C 群): 地方自治体等の政策形成への寄与の状況

教員が宮城県・仙台市・各市町村の地方自治体等の委員長を含めて審議会委員、委員会委員を務め、地方自治体等の政策形成に寄与している。県議会での参考人としても意見を述べる教員もある。

務めている審議会委員数は相当数であり、平成 17 年度は 1 人平均 3.37 件になっている。看護学部教員、食産業学部教員 2.1 件に対して事業構想学部教員 7.4 件になっている。

分野は、地域振興・地域計画から、農業等一次産業、製造・加工業の二次産業、観光・商業等三次産業までの産業振興、及び健康医療に関する。平成 18 年度に入って、本学 10 周年地方市シンポジウムをきっかけに本学と地方市との間で協力協定を結ぶ動きになっている。大崎市は 3 月までには締結。次の気仙沼市との話し合いも始まっている。

#### 目標達成度：A

「組織的に、教育研究の地域貢献、成果の地域社会への展開を図る。」という目標は、かなり達成されるようになってきていると思われる。

県立大学にとっての地域貢献の重要性について学内の認識が非常に高まってきた。

授業の実習やインターンシップなどで地域との結びつきが組み込まれている。地域連携センターは設置 3 年目に入り活動が本格化してきている。

教員の公開講座、審議会委員等、外部講師等の活動レベルが高い。

経営（ビジネスモデル開発、商店街活性化）や情報・建築設計、医療福祉、食品等の分野では産学連携が見られるようになってきた。

地方市との協定による協力・貢献が進んでいる。

学生の地域活動が活発である。

#### (3) 残された課題

県民・市民や県・市町村行政に対する教育研究成果の展開は高いレベルに達しているが、最大の課題は、産学連携の展開が不十分なことである。県の産学連携機構に加わるだけでは十分でない。

産学連携の基本的な制度整備が出来ていない。教員に対し通常の県職員と同じ兼業兼職規則および職務発明規則が適用されており、産学連携活動の制約となっている。

本学には工学部がないが、事業構想学部デザイン情報学科や食産業学部には、デザイン、情報システム、食品開発・加工技術等の工学的分野がある。いまのところこれらが有効に産学連携に組織されていない。

基本的な仕組みが整っていない。マッチング・リエゾン組織、共同研究のテーマや体制、ハッチェリー組織、外部 TLO 組織、等がなお不十分である。

本学だけでは十分でないところは、宮城県の「産業技術総合センター」(道路向かい)や東北大学の TLO 組織等との連携も必要である。協力関係ができていない。

結果的に、雇用や付加価値への効果が大きい産学連携による製品化や産業化等の成果が出ていない。

#### (4) 残された課題の達成の見込み

産学連携活動の強化のためにさらに制度整備を進める。

##### 教員の兼業兼職制度の整備

平成 17 年 11 月に「宮城大学教員の兼業兼職についての県への要望」を宮城県に届け、「できれば平成 18 年 4 月 1 日からの改善を要望する」としている。平成 18 年 4 月は実現しなかったため、平成 19 年 4 月から実施されることを期待している。要望の要点は、次の 4 点である。ア) 株式会社 TLO の役員、研究成果利用株式会社の役員、(会計学専攻教員等の) 株式会社の監査役、の企業役員兼業、の許可。イ) 教員の職務に専念する義務の特例(職務専念義務免除)の範囲を、教育研究職にある県職員であるという特性を考慮した扱いにすること。ウ) 宮城大学教員の職務に専念する義務の特例(職務専念義務免除)を承認する事務等についての学長への委任範囲を拡大すること、など。

宮城県の承認が得られ次第、教員を対象にした学内の兼業兼職の運用に関する規程を制定し、総時間規制を設定するほか学長の下に学外業務審査会を設けて、本来の教育研究の職務専念を旨とし、本来の職務に支障を来さないように、学内で厳正な運営に努めることにしている。

##### 職務発明に関する制度整備

職務発明に関する規則改正についても平成 17 年 12 月に県に申し入れている。これについても平成 18 年 4 月から実現したいとしていたが、実現していないので、平成 19 年 4 月には実現することを期待している。これは「職員の勤務発明に関する規則」(宮城県規則第 29 号)において宮城大学教員について次の 2 点を実現するものである。ア) 宮城県では職務発明の認定は「知事」が行なうことになっているが、他県では「所属長」になっている場合がある。職務発明の認定事務を所属長(学長)に委任または委譲すること。イ) 実施補償金を引き上げること。県の実施許可の場合の実施補償金は、現行の 5 ~ 30 % を 50 % に、県の譲渡の場合の実施補償金は、現行の 30 % を 50 % に、引き上げるように申し入れている。この 2 点は秋田県では実現している。研究者にとって発明や工夫のインセンティブになるだけでなく、職務発明申請の促進になり、県にとっても有効で価値の高い特許を承継・申請することに繋がると思われる。

宮城大学では、職務発明の認定事務が学長に委任された場合には、学内に「発明委員会」を作り、厳正・迅速な認定事務を行なう予定である。また、現行では職務発明に伴う特許権は、当然ながら、認定権限をもちかつ県費で特許申請する宮城県に属する。特許権の申請と所属をどのようにするか、法人化の場合

に十分な検討を行なうことにしている。

#### 地域連携センターの産学連携機能強化

センター主導で産学連携に積極的に取り組む。下記の事項は平成19年度にも行える。ア)宮城大学は教員の専門分野や研究実績からいって、産業界(一次～三次産業)・医療界に対して何ができるか、明快なメッセージをまとめる。平成19年度地域連携センターパンフレット作成。イ)注文を受ける。関連する各業界団体と直接話し合い、平成19年度以降の連携形態、連携プログラムを決める(いわばご用聞き)。ウ)産学連携のプログラムに指定研究費等をつぎ込むほか、研究者受け入れや外部研究員制度など、人的協力体制も作る。エ)プログラムは原則公開とする。1年後に成果をレビューし、有望な産学連携事業は継続する。オ)宮城県産業技術総合センターや(株)東北テクノアーチ(TLO)と本学欠如分について、協力を得る協議を行なう。カ)平成19年度は地域連携センターに産学連携に強い専任教員を配置する。

## 10 学生生活

### 1. 学生生活に関する目標

目標：通学方法の改善、食堂の改善、相談室の充実、就職のケア、大学と学生との意思疎通等に努め、学生満足度の向上を図る。

目標の説明：平成13年度から平成15年度頃、宮城大学は不祥事等で評判を落としていた。入学させる親、採用する企業、いずれも身近にあり無関心な訳がなく、これが学生募集や就職にも打撃を与えた。在学生は不満を外部にアピールするほかなかつた。本学ではその反省から、学生あつての大学であり、高い「学生満足度」を達成することが大切との共通理解を確立し、以来「学生満足度」の向上を目標の1つにして来た。「学生満足度」は、在籍学生の学業や課外活動への取組み、学生募集、就職、卒業後の大学への愛着等を左右し、長期的に大学発展の礎となる。レピュテーション・マネージメント(評判管理)の中心の1つと位置づけられる。

### 2. 自己点検評価

#### 事実経過

##### 通学・食事

平成15年度以降の「学生満足度」を高める大学側の努力は、1つは学生の交通手段や食事などの基本的な通学条件の改善に向けられてきた。

まず、宮城大学の学部学生の居住・通学の形態は、次の図表1-22のようになっている。全学つまり2キャンパスの全学年の学生でも、自宅通学は54.9%、自宅外通学が45.1%になっていて自宅通学が多いが、県内出身者では自宅通学が79.3%、自宅外通学が20.7%になっている。県内出身学生の8割が自宅通学という高い割合になっている。ただし学年が進むと10数名は自宅外のアパートなどに移っている。

図表 1-22 学部学生の居住通学形態 平成 18 年度

キャンパス	全体			県内出身者			
		自宅	自宅外	計	自宅	自宅外	計
大和キャンパス(看護学部・事業構想学部)	4年	163	146	309	159	49	208
	3年	174	146	320	174	48	222
	2年	183	126	309	182	41	223
	1年	180	130	310	177	42	219
	計	700	548	1248	692	180	872
	割合	56.1%	43.9%	100%	79.4%	20.6%	100%
太白キャンパス(食産業学部)	2年	62	63	125	62	11	73
	1年	59	63	122	57	16	73
	計	121	126	247	119	27	146
	割合	49.0%	51.0%	100%	81.5%	18.5%	100%
全学	割合	54.9%	45.1%	100%	79.7%	20.3%	100%

自宅通学の場合、親と同居し自宅から通学するが、宮城大学大和キャンパスは、仙台市郊外、泉区境の黒川郡大和町に所在しており、通学の手段が重要になる。

学生の通学手段は、1つ目は地下鉄・バス等の公共交通手段であり、2つ目は自家用車であり、3つ目はバイク・自転車・徒歩である。3者の割合は、平成16年度の学生アンケート調査では、それぞれほぼ同じ比率で約1/3づつになっていた。

平成15年度、16年度ころは、大学は県の予算措置も得て駐車場拡充に努めるとともに、隣接の県施設をも借用し、駐車可能台数を増やすことに努め、その結果、平成14年度～17年度の学生への許可台数は次の図表1-23のとおり増加してきた。

表 1-23 宮城大学学生通学用自動車駐車許可台数(各後期または12月)

	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度
許可台数:大和 (太白:外数)	351	408	446	458	498
				7	30

平成14年度に比べて、平成17年度には107台、平成18年度には147台の増加になっており、平成17年度以降、申請者全員が許可されている。平成18年度には大和キャンパスの駐車場問題はほぼ解決している。またバイク置き場を整備した結果、置き場の問題は解消しバイクでの通学もしやすくなっている。平成18年現在外構を整備中である太白キャンパスでは、学生の免許取得率や自家用車保有率は学年進行とともに高まると予想され、はじめから駐車台数を多めに取るよう図っている。

バス利便の改善について開学以来何回かバス会社との交渉は行われてきたが、

バス会社の採算の問題もあり、進展がなかった。仙台駅を起点に見ると、地下鉄とバスの乗り継ぎで、もっとも順調で40分、時間がかかるときは90分を要する。特に地下鉄・泉中央駅からのバスの利便が悪かった。バスの本数が必要な時間に少なく、料金は高い。団地を回るために余計な時間がかかり、終バスの時間が早いなど、学生の間で不満が大きかった。これを宮城大学のアキレス腱と表現する者もいた。教職員の通勤にも不便であり、結局宮城大学は自家用車なしでは通勤・通学が難しい大学といわれた。学会を開くことも不可能であった。自前シャトルバスを運行する財政的余裕もなかった。この状態は平成18年度まで解決をみなかった。

平成19年4月から正面道路向かいに生徒数1000人を超える規模の専門学校がオープンすることと、一部建設中であった仙台市街への直通道路が平成20年度に開通することで、バス事情は大きく変わる見通しになった。地下鉄・泉中央駅からのバスの本数の増加や時間帯における利便の向上、また仙台駅からの1日36便の直通バスの可能性が出てきた。仙台駅からの直通バスが出来ると学生の居住地もアパート代の安いバス路線沿線に移る可能性が高いと見られている。平成19年度には開学以来の懸案の解決が出来る見通しになった。

太白キャンパス（食産業学部）は、市内住宅地に所在し宮城県農業短期大学のキャンパスを引き継いだ関係で、JR長町駅、地下鉄・長町南駅からのバスの便があり、通学や自宅外生の居住に非常な不便があるわけではないが、学年進行により学生数が増えまもなく平成16年度までの短大生数を超えるので、本数や時間帯について交渉を始めている。

大和キャンパスの食堂は開学以来平成15年度までは、交流センター棟（旧レストラン棟）と本部棟にレストランとカフェテリアがあったが、赤字のため運営企業が撤退し、平成16年度から大学生協に代わった。宮城県農業短期大学生協・宮城大学生協が宮城大学の食堂を営業するようになった。そして平成17年度には宮城大学生協と名称変更し両キャンパス一体で運営することになった。学生は主にカフェテリアを利用してきたが、営業者の変更により、以前に比し食事の供給が価格・種類・品質等の点で改善され、学生の利用度も高まった。平成17年度からは生協には本部棟のカフェテリアと売店での営業を許可し、交流センター棟のレストランを閉鎖した。生協は経営的にも軌道に乗ってきたということである。太白キャンパスには、南向き総ガラス張りのカフェテリアが完成した。農場作物も使用して、食産業学部らしさを入れた食事を提供している。宮城大学生協には教員や学生が理事として加わっている。

#### 自習室・ラウンジ等

学生が大学に来て授業時間以外の時間を有効に過ごす自習室・ラウンジ等のファシリティは、大和キャンパスでは開学以来基本的には変わっていない。図書館の閲覧室や国際センターの語学自習室、コンピュータ室、デザイン室、演習室や実験室、3階オープンスペースのメイン学生ラウンジ、2階・3階・4階コーナーの学生ラウンジ等が用意されている。教室も授業に使っていないときは自習等に使うことができる。各施設の利用については、授業やホームページ上の予約システ

ムの利用状況を確認の上、空いていれば自由に使用できる。学生にはカードキーが配布されており、鍵のかかっている部屋にはカードキーで入室する。また学生にはネットワーク接続用の ID とパスワードが配布されており、コンピュータ室で大学のコンピュータを使用するか、ラップトップを個人で有する者は、ウィルス対策ソフトを入れていることを条件に、学生ラウンジのアクセスポイント、無線接続で、学内ラン・インターネットに接続できる。

このような点は、開学以来基本的には変わらないが、無線接続は平成 17 年度に可能にしたものだし、ウィルス対策も平成 17 年度に強化したものである。また平成 15 年末から国際センター（旧ランゲージセンター）に学生の自宅からもアクセス使用できる実践英語の e ラーニングシステムを導入しており、学生の語学自習を助けているが、学内では国際センター臨時職員の勤務時間外の利用が出来なかったために、平成 18 年度には教室に e ラーニングシステムアクセスポイント等を設けた。平成 19 年度からは e ラーニング専用サーバの学内設置により e ラーニング学習環境をさらに整備する予定である。キャンパス内の学生の休息や談笑は、各階コーナーの学生ラウンジや食堂、売店、池の周りのベンチなどで行われている。太白キャンパスもほぼ同一条件になるように整備してきた。池はないが、構内農場に至る高い木々に囲まれた深い緑の散策路がある。

#### 奨学資金・授業料免除

奨学資金は日本学生支援機構が主な貸与者であるが、授業料免除は宮城大学条例（平成 8 年宮城県条例）によって宮城県が実施している。

日本学生支援機構の奨学資金には、第一種（無利息貸与）と第二種（利息付貸与：きぼう 21 プラン）がある。第一種奨学金は、特に優れた学生で経済的な理由により著しく修学が困難な学生に貸与しようとするものであり、第二種奨学金はそれよりも緩やかな基準によって選考された学生に貸与される。同機構からの割り当て数にしたがって、学内の学生委員会で推薦者を選定する。学生委員会では、機構の「学力基準」と「家計基準」を満たした申込者の中から、経済状態を優先考慮事項とし、成績条件も加味して選考してきた。

大学の授業料減免は、2 つの場合に行っている。1 つは経済的理由による授業料の納入が困難で、かつ、学業成績が優良である場合、他の 1 つは天災その他の特別の事由により授業料の納入が困難である場合である。また大連大学との国際交流協定に基づいて同大学学生を「特別聴講生」として受け入れる場合にも授業料を徴収しないことになっている。本学の平成 14 年度～平成 17 年度の奨学資金と授業料減免の実績は次のとおりである。他に、亀井記念財団の奨学金の受給に採用されている者が毎年 3 名ほど出ている。

図表 1-24 日本学生支援機構の奨学資金受給採用者数

	平成 15 年度	平成 16 年度	平成 17 年度	平成 18 年度
奨学資金 第一種	33	30	37	39
奨学資金 第二種	31	63	64	56

	平成 15 年度	平成 16 年度	平成 17 年度	平成 18 年度
受給者計	64	93	101	95
申請者計	67	101	105	114
受給率（受給者 / 申請者）	62.8%	95.5%	92.1%	83.32%

図表 1-25 授業料減免者数 減免者率：減免者計 / 申請者数

		平成 15 年度	平成 16 年度	平成 17 年度	平成 18 年度
前 期 分	全額減免者	41	62	49	40
	半額減免者	20	16	11	33
	減免者計	61	78	60	73
	申請者	97	130	101	83
	減免者率	62.9%	60.0%	59.4%	88%
後 期 分	全額減免者	44	57	63	43
	半額減免者	16	22	14	29
	減免者計	60	79	77	72
	申請者	82	110	108	102
	減免者率	73.2%	71.8%	71.8%	70.6%
減免総額（千円）		26,880	36,424	40,492	34,292

奨学資金の受給率は平成 16 年度、平成 17 年度には上昇し、申請者の 90% 以上になっていたが、平成 18 年度には 83% 台まで低下している。受給者絶対数が減っているため全学生に対する受給率も当然低下している。

他方、授業料減免は全額免除者が平成 16 年度をピークに平成 17 年度から減り始め平成 18 年度は前・後期併せて前年の 112 人から 83 人に大幅に減少している。申請者数も減り、半額減免者を含めた減免者総数は増えていて、受給率では目立たない。しかし、食産業学部開設で学生数は増えており、全額免除者の絶対数が減っているため全学生に対する全額免除者の率は大幅低下となっている。金額で見た年度ごとの減免総額推移も、平成 17 年、平成 18 年度と学生数は年次進行で 120 人程度ずつ増加しているのに、減免総額は 15% 減少している。ただしこの減少は授業料収入の予算枠が変更されたからではなく、たまたま条件に合致する学生が少なかったことによる。しかし平成 19 年度は減免予算枠自体が下がることになっている。

#### 学生相談

学生相談室は、室長・学生部長、各学部から 2 名の教員の相談員、およびスクールカウンセラー（非常勤）1 名からなっている。平成 15 年度頃まで、相談員の任期が半年であったり、教員相談員の氏名が学生に公表されていなかったり、学生のカウンセラーへの相談状況が学生部長や学生委員会等に十分にかつ定期的に報告されていないという問題があったが、「学生相談室運営要綱」の改正を含めて改善を図ってきた。次の表は、相談内容、相談者、相談方法を年度別にまとめた

ものである。

図表 1-26 学生相談室相談件数（内容別・学部別推移）

		平成 14 年度	平成 15 年度	平成 16 年度	平成 17 年度
相談 内容	進路修学	22	42	34	111
	心理性格	11	32	35	57
	対人関係	2	6	6	15
	心身健康	8	10	17	31
	その他	5	6	1	30
計		48	88	93	244
計のうち、学生本人相談		44	70	67	169
計のうち、来室相談		37	71	66	144
看護学部・研究科		14	37	15	66
事業構想学部・研究科		29	34	55	92
食産業学部		-	-	-	12
未分類・家族教員相談		5	17	23	74

平成 16 年度までは 2 学部、平成 17 年度は 3 学部。本人以外は家族、友人、教員等からの相談。来室以外は電話、手紙、メールなど。

平成 14 年度の学生相談室相談件数は、異常に少なかった。この年度は教員の学生指導も十分でなかった。学生の知事や県立大学室や文部科学省への通報が頻発した。学生相談室が機能しなかったということである。しかし、その翌年から、相談件数は増加の一途をたどり、外部への通報はなくなった。そして平成 17 年度の相談件数は平成 16 年度の 2 倍以上になっている。

相談件数増加の原因の 1 つには、非常勤のスクール・カウンセラーの対応を 2 人体制から 1 人体制にしたことにより学生が相談しやすくなったことがある。他方、相談内容として「進路修学」が激増しているように、科目履修や期末試験等についての相談が多くよせられている。事業構想学部では、入学時の期待とのギャップに悩むようであり、転学科希望や英語の TOEIC500 点クリアのハードルなどがあり、看護学部では看護実習への適応や特定科目の単位履修が特に困難ということが学生相談の主な内容である。

図表 1-27 学生相談室相談件数(平成 17 年度：学年別、学部別)

	1 年次	2 年次	3 年次	4 年次	大学院	計
看護学部・研究科	10	14	28	14	0	66
事業構想学部・研究科	54	14	21	2	1	92
食産業学部	12	-	-	-	-	12
計	76	28	49	16	1	170

進路修学についての相談の他は、心理性格についての相談、心身の健康についての相談、対人関係の相談、の順となるが、いずれも相談件数は増える傾向にある。そこで、特に相談件数が増加している大和キャンパスでは、平成19年度から相談日を週2日から週3日にする予定である。

入学後の不適合からいわゆる「五月病」という現象があると指摘されている。そこで、全学年合計の統計であるが、宮城大学の平成13年度から平成17年度まで5年間の学生相談件数の月別変化をまとめてみると、次の通りである。

図表 1-28 月別相談件数（平成13年度～平成16年度計）（件）

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
53	59	60	64	22	27	69	46	53	46	36	22

相談件数で「進路修学」が多いことと対応して前期は期末試験が近づく7月にかけて相談件数が増えている。そして成績発表のある10月には年間で最も多くなり、後期試験が近づく12月にももう一つの山がきている。宮城大学は自宅通学者が多いので、いわゆる「五月病」という現象は目立たず、学生は期末試験・単位修得を最も心配をしていると解することが出来る。ただ、この点なお学年別・学部別・等のクロス分類も加えていっそう専門的な分析が必要である。

大学としては、学生が安心・信頼して相談できる相談室運営を行うこと、また相談内容に応じて適切な対応をとることが必要である。学生相談のうち、心理性格、対人関係、心身の健康については、スクールカウンセラーとの相談で済む場合も多いであろうが、単位履修、転学科・転コース、授業・試験についての相談については、相談室から学部・研究科の相談員や教務委員などに取り次いだ方がよい場合もあるし、そちらに行くように指導した方がよい場合もあろう。あるいは、仮にセクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントが含まれていた場合、学内の規程に従って通報しなければならない。また、学習上の不安や修学進路の相談は、学生相談室を通じるとは限らない。基礎ゼミやクラスやゼミの担当者や学部の相談員の教員、学生委員、精神看護教員、等に来る場合もある。相談内容によっては学部内の委員会や学部長が組織的に対応することもあるし、教授会で協議することもある。また保健室が心身の健康に関わり学生相談を受けるともあり、学生相談室と保健室の連携も必要になっている。

なお、平成18年度に国際センターに専任教員が着任してからは、留学生相談は国際センター専任教員がオフィスアワーを設けて対応している。就職やキャリア形成の相談は伝統的にキャリア開発室で行なってきた。

#### 課外活動と体育施設

学生の課外活動は、文化系サークル、運動系サークル、音楽芸術系サークル、などさまざまな方面にわたっているが、県立大学という性格上、地域活動やボランティア活動のサークルが比較的多く、それらは活動も活発である。活動は登録学生団体数にでている。平成15年3月は48、平成16年3月は41、平成17年3月は46、平成18年3月は、67（大和46，太白21）となっている。

このなかで「宮城大学 娘すずめ。」は仙台青葉祭りで2回の入賞を果たしている。またここ数年の新設サークルとしては、平成16年春に結成された「宮城大学管弦楽団」(2回の定期演奏会を開催)、平成17年春に食産業学部の学生で結成された「味覚研究会」「醸造研究会」などが地元紙にも取り上げられる活発な活動をしている。顧問を置くなどの一定条件を満たした登録サークルには、サークル室の貸与が行なわれる他、後援会(保護者の会)から活動費(年10万円強)の交付を受ける。サークル室は平日は守衛室で鍵の貸与を受け24時間使用可能である。平成18年秋には、太白キャンパスのサークル棟も完成した。

また登録学生団体のサークルではないが、池やトイレの掃除や受験生等の訪問者や新入生の案内など、大学に協力して活動する「キャンパス・レンジャー」という宮城大学特有の学生団体がある。訪問者の案内に好評であるだけでなく、キャンパス美化に大きく寄与している。平成18年度には、大学のホームページやWeb広報を支援する学生の「ITレンジャー」も同じ組織ルールで発足させた。

学生は、体育館アリ-ナ、グラウンド、トレーニング室(講習会受講が必要)、テニスコート、共同サークル室・音楽サークル室について、ホームページの予約システムで利用状況を確認し、空いていれば自由に利用できる。

#### 学生部長と学生委員会

本学には「学生生活に関する事項を処理する」ために学生部長をおいている。学生部長は学生生活に関するいっさいの事項の責任者であり、「学生委員会」および「キャリア開発委員会」という全学委員会の委員長を務めるほか、学生相談室の室長を務め、さらに、多くの全学委員会に学生生活あるいは学生の権利擁護の立場で参加している。なお、保健室は、平成15年度より本学の「衛生管理者」が委員長を務める保健委員会のもとにあり、学生部長は同委員会の委員として入っている。ただし、本学には「学生部」はなく、学生部長は事務局(学生支援班)への指揮権がないし、学生への施設使用許可も学生部長は行なっていない。

かつて本学には、教員、職員、学生3者の代表による共同決定方式の協議機関「ホスピタリティ&アメニティ協議会」があったが、平成17年4月学生部長交代期までにこれを廃止し、学生部長および学生委員会(学部では学生委員会委員長と学部の学生委員会)を大学側の唯一の責任組織とし、学生会・院生会との間で定期的に話し合いが行われるようにした。ただし、学生側の「学生会」は平成17年度は総会を開いても成立せず執行部不在の状態であったが、平成18年度は多数の学生が出席して総会が成立して執行部を選出し、学生部長との協議も行うようになった。

なお、平成17年1月に「宮城大学学生表彰要領」を制定し、日ごろの研究やサークル活動の成果が社会的に認められて優秀な成績をおさめた学生や学生グループを表彰することになった。(学業面では学科毎の卒業生代表が学業成績で選ばれている。)卒業式当日学長賞・学長奨励賞の表彰式を行い、受賞者ごとに賞状楯と記念品(図書券)が贈られ、受賞学生たちからは「励みになる」と喜ばれている。

平成 17 年度学生表彰（平成 17 年 3 月）

学長賞・・・・・・・・・・ 3 件（6 名）

宮城県ローマ県友好交流事業・コンペ di Vino Romano 最優秀

学生による研究発表コンペティション（ショッピング・センターへの新提案）最優秀

全国アマチュア女王戦等の将棋大会において優勝

学長奨励賞・・・・・・・・・・ 8 件

平成 18 年度学生表彰（平成 18 年 3 月）

学長賞・・・・・・・・・・ 3 件（6 名）

第 3 回 Web クリエーション・アワード Web 人学生賞

第 9 回東北建築学生賞最優秀賞

第 1 回キャンパスベンチャーグランプリ東北大賞

学長奨励賞・・・・・・・・・・ 2 件

また平成 15 年 7 月に「宮城大学学生の懲戒に関する取扱内規」が制定されたが、これにもとづく学生の懲戒処分は平成 15 年度 1 件（Web 不適切使用の学内規則違反）、平成 18 年度 2 件（会社不正登記等、道路交通法違反）である。

キャリア開発・就職

宮城大学の「高度な実学を身につけた実践的人材の養成」という人材養成目標は、端的には、職業人（看護職、事業の総合職・技術職、食産業・環境関係の生産者・技術者・総合職、起業家等）養成を目的にしているということである。共通教育・専門教育で職業人養成のための教育が行われるのはもとよりであるが、「キャリア開発委員会」と「キャリア開発室」を設けて、学生のキャリア開発・就職支援に当たっている。

キャリア開発室には大学本部に進路指導員 2 名、宮城県東京事務所に進路指導員 1 名の非常勤職員を置いている。宮城県東京事務所配置の職員は首都圏での本学学生の就職活動を支援する。また各学部にもキャリア開発委員会がある。さらに、事業構想学部では「キャリア開発」という授業科目を設けて低学年からキャリア意識の形成、就職モチベーションの形成に努めている。

全学のキャリア開発委員会の委員長は、学生部長であり、キャリア開発室の室長も長らく学生部長が務めてきたが、平成 17 年度と平成 18 年度はキャリア開発室長に事業構想学部教授を当てている。これは、第 1 に、3 学部となり学生部長の職務が拡大したこと、第 2 に、キャリア開発室は全学の施設ではあるが、看護学部学生の就職への取組みは資格試験との関係もあり学部で完全な体制がとられており、当面、キャリア開発室は事業構想学部学生のキャリア開発・就職の問題に集中的に取り組むことが必要との判断によるものである。学生部長から評議会に定期的に就職内定率の報告があり、各学部での対応を促している。

キャリア開発室では、毎年 5 月 1 日現在で、前年度卒業生の就職率をまとめて公表している。第 1 期卒業生(平成 12 年度卒業生)からあげると次の通りである。

図表 1-29 宮城大学の就職率（％）

	平成 12 年 度	平成 13 年 度	平成 14 年 度	平成 15 年 度	平成 16 年 度	平成 17 年 度
看護学部	100.0	100.0	96.0	97.8	100.0	100.0
事業構想学部	97.3	96.4	75.6	83.3	93.1	95.7
全学平均	98.2	97.6	81.7	89.0	95.5	97.4
(参考)全国大学平均	91.9	92.1	92.8	93.1	93.5	95.3

(注)：「就職率」は、文科省基準。卒業者のうちの就職希望者（進学者・留学生・社会人・就職希望なしの学生を除く者）中の就職した者の割合。「全国大学平均」は文部科学省「大学等卒業者の就職状況調査」（4月1日現在、前年度卒業生）より。食産業学部は平成20年度が第1期卒業になる。

第1期生と第2期生の本学の全学平均の就職率は、全国平均をかなり上回っていたが、平成14年度と平成15年度はこれを下回った。特に平成14年度は全国平均と10ポイント以上の差があった。しかし、平成16年度からこれを上回るようになり、平成17年度もこれを上回っている。

看護学部の就職率については、第1期卒業生以来大きな問題は生じていない。次第に地元での卒業生の評判が高まるにつれて、求人倍率は高まっている。就職内定者のうちで国家試験に合格した者が実際に就職が決まったことになるが、上記就職率はその確定した段階の数字を示しており、就職率は、平成14年度が少し悪いほかはほぼ100%の状態推移している。100%でない場合も社会人入学者の職場復帰によるものも含まれ実際は試験に不合格であった1名といった数である。

事業構想学部の就職率は、1期生・2期生が極端によく3期生が極端に悪い。教員の不祥事・紛争が学生の就職に様々に影響した。その後就職率は3年間持ち直してきているが、平成16年度も全国平均より悪く平成17年度にいたってようやく全国平均を上回る回復を示している。平成15年度以降、「就職率」回復を目標に、学生部長とキャリア開発室長のリーダーシップの下、全学キャリア開発委員会、キャリア開発室(全学)、事業構想学部キャリア開発委員会、ゼミの担当教員、の連携で、学生のキャリア教育、就職支援を行なった結果である。しばらく中断していた大学説明会も平成17年度から再開した。平成18年度就職も概ね順調に推移している。

国家試験合格率では看護師は概して全国平均を上回っているが、保健師は下回っていた。看護師に就職する者は看護師の国家試験に合格し、保健師に就職する者は保健師に合格しており、就職には実害はないという見方もあったが、両方の免許を持つことの必要性や重要性についてモチベーション教育が必要であるという方向で対応を行なって、平成17年度は保健師国家試験の合格率が著しく向上し、全国平均を16ポイント上回り全国3位であった。養護教員試験合格・採用者は宮城県は数名に限られているので、免許取得者と区別して採用試験受験者を

絞るとともに受験する者は必ずその年に合格するような体制の強化が必要とされている。

図表 1-30 看護学部学生の国家試験合格率（新卒：％）

	平成 12 年 度	平成 13 年 度	平成 14 年 度	平成 15 年 度	平成 16 年 度	平成 17 年 度
看護師（本学）	94.9	96.6	100.0	95.8	98.9	95.2
看護師（全体）	96.2	96.1	98.4	97.0	97.7	95.5
保健師（本学）	85.4	66.3	94.1	91.2	81.6	97.9
保健師（全体）	93.4	82.3	91.8	93.5	83.6	81.9

### 県内就職

県立大学なので、地域への人材供給という意味から、宮城大学卒業生の県内就職率を見ておく必要がある。これは次のように推移している。

図表 1-31 宮城大学の就職者中の宮城県内への就職者の割合

	平成 12 年度	平成 13 年度	平成 14 年度	平成 15 年度	平成 16 年度	平成 17 年度
看護学部	53.9	48.8	63.9	58.0	47.1	50.6
事業構想学部	37.5	40.1	38.3	30.4	36.9	29.1
全学平均	43.2	43.1	47.3	42.4	40.7	37.7

（注）：県内・県外は配属先で見ているが、配属先不明の場合には本社所在地で見ている。

就職率が最も低かった平成 14 年度に県内就職率は最も高くその後は、学部毎に一進一退はあるが、2 学部平均では一貫して低下してきている。宮城大学の一種の全国ブランド化の傾向とともに就職率が高まるが、それにつれて県内就職率は下がるという傾向にあり、高い就職率と県内就職率は一種のトレードオフの関係にある。これは手放しで喜んでばかりいられない状態である。地域に有益・優秀な人材を供給し地域の産業・医療界等の発展に寄与するという県立大学の使命の面からは、後退を意味する。県立大学としては、このトレードオフを解消させること、つまり就職率は高いが県内就職率も高いという状態を生み出すことが理想である。（ちょうど入学試験で合格者平均点は高いが県内合格者比率も高いというように。）

看護学部の県内就職率は 50％を下回る年もあるが、大体は 50％を超えている。しかしこれも入学者の県内比率と比較すると 1 割くらい下回っている。つまり、その分は他の都道府県への流出になっている。ただ、その中に 2、3 年して宮城県に戻る U ターン、J ターンも多く見られるということであるが、この数字は把握されていない。県内の医療機関ではとくに看護師確保に頭を悩ませている。その上郡部では都市集中、偏在に頭を悩ませている。地域の看護職養成という県立大学看護学部の趣旨からすれば、県内就職率を入学者県内比率と同じ 6 割にす

るとか常に50%以上に保つとか、意識的な取組みを行なう必要が出てきている。

事業構想学部の場合には、一時40%あった県内就職率が平成18年3月卒業者については、29%に落ち込んでいる。県内出身者比率が75%の学部で県内就職率が3割を切っている状況を、県立大学としてどう自己評価するか、ということである。

学生の希望を満たす就職先(受け皿)がなければ、学生の県内就職を推進することはできない。無理な県内就職推進は、学生や両親の希望に添わないし、75%を占める県内出身学生の希望にもそわない。しかし、他方長期的には県内に優秀な人材が残らなければ地域の経済社会の振興・活性化に役に立たず「受け皿」自体が大きくなれないという面がある。産業発展に人材はきわめて重要である。「受け皿」がないから県外就職する面と、県外就職するから「受け皿」が育たない面、両方の面があるのである。3割切れれば、例えば東北大学のような国立大学とあまり変わらないことになって、県立大学としては低すぎる。県立大学の事業構想学部は地域経済社会活性化の切り札として登場しており県民の期待もあるので、例えば、県内就職率を4割以上に戻すと言った目標を立て、やはり県内就職率を高める取組みを意識的、本格的に行なう必要がある。

しかし、学生の職業選択の自由や職場選択の自由があるので、県内就職率を高める取組みを意識的、本格的に行なうといっても、方法は限られる。看護学部では地域臨地実習の強化や広域化、地域医療機関・県看護協会との連携の強化、事業構想学部では地域インターンシップの強化や公務員試験対策講座の開設、地元企業との連携、地域連携センターの地域連携活動への巻き込み等は、本学学生と地域の医療保健機関や企業・自治体や経済団体・企業とのつながりを深め、地域に就職する機会や地域での起業を広げることになる。

#### **評価項目1(基準協会A群): 奨学金その他学生への経済的支援を図るための措置の有効性、適切性**

国と県の財政措置に依存するものであり、その環境下では有効・適切に行なわれている。外部奨学資金については掲示板等で案内している。

日本学生支援機構の受給者は95人、申請者の83%で一応の水準にあるが、平成17年度に食産業学部が加わり学年進行で学生数が増えているにもかかわらず受給者数が減り、受給率も下がってきていることが問題である。

授業料減免は高い水準にあったが、平成18年度に大幅に減った。平成19年度は宮城県の財政削減により減る見通しである。

授業料が低い点や授業料減免が県立大学の大きな経済支援であり、これ以外に県費による奨学資金制度はあり得ない。外部資金導入による大学奨学資金制度はあり得る。検討課題である。

#### **評価項目2(基準協会A群): 学生の心身の健康保持・増進及び安全・衛生への配慮の適切性**

学生委員会 学生相談室、保健委員会 - 保健室、の体制でほぼ適切に対応して

きている。このところの学生相談が急増しているが、対応強化を急いでいる。

相談件数の増加に見るように学生相談室のワンストップ・カウンセリング機能は、学生の信頼を得て十分意機能している。カウンセラー勤務日増や保健室との分離による機密性保持に努めている。

「進路修学」とくに修学の相談が圧倒的に多いので、カウンセラーから学生部長・学生委員会、各学部の学部長・教授会との連携が迅速有効に行なわれるように工夫している。

学生部長に評議会への相談内容・措置等についての報告を求めている。

保健委員会 - 保健室は、けが・急病・体調不良等への応急措置のほか、感染予防の緊急措置体制、館内禁煙、AED（自動体外式除細動器）の設置等、学生をはじめとする構成員の保健衛生に役割を果たしている。看護学部の医師・看護師の資格を持つ教員の寄与が大きい。

平成17年度に防災規程を制定したほか、年1回避難訓練を行なっている。参加者は多くする必要がある。（平成18年度から年2回実施予定）

### 評価項目3（基準協会A群）：ハラスメント防止のための措置の適切性

「セクシャルハラスメント防止及び対策規程」同「ガイドライン」によって防止と対応を行なっているが、平成15年度に1件起こっており（退職後通報）、防ぎ切れていない。

同規程やガイドラインには、通報や調査委員会設置の方法、評議会との関係、「教員非違行為取扱内規」との関係などに、未整備な点があるが、平成14年度のセクハラ案件が県人事委員会に不服申し立てされていた関係で、手直ししていない。平成18年11月不服申し立ては棄却されたので、手直し作業に入っている。

「アカデミックハラスメント」（教育研究指導上の迷惑行為）については、公式に議論を始めた段階である。

平成15年度FDで共通テーマに取り上げたほか、セクシャルハラスメント防止・対策委員会主催で、年1回ほど全学的な講演会を開いている。

### 評価項目4（基準協会A群）：学生の進路選択に関わる指導の適切性

キャリア開発委員会やキャリア開発室の機能により進路選択指導は適切に行なわれ、実績的にも全般的就職率という点では順調である。

国家試験対策、大学説明会など看護学部キャリア開発委員会は進路指導を責任をもって行なっており、実績的にも就職率100%で大きな問題はない。

養護教員や保健師の採用数が限られている点の事前指導も徹底してきた。

看護学部では残すところ県内就職率をいまずこし高める取組みが必要なことと、看護師国家試験合格率が全国平均以下の年がないようにする必要がある。事業構想学部の就職率は全国比較で一時落ち込んだが、完全に回復した。平成18年度卒業では1期生、2期生を超える勢いである。

室長をはじめとするキャリア開発室の活動、授業「キャリア開発」の設置、

学部キャリア開発委員会、学部教授会、ゼミ担当教員等の対応により、事業構想学部学生への就職支援が非常に改善されてきた。

就職率の完全回復とともに同学部の県内就職率が3割を切るようになった。地域への優秀・有益な人材供給の観点から、県内就職率を4割以上に戻すよう工夫することが望ましい。

**評価項目5（基準協会A群）：学生の課外活動に対して大学として組織的に行なっている指導、支援の適切性**

「ホスピタリティとアメニティ」や「高度な実学による地域貢献」という理念の下での、自由・活発な課外活動をすすめている。大学の課外活動指導・支援に特に問題はないものと思われる。

課外活動はサークル制で、大学は教員を顧問としてつけサークル室を貸与し、後援会（保護者の会）からの活動費補助の配分について仲介している。

サークル室は、守衛室の近くにあり、24時間使用ができる。

大学広報「くきやま便り」の連続シリーズでサークルを2つずつ紹介している。

学生は、地域活動やボランティア活動に特徴がある活発な課外活動を展開している。

**評価項目6（基準協会B-C群）：生活担当部署の活動上の有効性、生活相談、進路相談を行なう専門のカウンセラーやアドバイザーなどの配置状況**

学生部長は置いているが、学生部はない。学生生活の相談窓口は、学生相談室、保健室、キャリア開発室に分かれている。それぞれに所掌委員会等の監督と連携の下に専門家を非常勤職員として置き運営が行なわれている。

学生相談室には室長（学生部長）のもとにスクール・カウンセラーを置いている。

保健室には保健委員会委員長（衛生管理者）のもとに保健指導員を置き、近くの校医病院と連携がとれるようにしている。

キャリア開発室にはキャリア開発室長（教授）のもとに進路指導員を置いている。

本学は自宅通学生が半数を超えるが、アパート・下宿、保険、パソコン購入、定期券購入、証明写真等は、大学生協が扱っている。

**評価項目7（基準協会B-C群）：就職担当部署の活動上の有効性、学生への就職ガイダンスの実施状況とその適切性、就職統計データの整備と活用の状況**

「キャリア開発委員会」のもとで「キャリア開発室」が十分対応している。

本学の専門職員を置く「キャリア開発室」は開学以来のもので、東北地区では他大学のモデルとなってきた。大和キャンパス2名、太白キャンパス1名、東京事務所1名の資格や経験を持つ進路指導員という職員配置は充実しているし、有効に機能している。

「キャリア開発」という授業が就職ガイダンスも兼ねている。大学説明会も再開した。

「キャリア開発室」で当該学年の学部学科毎の前年同期比較を含む毎年毎月の就職内定率統計を作り、これを学生部長から評議会に報告している。これを全学、学部での教員取組みの管理指標にしている。

### 目標達成度：B

「通学方法の改善、食堂の改善、相談室の充実、就職のケア、大学と学生との意思疎通等に努め、学生満足度の向上を図る。」という目標のうち、就職のケア、相談室の充実、食堂の改善などは、達成されているが、通学方法の改善は不十分であり、大学と学生との組織的な意思疎通もまだ十分とは言えない。

通学方法の改善については、自家用車通学・バイク通学の駐車場が整備され申請すれば全員に許可できる状態になったが、バスの利便について根本的に問題がある。

食堂は大学生協に交代し大幅に食事内容等が改善された。ただ、夏休み中の完全休業については不満がある。また建物の構造上から、冬場は寒いという強い不満がある。

キャリア開発室、学生相談室、保健室等は十分機能している。ただし「室」と全学委員会や学部・研究科教授会等の教員組織との連絡・連携に問題がある場合がある。

キャリア開発室を中心に就職のケアは十分行なわれ就職率も1期生・2期生の頃に帰り、高い。ただし、体制としては全学と学部教授会やゼミ担当教員との連絡・連携をさらに密にする必要がある。

就職率については、県内就職率を高めること、県外の場合には有力企業就職率を高めることも目標にしていい。

就職率統計は文科省基準でのみ作成しているが、『エコノミスト』基準、宮城県行政管理委員会基準等も併せ持つことが望ましい。本学就職統計の「その他」を分類する必要がある。

キャリア開発室の大学院学生の就職への取組み、研究科教授会の院生会との意思疎通は組織的に行なわれていない。

### (3) 残された課題

バス通学・通勤の利便を根本的に改善すること。

食堂の夏休み部分営業について教職員、学生の要望が強い。

大和キャンパスカフェテリアの冬場の暖房について、対応が必要である。

学生相談室、キャリア開発室、保健室、と学生関係全学委員会・学部・研究科の連携をより密にすること。

県内就職率を高め、県外の場合には有力企業就職率を高めること。

就職率統計を改善すること。

学生会と学生部長・学生委員会、院生会と研究科教授会との意思疎通を密

にすること。

#### (4) 残された課題の達成の見込み

平成19年4月の道路向かい専門学校開学にあわせて、協力してバス通学・通勤の利便を根本的に改善する。JR 仙台駅直通バス運行、地下鉄泉中央駅からの本数・時間帯・所要時間、など。これについては、見通しがたった。

食堂の夏休み部分営業は大学生協の営業の問題である。条件が整えば実施してもらうように要望する。

食堂の冬場の暖房は、構造上の解決は無理なので、ストーブ等の補助的な暖房装置を検討すべきである。一般に大学アメニティ上、館内で人の集まる場所は、例えば15度といった最低温度ラインを定め、これを維持することが必要。

就職統計改善、学生担当組織間の連携強化、学生との意思疎通の改善などは、各「室」、委員会等の関係組織の協議で平成19年度中に対応ができる。

県内就職率は、教育課程における地域との連携強化、地方自治体試験対策講座の開設、など平成19年度から始めるが、効果が出るには1、2年かかる。

以上は、「学生満足度」を大学側で作成した指標によって分析し対応を検討しているものである。しかし本学では「学生満足度」に関わる全学的本格的な実態調査は行なわれていない。学生部長・学生委員会で、平成18年度卒業予定者、平成19年度在学者について、アンケート調査を行ない、学生満足度向上策の基礎データとする。

## 1.1 管理運営

### (1) 管理運営に関する目標

目標：学長・評議会・全学委員会・教授会の組織関係の整備により円滑な意思決定を実現する。

目標の説明：本学では過去に『外部評価報告書』で「正常な運営が行なわれていない」(平成14年3月)と評されるほどに、運営が乱れた時期があった。その報告書で着任予定の現学長に平成15年度以降、大学運営を大幅に改めるよう求められていた。

大学の管理運営は教育研究等の円滑でより充実した業務遂行のためであるので、運営に関する組織関係の整備、規程の整備、教職員の管理運営能力向上を図りつつ、円滑な意思決定により、正常でかつ常に教育研究の向上を目指すような運営が行なわれることが目標とされてきた。

## (2) 自己点検評価

### 事実経過

平成15年度頃の課題

平成15年当時、管理運営上の問題がいくつかあった。

第1に、管理運営の目的をはっきりさせる必要があった。大学の管理運営の目的は教育・研究・社会貢献の円滑な遂行および充実・向上を行なうことにあり、管理運営を担う教職員の「和」をもって尊しとなし、管理運営の目的に合わない「志」の低い争いを排除する必要があった。

第2に、大学の管理運営は理念・目的をはっきりさせ、理念誘導の管理運営を行うということではなければならなかった。平成16年4月までに、「宮城大学の理念」(前掲)を決定し、平成16年度末頃までに各学部・研究科の「目的」・「教育目標(人材養成目標)」等を決定した。

第3に、具体的な制度面の課題があった。規則を整備し規則準拠の管理運営に努めること、運営組織の整備をすること。学長・評議会、全学委員会、学部長・研究科長・教授会という運営組織関係を整序する必要があった。平成15年度から、このような考え方で、管理運営の正常化と改善改革に取り組むことになった。

### 学長のリーダーシップと補佐体制

大学の管理運営において学長のリーダーシップはきわめて重要である。しかし、学長のリーダーシップは大学運営の知識・経験や先見性に裏打ちされており、大学の審議機構のなかで高い説得力をもつものでなければならない。合議制の自治組織をもつ大学ではトップダウンで下はこれに従うだけでは活力が出てこないし、学長の間違いや偏りを是正することもできない。

学長の正しいリーダーシップのためには、人を得るとともに十分な補佐体制が必要である。副学長2名を総務企画担当と教育研究担当とし、さらに、評議会決定により、学長補佐会議を設けた。学長補佐会議は学長、副学長、事務局長からなり、事務局幹部職員も加わる。これは週1回2時間程度のかかり綿密な打ち合わせの場になっており、平成15年4月以降平成19年1月15日までの3年9ヶ月で175回になった。評議会準備、方針や政策の基礎的な議論、各種規程案策定、懸案事項の処理、事務連絡など、学長の意思決定と執行の補佐が行なわれている。また副学長は補佐会議等で直接学長を補佐するだけでなく、分担により各種の全学委員会の委員長を務めている。

また、「改革室」「広報室」「データベース管理室」といった中堅・若手教員のスタッフ機能を持った学長直属の仕組みも設けられ、補佐体制はさらに有効に機能するようになった。改革室は学長が委員長の「改革委員会」の改革案件について資料・原案作成等に当たってきた。広報室は「宮城大学広報・くきやま便り」を発行する他、パンフレット作成・ホームページ管理等にあたっている。「データベース管理室」は教員データベースの維持管理に当たっている。

### 全学委員会の整備

平成15年度以前も、学生委員会、入学試験委員会など、全学委員会はあったが、委員長が互選になっているとか、何事も教授会で決めるものといった見方が強く、

ほとんど機能していなかった。平成15年度に、「全学委員会設置規程」を全面改正し、第1に、既存の委員会について委員長を学長・副学長・学生部長・センター長等の職指定にするほか、委員構成も学部や研究科の代表の他は全学的な職指定にした。第2に、従来 of 委員会を再編廃止したり、幾つかの委員会を新たに設置した。改革委員会（改革室）、広報室、予算施設委員会、地域連携センター運営委員会、共通教育委員会、研究委員会、保健委員会、広報委員会が新設され、評価委員会は自己点検評価委員会から、総合情報センター運営委員会は図書情報委員会から、国際センター運営委員会はランゲージセンター運営委員会から再編成された。

全学委員会は大きくは学長の執行機能の一部を担う立案執行系の委員会であり、本学最高の審議機関である評議会の下に設ける検討委員会・審査小委員会等とは別物とされた。各学部代表委員による学部の意見を反映した上で全学委員会は各所掌分野の全学事項や学部共通事項について立案・執行の決定をするものであり、各学部・研究科はこの決定にしたがわねばならない。ただ、各全学委員会は、規程・内規等規則の制定権限はなく、必要とする場合には起案し評議会に提案しなければならないとされた。

また、全学委員会の委員長は所掌事項について学長と評議会に報告の義務があるものとされた。この全学委員会のうち、評価委員会、共通教育委員会および各センター運営委員会は全学委員会設置規程の他に、権限や運営方法を明確にする委員会規程ないし運営規程で根拠づけられている。全学委員会は、教授会自治は踏まえながらも統一的な全学意志を形成する上で、学長・評議会を補足する重要機関として機能するようになってきた。

とくに「改革委員会」では、「改革室」の補佐を得て学長サイドからいくつもの重要案件が提案され、必要な学内審議（各教授会とのやりとり）と修正を経て全学合意を得た上で、評議会に提案されてきた。大学の理念、学部・研究科目的・教育目標等、事業構想学部カリキュラム改革、大学院改組・拡充、教員評価、研究補助金制度改正、博士課程設置を含む大学院改革案、など、の重要案件が大きな混乱もなく全員で議論しながら決まっていた。教授会に異論や疑問が存在する場合には、学長は教授会懇談会に出向いて議論し、案の修正を含めて納得の上で結論をだすように努めた。また「評価委員会」でも、学部往復の議論を経て全学レベルで教員評価や教員資格審査、認証評価向け自己点検評価などを行っている。

しかし全学委員会整備はこれで完了したわけではない。学則では評議会の審議事項に「予算の要求及び配分の方針に関する事項」を認めているが、評議会（議長：学長）では今まで「予算の要求及び配分の方針」に関する本来の意味での「審議」が行なわれたことがない。「予算施設委員会」（委員長：総務企画担当副学長）が設けられているが、ここでも「予算の要求や配分の方針」に関する審議は行なわれたことがない。宮城大学の予・決算を学長・評議会・予算施設委員会に報告することもほとんど行なわれてこなかった。

ただ、ここ1、2年若干の改善が見られる。平成18年度予算編成の時削減の基本方針が評議会に報告されたほか、項目の組み替えについて学内で協議し県に

要望したし、県が予算案を県議会に提案した段階（２月、報道機関発表の段階）で宮城大学予算の概要が評議会に報告された。平成１９年度予算編成の時も、どこをどれだけ削るかの大きな方針について学内で協議し削減要請に対応した。平成１９年度予算も県が予算案を県議会に提案した段階（２月、報道機関発表の段階）で宮城大学予算の概要を評議会に報告する予定である。しかしこれだけでは、不十分であることも確かである。予算折衝の際に、他方で真剣に議論している教育研究の方針や方向を案に反映させ、確定した予算額・配分についても承知し、決算についても分析・確認する機会が必要である。

また研修・兼業兼職・出勤管理等の教員サービス、任期制・定数管理・センター教職員配置・昇進採用等教員人事制度管理、教員組織と事務組織との関係などについても審議の委員会がない。そこで、予算要求・配分方針、確定した予・決算について、及び教職員人事制度管理について審議する全学委員会の整備が必要になっている。

#### 学部・研究科教授会

教授会は、学校教育法、教育公務員特例法に根拠を有する組織であるが、本学では「学則」で、学部と研究科に教授会を置くことや、教授会の構成員、教授会の審議事項などを定めており、「教授会運営規程」で運営等に共通に必要な事項について定め、教員選考については「教員の選考等に関する規程」で、学部長選考については「学部長選考規程」で各学部に通に必要事項を定めていた。

学則の審議事項区分に従って、学部・研究科教授会は学部・研究科事項、評議会や全学委員会の全学機関は全学事項や共通事項について審議を行うことが必要であった。教授会は所掌の審議事項を踏まえ決定はその範囲にとどめること、他方で全学事項ないし共通事項については学部代表も加わる全学委員会および評議会で決定するように整理された。この整理への対応と調整は、おおむね順調に進んだ。

教授会構成の問題があった。以前は、学則では教授会は教授で構成し、教授会が必要と認めた場合、講師以上を加えることができていた。事業構想学部教授会は講師以上で、看護学部は教授だけからなっていた。食産業学部は講師以上でスタートした。平成１６年度から看護学部教授会に助教授・講師を加えることにし、さらに平成１９年度からは全学部で教員資格審査で「助教」に認定された者を教授会に加えることになった。

教授会内規の問題があった。看護学部でも事業構想学部でも、「教授会運営内規」や「委員会設置規程」を始め、教授会で決定したかなりの数の規則（「教授会内規」と略）を有していた。しかし、評議会で定めている親規程に反する教授会内規、親規程と不整合な教授会内規がかなりの数あり、これも混乱の原因であった。そこで、親規程に反する教授会内規、親規程と不整合な教授会内規を詳しい一覧表にして、期限を設けて教授会において改正することが求められた。平成１７年４月頃には、３学部の内規は親規程と整合性をもち内規同士も矛盾しないように制定及び改正された。

#### 諸規程の整備

このような各種の改善改革にともなって、平成15年度～平成18年度の間に学則をはじめ多くの規則が評議会において制定または改正されることにより整備された。規則主義（ルール主義）の原則が確立した。各種の改善改革は、規則を制定したり改正したりすることにより、あるいはその規則に則って実現される。従って教育研究や社会貢献あるいは運営面の改善改革を反映して平成15年度以降の諸規程の制定・改正は相当の数に上った。平成18年5月1日現在のその結果は、「宮城大学例規集」として評議員に冊子で配布されるとともに宮城大学ホームページの「宮城大学例規集」で一括表示されている。この間の主な改正・制定の規程を少し分類してまとめる。

学則：本学には、「宮城大学学則」と「宮城大学大学院学則」という2つの学則がある。大学院にも通用する基底的な学則が前者、大学院固有の学則が後者である。学則では、それぞれに教授会を置くことを規定しており、学部・研究科ごとのカリキュラム表を別表とし、カリキュラム改正は学則改正を必要としている。この間、食産業学部設置、評価委員会、センターの設置や専任教員選考、評議会構成、教授会構成、全学委員会、9月入学、別表カリキュラム表、等々についての改正が行われてきた。（平成16年4月、平成17年4月、12月、平成18年4月など改正）

全学委員会関係：「宮城大学全学委員会設置規程」（親規程）と各委員会規程から成る。組織・機能の新設や更新等に応じて規程改正を行うほか新規を制定してきた。「宮城大学評価委員会規程」（平成16年4月改正）、「宮城大学地域連携センター運営規程」（平成17年1月制定）、「宮城大学総合情報センター運営規程」（平成17年4月改正）、「宮城大学国際センター運営規程」（平成17年4月制定）、「宮城大学保健委員会規程」（平成15年6月制定）、「宮城大学共通教育委員会運営内規」（平成16年7月制定、平成18年4月、改正）等である。

選考関係：この間、「宮城大学副学長選考規程」（平成15年4月改正）、「宮城大学学部長選考規程」（平成15年10月改正）、「宮城大学大学院研究科長選考規程」（平成16年9月改正）、「宮城大学部局長選考規程」（平成17年4月改正）、「宮城大学教員の選考等に関する規程」（平成17年4月改正）等の改正が行われた。特に知事の任命拒否により平成15年度の4月から看護学部長不在の事態となり、複雑な学部長選挙規程も一因となり、6月の再選挙も成立しなかった。評議会では「学部長選考規程」の大幅改正が行われ、この選考規程によって、看護学部長の3回の選考を始めその後の学部長・研究科長の選考は順調に行われるようになった。

履修規程等学事：平成17年4月の共通教育開始、事業構想学部・研究科カリキュラムの全面改正、食産業学部設置、その他の改正により、履修規程（評議会事項）も3学部、2研究科について、改正ないし制定された。「宮城大学9月卒業に関する規程」（平成15年8月）、「外国人研究員のための「宮城大学外国人研究員規程」（平成17年4月）も制定された。

教員人事・懲戒関係：「宮城大学教員定年規程」（平成16年1月改正：副学長定年延長）、「宮城大学教員の任期に関する規程」（平成15年10月制定、平成17

年 4 月改正、食産業学部助手・講師任期制)、その他、特に重要な「宮城大学教員非違行為取扱内規」(平成 15 年 6 月制定)が制定され、評議会事項である教員懲戒に教授会の先議を認めているが、教授会先議ができない場合が出てきたので、先議となる学部教授会調査が出来なかった場合の扱いが、「教員非違行為の直接審査について」(平成 16 年 3 月)で定められた。

学生賞罰関係:「宮城大学学生の懲戒に関する取扱内規」(平成 15 年 7 月)と「宮城大学学生表彰要領」(平成 17 年 1 月)が制定された。

研究費関係:「宮城大学研究補助金交付要綱」(平成 16 年 5 月改正、平成 18 年 4 月改正)、「宮城大学一般研究補助金及び指定研究補助金交付要領」(平成 18 年 4 月改正)、「宮城大学海外研究補助金交付要領」(平成 18 年 4 月改正)で研究補助金は、一般研究補助金、海外研究補助金、指定研究補助金に分けられ、全種の補助金が全面的に研究計画の審査による競争的資金配分に移行した。また平成 17 年 4 月から奨学寄付金が宮城県の委任経理金として受け入れ可能になったので、「宮城大学奨学寄付金取扱要綱」(平成 17 年 2 月)、「宮城大学奨学寄付金取扱要綱」(平成 18 年 4 月)が定められた。

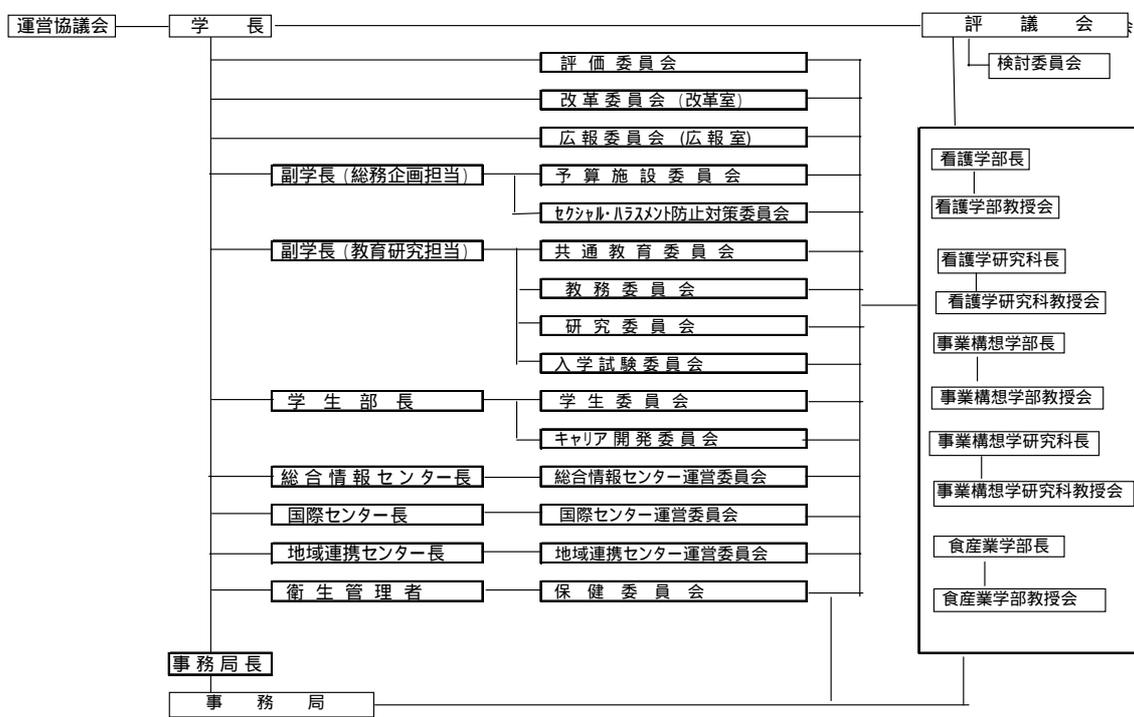
#### 運営組織の整備

学長・評議会、学部長・学部教授会、研究科長・研究科教授会、運営協議会、という運営組織の基本構造は変わらないが、そのもとで宮城大学の運営組織も平成 15 年度から平成 16 年度にかけて大きく変わり、その後も調整が行なわれ平成 17 年度末までに、予算・人事関係を除き、一応の整備状況に達した。平成 17 年度末までに達した姿を平成 18 年 4 月 1 日現在で図示すると下記の通りである。

図表 1-32

宮城大学運営組織図

平成18年4月1日



(学長、副学長、事務局長で補佐会議を構成)

学長 評議会 教授会、の間の円滑な意思疎通のために、学長指名の職指定の委員長が主宰する15の全学委員会を置き全学事項や学部等共通事項についての決定や調整の権限を与えていることと、その最重要委員会として、「改革委員会」を置いていることが特徴である。平成17年度、平成18年度と、各学部・研究科教授会、各全学委員会、評議会ともに、議論はあるが明るい雰囲気です所掌の事項に前向きに取り組めるようになってきている。この組織で概ね円滑でかつ教育研究の改善・改革をとまなうような運営が行なわれていると考えられる。

#### 宮城大学の公立大学法人化

平成18年9月の定例県議会で、宮城県知事は、平成21年4月を目標に宮城大学を独立行政法人(公立大学法人)化する方針を表明した。知事は、宮城大学と「連携して」法人化を進めるとしており、県はその後直ちに、宮城県と大学双方による、「宮城大学法人化推進会議」(総務部長議長)を設置した。大学側から、学長、副学長、事務局長、学長指名教員1名が参加することにした。またこの下に、4つの専門部会が設けられ、これにも大学側から教員9名が参加している。「宮城大学法人化推進会議」は、3月までには、定款の基礎となる「宮城大学公立大学法人化の基本方針」を取りまとめて公表し、その後、「公立大学法人宮城大学」(仮称)の定款案の検討に入る方針である。

宮城大学は、知事の宮城大学法人化の方針表明を受けて、平成18年9月評議会で平成21年4月を目標に宮城大学を公立大学法人化する方針を決定した。宮城大学は法人化される当事者であり、どのような法人化になるかで大学の将来が大きく左右さ

れる。平成18年2月以降学長の下で「改革室」で、宮城大学公立大学法人化のあるべき姿について検討に入っており、6月には「宮城大学の公立大学法人化について宮城大学の基本的な考え方(改革室作成)」をまとめた。これは、7月までに学内の部長・評議員等に配布して意見を聴取し、知事の政策発表の9月以降は、改革委員会を通じて、各教授会構成員にも配布した。その後順次、「改革室」で、法人化の各主題について検討を進め案を学内配布し、学内のパブリック・コメントにかける方式で、学内で法人化についての議論を進めている。

宮城大学の公立大学法人化は、法人化による自主的・自律的かつ効率的運営によって、宮城大学の教育・研究等の向上をもたらすために行うというのが、大学の基本的姿勢である。宮城県が「大学との連携による法人化」を打ち出し、大学のこのような姿勢を反映させる「法人化推進会議」という大学と一体の場を設けて宮城大学の公立大学法人化の検討に入ったことは高く評価される。

#### **評価項目1(基準協会A群):教授会の権限,殊に教育課程や教員人事等において教授会が果たしている役割とその活動の適切性**

3学部・2研究科の教授会は、その所掌範囲において概ね適切に十分に役割を果たしている。

看護学部教授会は、入試・教育課程・国家試験及びキャリア開発を適切円滑に管理運営し、内外で評価のいい学部を築きつつある。ただ、1教員の2度にわたる非違行為、看護教員不足等による採用・昇進人事、看護実習不適合学生への対応、等に苦慮している。

看護学研究科教授会は、どうにか学生定員を確保するとともに、博士課程設置・修士課程再編(CNSコースを含む)に向けて協力して取り組んでいる。博士課程設置のための研究指導可能教員確保に苦労している。

事業構想学部教授会も、協力して教育課程を大幅に改善し充実した教育を行なってきており、就職率も1・2期生当時まで回復させた。教授会運営の透明性も高まってきた。ただ、学科間融合、昇進人事、若手教員育成、入試、英語教育、などに検討の余地がある。

事業構想学研究科教授会は、平成17年度の大規模再編について博士課程設置案をとりまとめつつある。大学教員でない研究者(プロジェクト・マネージャー)養成の構想を固めている。

食産業学部は、協力して精力的に学生確保と充実した1・2年次学生教育に努め、1つの関門を通過しつつある。退職者の補充人事も順調である。専門教育の必修インターンシップやキャリア開発など高学年教育の課題や修士課程設置準備などにも取り組んでいる。キャンパス整備も進み管理面や有効利用が重要になってきた。

#### **評価項目2(基準協会B群):学部教授会と評議会、などの全学的審議機関との間の連携及び役割分担の関係**

最近では、教授会、全学委員会、評議会それぞれの審議事項の棲み分けも学

則や教授会運営規則、及び全学委員会規程どおりに行われ、連携・役割分担の関係にほとんど問題がない。

全学共通事項で学部でも全学でも審議し、全学的に合意すべきものは、合意に達するまで案の往復をさせる方式は、「指示」方式にたいし時間をとるともいえるが、実施がスムーズであり、この方式でよいと考えられる。

共通教育担当は難航していたが、学部担当義務への理解が進み、平成19年度編成は順調であった。

評議会審議事項には、全学委員会や審査会、検討委員会で合意に達した提案や補佐会議で練られた提案が多く、ほとんど全員一致で合意している。(ホームページ「評議会議事録」、参照)

### 評価項目3(基準協会A群):学長・学部長の選任手続きの適切性、妥当性

学長についてほぼ妥当、学部長についても平成15年度に規程を改正し適切なものになった。

学長候補者は教員など5名以上の推薦があれば広く大学の内外から推薦できる。評議会に設ける推薦委員会で3名以内に絞る。これらの者の中から、評議会が選考し学長候補者を決定する。教育公務員特例法完全準拠の選考方法。現学長は1期目は外部から選考、2期目を再選。

全教員による意向投票の制度は、その弊害のために国公立大学の法人化の際の学長選考会議方式の発足により廃止したことが多いが、本学では最初から、設けていない。

新学部長・研究科長選考規程では、推薦制を廃止し教授会による直接選挙方式になった。その後、看護学部長選挙が3回、看護学研究科長選挙が2回、事業構想学部長選挙が2回、事業構想学研究科長選挙が2回行われ、手続きに従い、当該教授会でスムーズに決定されている。

現食産業学部長は県(設置準備委員会)の指名による4年間の設置特例によっており、次期から学部長選考規程による選挙による選考の予定。

### 評価項目3(基準協会B群、C群):学長権限の内容とその行使の適切性、学長補佐体制の構成と活動の適切性、学長の権限委譲等

学長は、方針を実現するための直接の財源や専属のスタッフを持ち合わせないが、補佐会議や改革室・広報室・データベース管理室の補佐を得て、正規の全学委員会や評議会等への「説得力」を頼みに運営に当たっている。

本来全学的観点から学長が委員長を果たすべき15の全学委員会のうち、12については、学長が指名し評議会承認されている、副学長、学生部長、センター長などが職指定で委員長職を果たしている。一種の権限委譲である。

学長のリーダーシップは、各審議機関への説得力ある提案を通じて発揮されてきた。

学長補佐会議（学長、副学長、事務局長）や改革室・広報室・データベース管理室の補佐機能は十分果たされている。ただし、学長掌理事項が拡大し、スタッフ機能を持つ補佐体制強化が必要である。

#### 評価項目 4（独自）：学外者の大学管理運営への関与の状況

学則の定めにより学長の諮問機関として、大学行政に関し広くかつ高い識見をもつ本学の職員以外の者によって、「宮城大学運営協議会」を置いている。平成18年度の構成は、委員長・日本学生支援機構理事長、副委員長・宮城県商工会議所連合会長、委員は、宮城県議会議長、東北経済連合会会長、東北大学総長、岐阜県立看護大学長、仙台市教育長、宮城県高等学校長協会会長、宮城県医師会会長、宮城県農業協同組合会長、（株）河北新報社長、（株）一の蔵会長、となっている。年1回の開催（平成18年度は9月4日：「宮城大学広報くきやま便り」14号）であり、毎年有益な意見をのべて頂き、これを極力実施するように努めている。副学長は、学長が指名することになっているが、そのうちの総務企画担当副学長は、慣例的に宮城県からの推薦を得て、県幹部職員または県幹部職員OBから指名されている。同副学長は学長補佐の任務が基本であるが、補佐会議、評議会の構成員であり、2つの全学委員会の委員長及び評議会の教員懲戒案件を扱う審査小委員会委員長を務めている。また県との折衝で重要な役目を果たしている。学外から指名されているが、きわめて有益な機能を行っている。

改革委員会には、県の総務部理事（大学改革担当）にオブザーバーとして参加してもらっている。大学と県、双方にとって有益と考えられる。

#### 目標達成度:A

「学長・評議会・全学委員会・教授会の組織関係の整備により円滑な意思決定を実現する。」という目標は、ほぼ完全に満たされ、教育、研究、社会貢献等の運営は、全学及び学部・研究科で、円滑に進むようになった。

学長補佐体制が円滑に機能してきた。

15の全学委員会の整備し、必要な機能を果たしてきた。

教授会と全学委員会と評議会の分担・連携関係が整い、それぞれの機能をほぼ十全に果たすようになってきた。

学長と評議会、全学委員会、教授会の関係・意思疎通も円滑になってきた。スムーズに学部長・研究科長及び学長の選考が行われるようになった。

#### （3）残された課題

評議会や教授会などの教員組織を通じる教育、研究、社会貢献の運営においては、ほとんど問題がなくなってきたが、実際には財務・人事の制度管理などの点では、まだ不十分と言わざるを得ない状況にある。

教員の兼業兼職について、県に要望していることに早期に回答を得て、兼

業兼職の学内審査、学内規程、制度等を整備すること。

発明や特許などについても、県に要望していることにつき早期に回答を得て、学内に職務発明審査会を設置すること、また関連して外部との共同研究規定を整備すること。

予算の要求や配分の方針や人事制度管理についての審議を行なうようにし、公立大学法人化に向けて財務的な自主的・自律的運営力を養うこと。法人化に向けて、自主・自律の運営力を強化すること。

#### (4) 残された課題の達成の見込み

平成19年4月から、学長補佐体制を幾分強化する。教員の学長補佐を設け補佐会議に加えるほか、副局長を補佐会議に加える。

平成19年4月から、副学長委員長の「予算施設委員会」を学長委員長の「人事・予算施設委員会」とし、宮城大学の人事・予算施設を扱う体制を強化する。

平成19年度、平成20年度に、財務・教職員人事面での自律的な運営力を現行制度内で可能な限り高めて、平成21年度からの公立大学法人化に備える。

## 1.2 財務

### (1) 財務に関する目標

目標：財政運営力を高め、財政削減の下で資金効率を最大限に高めるように努める。

目標の説明：宮城県財政は厳しく平成16年度以降宮城大学予算に毎年大幅な削減がかかっている。このもとでも教育研究の質を確保し、できればこれを向上させるには、財政運営力を高め、資金の用途や使用法の改善、外部資金の導入などにより、資金効率を高める必要がある。財政削減が大幅となりはじめた頃、このような目標を立てた。

### (2) 自己点検評価

#### 事実経過

宮城大学の経費（支出）は、学生納付金・施設使用料・寄付金等の大学の事業収入を別にすると、地方交付税も財源にした県の一般財源により充当されている。大規模な設備整備費が必要な場合には県債を発行して調達される場合がある。そしてこの県債償還費は普通は一括県の償還費に組み込まれ、大学経費には組み込まれない（入っている場合もある）。県会計では企業会計と違って、経常勘定、投資勘定（資本勘定）、資産勘定のような区別がないし減価償却の考えもないので、施設整備費・県債償還費等を別枠にして集計してみることが必要である。

まず平成14年度から平成17年度までの間の、宮城大学の経費の構造と年

次変化を実際に使われた決算のレベルで見ると、図表 1-33 の通りである（平成 18 年度は予算レベル）。毎年の当初予算額（最下欄）と決算額とは、違っている。決算額は当初予算に対し補正予算で増減し、節約額・留保額で減るという関係にある。また執行残分も減要素である。

図表 1-33 宮城大学の経費-金額と経常費中の割合 決算ベース 単位：千円

年度	平成 14 年度	平成 15 年度	平成 16 年度	平成 17 年度	平成 18 年度(予算)
費目	構成比%	構成比%	構成比%	構成比%	構成比%
人件費	1,381,704 62.4	1,330,734 61.9	1,388,325 63.6	1,937,829 68.7	2,094,579 65.7
一般管理費	328,172 14.8	337,652 15.7	296,972 13.6	283,949 10.1	470,111 14.8
学生募集	5,528 0.2	4,799 0.2	38,278 1.8	7,426 0.3	5,694 0.2
学生教育	80,333 3.6	65,349 3.0	58,481 2.7	67,240 2.4	112,724 3.5
総合情報センター運営費	256,572 11.6	267,382 12.4	259,024 11.9	309,573 11.0	297,750 9.3
入学考査	30,241 1.4	28,254 1.3	32,034 1.5	37,264 1.3	54,839 1.7
教員の研究奨励	131,619 5.9	114,844 5.3	111,933 5.1	175,864 6.2	150,481 4.7
経常費（上記計）	2,214,169 100.0	2,149,014 100.0	2,183,747 100.0	2,819,145 100.0	3,186,178 100.0
施設整備	0	55,693	418,514	2,940,425	3,131,000
教員宿舍関係	155,439	137,962	138,003	887,234	130,995
A 経費総額（ + + ）	2,369,608	2,342,669	2,741,564	6,646,804	6,448,173
当初予算	2,424,852	2,493,742	2,754,030	6,237,995	6,448,173
当初予算と決算の差	-55,244	-151,073	-12,466	408,809	

平成 17 年度からの経常費増と平成 15-18 年度の設整備費、平成 16 年度の学生募集費は、食産業学部開設に伴うもの。教員宿舍関係費は償還費が主であり設備費に移している。平成 17 年度は、借り換えに伴う繰り上げ償還のために異常に大きい。

平成 17 年度前と食産業学部が開設した平成 17 年度以降は区別が必要である。平成 14 ~ 16 年の 2 年間、教員充足率などで決まる県の義務的経費である人件費を除くと、ほとんどの経費が減っている。平成 17 年度は、食産業学部の設置、教員宿舍建設費の繰り上げ償還、情報システム更新のために、総額が大幅に増えており、平成 18 年度も食産業学部の年次進行のために予算額では増えている。このように食産業学部開設による新規増はあるが、これを別にとすると、人件費を除く経常費では平成 1

6年度以降毎年厳しい削減が実施されている。

経常費構成では、主に教員関係で、教員等の人件費等の比率が高くまた徐々に高まって平成18年度予算では66%に達している。固定的費用である人件費以外の経常費に厳しい削減がかかっているため経常費総額に対して人件費比率が高まるのは当然である。教員の研究奨励費は経常費総額以上に低下し比率が下がっている。事務関係で、一般管理費は大きいものの比率は低下してきた。しかし、平成18年度予算では大幅増になっている。総合情報センター運営費が1割を超えかなり大きくまたほぼ同じ割合を保っている。情報システムの業者委託費・リース費用が大きい。学生教育・学生募集・入学考査・教員の研究奨励などの教育研究費の比率は下がっている。(情報システムの業者委託費・リース費用がこの教育研究費全体を上回っている。)

経常的財源としては、入学金・授業料等の学生納付金や受託研究費・寄付金・科学研究費(国庫補助金)などのいわば事業収入がある。しかし事業収入だけでは経常費の4割も賄えない。不足を県の一般財源から充当しているが、この一般財源の原資は、県税と地方交付税である。

図表 1-34 宮城大学の財源 決算ベース 単位：千円

	平成 14 年度	平成 15 年度	平成 16 年度	平成 17 年度
入学金	113,731	117,115	171,089	167,169
授業料	597,149	613,836	623,242	687,264
入学考査料・手数料	29,650	29,669	38,580	31,317
職員宿舍	11,396	9,444	10,809	11,119
寄付金・受託事業収入他	17,338	15,523	14,806	43,548
国庫補助金	0	870	5,810	4,690
事業収入 (上記計)	769,264	786,457	864,336	945,107
一般財源	1,600,344	1,544,212	1,598,318	3,421,697
国庫補助金(設備)	0	0	115,910	0
県債	0	12,000	163,000	2,280,000
B 収入 ( + + + )	2,369,608	2,342,669	2,741,564	6,646,804
A 経費総額 ( + + )	2,369,608	2,342,669	2,741,564	6,646,804

決算に示される経費総額(経常費+施設整備費+宿舍償還費)と財源に示される収入総額(授業料・外部資金その他の事業収入+一般財源+国庫補助金(設備)+県債発行収入)は、完全に一致している。つまり、経費総額の授業料・外部資金他の事業収入を超える分は、県債、場合によっては国の設備費補助と一般財源をあてて、経費と収入の一致が図られているのである。食産業学部新設の場合のように、設備整備費がかさむ場合も、一部は県債が充てられ、なお不足する分は一般財源から充当されている。

収入には、増える要素もある。1つは、食産業学部の学生数が年次進行で増えることから、平成17年度から4年間授業料収入が増える。学生数増は、地方交付

税増にもつながる。ただし学生増は4年間に限られるし、総額では事業費増には遠く及ばないが、今後数年間は学生増による授業料収入増が前面に出てくる。他の1つは、国庫補助金、寄付金・受託事業料金とされている科学研究費・受託研究費・奨学寄付金などの外部資金である。平成16年度まで減少してきたが、平成17年度に大幅に増加した。平成18年度にはさらに増加する見込みである。学内で教員評価等々で外部資金獲得への動機づけが行われたことによる。ただし、これについて教員一人当たりで年50万円（現在は37万円）、総額で7000万円くらいが当面の目標値である。（研究活動の項）。

経常費から事業収入を差し引くと経常費についての県からの支援の額が出る。これが、経常費県支援額である（図表1-34）。これは法人化の際の「運営費交付金」に相当する。（この運営費交付金の「交付」と施設整備費の「出資」により、法人化された大学の「経営」が行なわれる。）

経常費県費支援額（「運営費交付金」相当額）は、15億円以下で大幅に増えた平成17年度でも20億円以下であり、これは地方交付税を算定する際の基準財政需要額の範囲内にあるものと想定される。法人化の運営費交付金算定ではこの点が十分考慮される必要がある。

図表 1-34 経常費と事業収入と県費支援の実質関係 単位：千円

	平成 14 年度	平成 15 年度	平成 16 年度	平成 17 年度
経常費	2,214,169	2,149,014	2,183,747	2,819,145
事業収入	769,264	786,457	864,336	945,107
県費支援	1,444,905	1,362,557	1,319,411	1,874,038
県費支援 / 経常費の率	65.3%	63.4%	60.4%	66.5%

経常費の削減と事業収入の増加により、平成14年度～平成16年度の間、経常費県支援額は減り経常費県支援額の経常費に対する率も確実に低下している。宮城大学の工夫・経営努力のあとが見られる。平成17年度には、食産業学部の新設等で県費支援の額・率ともに跳ね上がった。経常費県支援率を下げるよう努めることは、今後も経営（運営）目標になりうるが、他方で、基準財政需要額の範囲内にあるならば、必要な財政措置を行って大学業務充実・向上に努めるのも、県民に対する責務ではないかと思われる。

#### 評価項目1（基準協会B群）：教育研究目的・目標を具体的に実現する上で必要な財政基盤もしくは配分予算の充実度

平成9年度開学時の経済環境での予算措置がとられていたために、県の厳しい財政事情による平成16年度ころからの経常費大幅削減でも、宮城大学の理念を実現する教育研究等の措置に決定的に支障があるところまではいっていないが、財政削減もそろそろ限度に近いという状況になっている。一部には業務遂行上支障があるということが出ている。また、理系である事業構想学部デザイン情報学

科の教員定数配置（人件費）の不足が事業構想学部教員の教育に深刻な負荷を生じさせている。

人件費では、非常勤講師数削減を試みてきた。平成19年度には時間単価の大幅引き下げを行う予定である。

教員の研究補助金は一人平均6割まで切り下げ60万円程度にした。総額では3年間で1億4000万円から8000万円に減った。

教育費、学生募集費・入試費用などは出来るだけ削減しないように措置してきた。

ホームページ、広報、データベースなど、本来多額の資金を要する新規事業を学内教員・学生の力で、低コストで実現してきた。

看護学部の看護実習は、1人24週に及び必修の授業であり、附属病院のないなかでの実習運営にとって送迎バスが不可欠である。このスクールバスを後援会寄附で買い換えた。使用について授業最優先の励行が必要である。

大和キャンパスは建物の構造上の理由で、教育研究環境、学生の生活環境で指摘されてきた問題点の改善が出来ない。しかし、例えば、冬場のカフェテリアは室外と同じくコートなしではいられない「冬のソナタ食堂」といわれるが、補充暖房など改善の工夫が必要である。

他大学比較で見劣りのする図書館の専門蔵書の増強に力を注いでいる最中に、図書予算が平成17年度1000万円、平成18年度500万円と削減されている。

大和と太白の両キャンパスは23キロ、高速道路で片道22分の距離であるが、バス・運転手がなくシャトルバス（マイクロバス）を走らせることが出来ない。両キャンパスで授業を行う教員の移動、教職員の会議・共同研究・他学部施設・図書館利用や決裁等のための移動、そして両キャンパス学生の図書館等他キャンパス施設利用・課外活動・催し等に支障がある。

## 評価項目2（基準協会B群）：文部科学省科学研究費、外部資金（寄付金、受託研究費、共同研究費など）の受け入れ状況と件数・額の適切性

平成16年度頃まで、比較的恵まれた額の研究補助金が一律に配分されていたこともあり、教員の外部資金獲得の意欲が低かった。その後研究補助金制度は総額が4割方急速に減少する中で研究計画審査による完全な競争的資金配分制に移行したし、奨学寄付金の制度が開かれ、さらに外部資金の獲得及び申請自体も評価される教員評価制度が導入されることになり、競争的外部資金取得も進むようになった。（図表1-13も参照）

科学研究費の総額は、平成15年度の1180万円から平成18年度の2290万円に増えている。

受託研究費の総額も、平成15年度の165万円から平成18年度の1760万円に増えている。

奨学寄付金の総額は、平成15 - 16年度には道が開かれていなかったが、平成17年度には2100万円になり、平成18年度も順調に伸びている。

科研費を含む外部資金の総額は平成15年度の2220万円から平成18年度の12月までで5010万円になった。

教員1人当りでは、平成15年度の25.8万円から平成18年度(12月まで)の36.8万円になった。

申請件数は、科研費申請数が平成15年度の23件から平成18年度の65件になったという増加はあるが、なお教員1人当り0.48件であり、少ない。1人1件は申請するようにしたい。

平成18年度の12月までの教員当り外部資金獲得額も36.8万円も、十分とは言えない。当面、大型科研費の増加、奨学寄付金の受け入れ増加を通じて、教員1人当り50万円を適切な水準(目標)とする。

**評価項目3(基準協会B-C群): 予算配分と執行のプロセスの明確性、透明性、適切性。予算編成過程における執行機関と審議機関の明確化。予算執行に伴う効果を分析・検証する仕組みの導入状況。中・長期的な財政計画と総合将来計画との関連性、適切性。アカウントビリティの履行状況を検証するシステムの導入状況。監査システムとその運用の適切性。**

前に述べた通り(「管理運営」「全学委員会」の項)、宮城大学の予・決算は、長い間、県財務当局と事務局の間の折衝・所掌事項として完結し、学内審議機関の予算要求等の審議はなく、予・決算は学長・評議会・予算施設委員会に報告されてこなかった。大学の執行機関・審議機関の立場からは、財務に関するプロセスの明確性、透明性、適切性、執行機関と審議機関の明確化、分析・検証の仕組み、将来計画との関係、アカウントビリティなどすべてに基本的には否定的な自己評価しかできない。

ただ、ここ1、2年若干の改善が見られる。平成18年 平成19年度に、予算細々目の組み替え要求、削減方針の説明・報告、県が予算案を県議会に提案した段階(2月、報道機関発表の段階)ので宮城大学予算概要が評議会報告が行なわれるようになった。

全体の予決算については以上の通りであるが、令達後の一部の細目については、配分の審議を教授会や運営委員会や全学委員会レベルで行なっている。

細目・教育費のうちの細々目「教育実験実習費」については、額が決まると各学部に示達され、学部の予算委員会と教授会で学部内の教育上の使用に配分している。細々目「図書費」の一部についても、同様に学部教員に購入選定が依頼されている。直接事務局と学部教授会や運営委員会との関係になる。

研究補助金は総額の内示を受けたら、全学の改革委員会で次年度の実施要領を決める。研究補助金は、一般研究補助金、海外研究補助金A・B(長期・短期)、指定研究補助金(地域共同研究、国際共研究)への配分を決めたあと、一般研究補助金は書類審査委員会と審査委員会(学長委員長)で各教員への配分額を内定している。国際学会等派遣旅費は、国際学会派遣旅費と国際調査等旅費に分けたあと研究委員会(副学長委員長)で派遣

者の採否・金額を決定している。

国際センター、地域連携センターも平成 18 19 年度には事業計画を立てて、一部は内部予算配分するようになっている。

学長が、学内審議機関に相談したりして、駐車場拡張、英語 e-ラーニングシステム導入、WEB 広報の発刊、ホームページ刷新、教員データベースの構築、学長賞の創設、学生募集関係パンフレット作成、英文ホームページ作成、地域連携センターの設置、ランゲージセンターの国際センターへの改組、10 周年記念式典開催、10 周年記念地域シンポジウム開催、といった個々の施策を決めた場合には、事務局は何とかこれを実現する財源を見つけるように努めてきている。

### 目標達成度：B～C

「財政運営力を高め、財政削減の下で資金効率を最大限に高めるように努める。」という目標については、達成度を十分自己評価するには困難がある。

財務運営力を高めるには至っていない。大学としての財務運営に欠けており、法人化の運営費交付金の自律的財務運営を控えて、この限り、現時点では C の評価しか出来ない。

研究補助金については、6000 万円に及ぶ大幅削減にもかかわらず、改革委員会・評議会の決定による競争的資金配分と外部資金導入で、確実に資金効率の大幅上昇を実現している。

非常勤講師人件費等については、時間単価の引き下げで資金効率の改善を平成 19 年度には実現することにした。

WEB 広報の発刊、ホームページ更新、教員データベースの構築、英文ホームページ作成、各種パンフレット作成等において、出来るだけ教員（学生の支援も得る）の力で構築ないし発刊し、経費節約と正確な教育研究情報提供に努めてきた。

コピー費、e-ラーニングシステム委託費については新機種導入と委託内容の見直しにより大幅な節減が行われた。

### (3) 残された課題

何よりも現行制度の条件下で、学長、評議会、予算施設委員会は、「予算の要求と配分方針」の審議を行なうほか、予算・決算について、正確・適切な情報提供を受けこれを把握するようにすること。これを通じて、大学執行・審議機関の財務運営能力を高めることが必要である。

県財政が厳しいので、削減はあっても増額は難しいことは十分承知されている。各予算の細目を点検し、教職員一体で節減の余地を見出し、これを必要な方面に振り向け、資金効率をさらに高めるように努めること。

外部資金の受け入れ増大に向けてさらに工夫をすること。研究委員会では科学研究費申請の講習会等を行なう。受託研究費・奨学寄付金の受け入れ拡大方法を研究委員会で検討する。

科学研究費・受託研究費・奨学寄付金の間接経費その他を用いて、研究環境整備・研究費獲得支援体制（人件費を含む）ができないか検討すること。

法人化に向け法人化前に、現行制度の条件下で可能な最大限まで、財政運営能力を身に付けていくこと。

法人化に向けて、大学管理組織は企業会計原則や財務諸表に習熟すること。

法人化に向けて、運営費交付金算定基礎についての考えを固めること。

法人化に向けて、現行予算費目を検討し費目構成等をわかりやすくそして大学運営にふさわしい形に再編するほか、学内予算制度の検討を行なうこと。

#### （４）残された課題の達成の見込み

平成19年4月から、現在の総務企画担当副学長が委員長を務める「予算施設委員会」を、学長を委員長とし副学長・学部長・センター長及び学部代表が参加する「人事・予算施設委員会」に改め、機能の強化を図る。

同委員会で、4月から平成19年度令達予算概要の研究・分析等を行うとともに、平成18年度決算の分析・点検を行なう。

同委員会で、平成20年度「予算の要求と配分方針」について審議し、これを評議会に提案する。平成20年度の本学の予算折衝は、この評議会の審議を踏まえて行なう。

法人化に向けて、平成18年度決算・平成19年度予算・20年度予算をベースに項目の組み替えや企業会計原則への転換の研究を、大学として行なう。

法人化に向けて、平成18年度予算・決算、平成19年度予算・平成20年度予算等をベースに、大学として運営交付金算定の根拠を固める。

法人化後の大学の財務会計制度を県との協議に基づき構築する。

### 1.3 事務組織

#### （１）事務組織に関する目標

目標：大学業務への習熟と事務の効率化を図る。

目標の説明：本学事務組織については、もともと2つの特徴があった。第1は、宮城県の一般行政を行っていた県職員が、人事異動で本学に着任し、一定期間大学業務に従事する、そして2・3年後に人事異動で一般行政に戻る、ということ、第2は、学生当りあるいは教員当り職員数が公立大学平均の半分以下で、私立大学平均よりもさらに少ないということである。このような状態は、当面は変更の可能性はないと認識しつつも、これを緩和する工夫を行いながら、大学業務への早期習熟と事務の効率化を最大限追求することが目標になってきた。

#### （２）自己点検評価

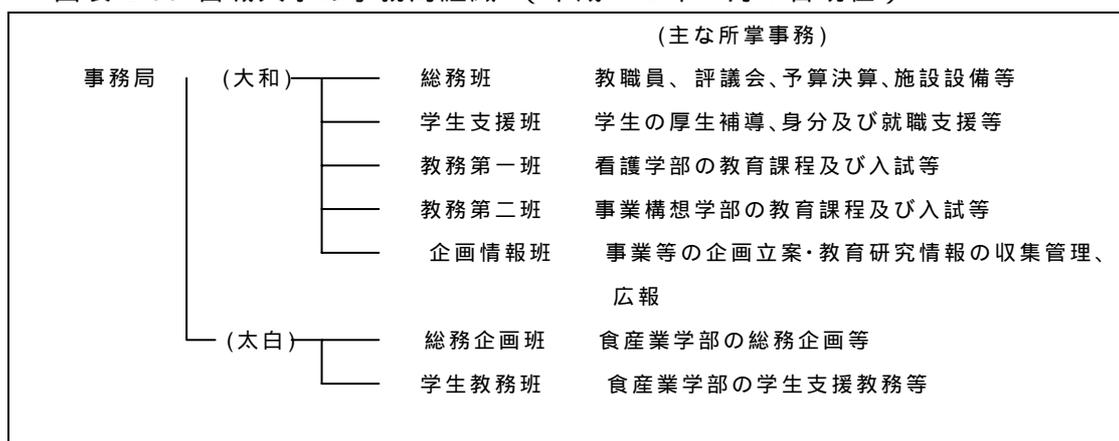
##### 事実経過

宮城大学に、総務、教務、学生生活等に関する事務を処理するため、宮城県の

「行政組織規則」および「宮城大学学則」(第6条)の規定により、事務局が置かれている。事務局には、事務局長が置かれており、事務局長は事務局の事務を掌理し、所属職員を指揮監督する。本学の最高責任者として、校務を掌理し本学職員を統督する学長の執行意志は、主に学長、副学長、事務局長からなり総括担当次長以上が出席する毎週の学長補佐会議を通じて、あるいは直接事務局長に対して伝えられている。

事務局は、教育課程や就職支援等の業務を充実するため、平成15年8月に機構改革を行い、旧学生班の入試業務と旧教務班の教務事務とが再配分され、学生支援班、教務第一班および教務第二班が新たに設置され、総務班および企画情報班と合わせて5班体制となった。平成17年4月から食産業学部が設置され太白キャンパスの2班とこれを統括する副局長が設置され、事務局体制が整備された。平成18年4月1日現在の、事務局組織と所掌事項を図示すると、次の通りである。

図表 1-35 宮城大学の事務局組織 (平成18年4月1日現在)



事務職員の配置数について、事務職員1人当り学生数を見ると、宮城大学は国公立大学の中で事務職員1人当り学生数が非常に多い大学、逆にいえば学生1人当り事務職員配置数が非常に少ない大学になっている。教員1人当り事務職員数で見ても同様である。学生一人当り事務職員数で公立大学平均の0.094人に対し本学は0.034人で約1/3であり、私立大学平均の0.053人よりさらに少ない。教員当り事務職員数でも公立大学平均の1.03人にたいし宮城大学は0.39人で半分以下である。国立大学平均をとっても半分以下である。(私立大学は教員当り事務職員数が大きく見えるが、教員比率が特に小さいことの反映である。)

図表 1-36 学生・教員当り事務職員数（現員:人） 平成 18 年度

	国立大学	公立大学	私立大学	宮城大学
学生数	628,945	127,860	2,102,402	1,560
教員数	60,712	11,739	92,032	136
職員数	57,448	12,134	113,371	53
職員一人当り学生数	10.9	10.5	18.5	29.4
学生一人当り職員数	0.091	0.094	0.053	0.034
教員一人当り職員数	0.946	1.034	1.231	0.389

（学校基本調査平成 18 年度速報 平成 18 年 5 月 1 日現在）、および本学資料(平成 18 年 5 月 1 日現在)

このように学生・教員当り少ない事務職員がどこにどのように配置されているか、また非常勤職員などでどのように補われているかも見ておく必要がある。非常勤職員は、学長・副学長秘書 1、看護学部・事業構想学部演習助手各 1、司書大和キャンパス 4 太白キャンパス 3、学校医大和太白キャンパス各 1、スクールカウンセラー大和太白キャンパス各 1、保健指導員大和太白キャンパス各 1、進路指導員大和キャンパス 3 太白キャンパス 1、国際センター 1、運転業務 1、である。臨時職員（パートを含む）は事務補助 1、大和キャンパス 2・3・4 階受付各 1、運転業務大和太白キャンパス各 1、地域連携センター事務補助 1、農場 4、育休代替 3、となっている。

図表 1-37 事務職員配置数 平成 18 年 5 月 1 日現在

	職員数	非常勤職員数	臨時職員数	計
事務局長	1			1
副局長 大和	1			1
太白	1			1
次長（総括） 大和	2			2
太白	1			1
大和 総務班	6	3	3	12
学生支援班	5	6	1	12
教務第 1 班	5		1	6
教務第 2 版	6		1	7
企画情報班	6	5	2	13
太白 総務企画班	11	4	5	21
学生教務班	8	4	1	12
計	53	22	14	89(含:育休代替重複3)

臨時職員はパートを含む。非常勤・パートの勤務時間は 40 時間未満。臨時職員は年間常時ないポストがほとんどである。

### 評価項目 1 (基準協会 A 群): 事務組織と教学組織との間の連携協力関係の確立状況

平成 17 年ころから、格段に改善されてきている。事務局と教育研究組織が明確なルールで組織的に協力しあう関係が出来てきたと思われる。

教授会議題整理の打ち合わせに幹部事務局職員が加わり開催通知・議事録案作成等の教授会事務を行うほか、教授会にも出席し、求められれば規則や手続き、先例、大学本部の方針等について説明している。

全学の教務委員会、共通教育委員会、入試委員会、学生委員会、キャリア開発委員会、研究委員会等、学部・研究科代表委員中心の教学関係委員会でも、事務局は適切な支援の役割を果たしている。

事務局と教員とのトラブルがあったとき学長が調整していたが、平成 17 年度ころからこのようなトラブルのために調整する必要はほとんどなくなった。両者の連携・協力関係は比較的スムーズになっている。

### 評価項目 2 (基準協会 B 群): 大学運営における、事務組織と教学組織の相対的独自性と有機的一体性を確保させる方途の適切性

相対的独自性の方はもともとあり、どのようにして有機的一体性を確保するかがポイントである。本学では次のように工夫している。

副学長のうち 1 名は県職員 (または OB) から指名されており、学長を補佐し学長と県・県職員である事務局職員をつなぐ重要な役割を果たしている。

同副学長及び事務局のトップである事務局長が評議員として大学意思の形成に加わっている。総務企画担当副学長は、いくつかの全学委員会委員長と委員を務め、事務局長はまたいくつかの全学委員会 (評価委員会、改革委員会、広報委員会・広報室、予算施設委員会、地域連携センター運営委員会など) の正規の委員として、大学意思の形成に加わっている。

毎週月曜の学長補佐会議は、教育研究担当副学長 (教授兼務ですべての教育研究関係全学委員会の委員長を兼ねる) と総務企画担当副学長、事務局長がメンバーであるが、ここに副局長 2 名、総括担当次長 2 名が常時出席している。学長が主宰し意見の調整を行い、最終判断をしている。この学長補佐会議は事務組織と教学組織の一体性を保つ上で大きな役割を果たしている。

入試や広報、学生支援、申請書作成などの具体的な作業では教員と担当事務局職員の良い連携・協力関係が見られる。事務職員数の不足で、教授会業務・会議業務の支援が行き届かないという点はある。

### 評価項目 3 (基準協会 B 群): 事務組織の、教学に関わる企画・立案・補佐機能を担う事務体制の適切性。国際交流、入試、就職等の専門業務への事務組織の関与の状況。

教育は、各学部・各研究科教授会で管理運営に当たっているが、本学事務組織は、教学に関わる企画・立案・補佐機能のうち、企画・立案まで行うことはほとんどない。国際交流、入試、就職等については事務局の関与はそれぞれ異なる。

学生一人当たり、教員一人当たり事務職員数が非常に少なく、事務職員数からして教育研究の企画・立案までは手が届かない。

事務職員は、県の人事異動で本学に着任しているもので、個人差はあるが在任中に教育研究上の企画立案を行うに至ることはなかなか難しい。

事務局は、ミスの許されない入学試験業務のうち、問題作成、採点、試験監督以外の、入試体制・設営・入試委員会支援・入試事務・広報等を非常に正確に手抜きなく行っている。

国際交流は、国際センターの専任教員と臨時職員が担当している。事務局は会議設営等の支援をしている。

キャリア開発・就職についても、キャリア開発委員会（全学、学部）、キャリア開発室（室長：教員、非常勤職員）が担当している。事務局学生支援班が支援している。

#### **評価項目 4（基準協会 B C 群）学内の意思決定・伝達システムの中での事務組織の役割とその活動の適切性。事務組織の専門性の向上と業務の効率化を図るための方途の適切性**

事務局長が評議会、学長補佐会議、主要全学委員会に入っているのが、学内意思決定・伝達システムにおける事務局の参画である。適切な役割が果たされているが、その他の幹部事務職員についても学内の意思決定・伝達システムへの参画を進める時期に来ている。

県庁の優秀な行政職の人が本学に着任しており、普通の管理業務・事務については、少人数でほとんど完璧に果たしている。

大学業務への早期習熟を促す意味から、SD が提案されたことはあったが、なお行われていない。

#### **評価項目 5（独自）：事務局職員が学生・教員あたり非常に少ない状態、県職員の平均 3 年位の在職で異動という状態を緩和する工夫をすること。**

学生及び教員あたり事務職員が非常に少ない状態は、非常勤職員や臨時職員を任用することで、多少カバーされている。常勤正職員でなくて対応できる場合もあるが、常勤正職員が必要な場合にこのような職員になっているとみられる場合もある。（図表 1-37）

県職員の本学在職期間を伸ばすこと。過去には 2 年の場合も多かったが、このところ幹部職員は 2 年、一般職員は平均 3 年になっているようである。しかしそれでも、1 年の仕事の一巡で一応習熟すると考えると、せっかく大学業務に慣れて教員組織との連携や信頼関係もできたところに転勤と言うことになっている。

#### **目標達成度：B**

事務職員が少ないとか、2、3 年で県に戻ってしまうということは変わらないが、そのなかで、ここ数年改善されたことがある。

教員組織と事務組織の連携・協力の関係がスムーズになった。  
食産業学部には学生数に比し大和キャンパスよりも多めの職員数配置が行われた。  
異動による平均大学在職期間が少し伸びた。  
大学改革に事務組織が迅速に対応するようになった。  
学長の要望や指示にも迅速的確に対応するようになった。

### (3) 残された課題

現行の県職員事務局制度の下では、次の課題がある。

学長・副学長秘書、情報職員、センター職員等について、比較的長期に異動のない高い専門性の常勤職員とすること。例えば国際センターには英語が話せる職員（その場合には非常勤職員でも可）が必要である。

事務職員の運営への参画を進めること。

新任者の大学業務への早期習熟を進めるため新任者SDを行なうこと。

大学業務習熟の意味から他大学等との人事交流を行なうことを検討すること。

学内昇進も行なうほか、在職の長期化を進めること。

国際センター（今年から国際センター長は加わった）、地域連携センターの非常勤・臨時職員の採用選考にはセンター長を加えること。

法人化で職員が法人の非公務員型職員となることにつき、現行の県職員事務局制度に代わる法人化大学の事務職員制度を検討しこれを築くこと。その際、現行制度の長短所を十分分析しておくこと。

- ア) 事務組織編成任務
- イ) 事務職職位・指揮系統
- ウ) 事務職員の種類・構成
- エ) 法人採用職員
- オ) 事務職員給与体系
- カ) 就業規則、労使関係処理

### (4) 残された課題の達成の見込み

現行制度のもとで大学で判断可能な次の取組みについては、平成19年度分から実施する。

事務局職員の運営への参画を進めること。

新任者SDを行なうこと。

センター非常勤・臨時職員の採用選考にセンター長を加えること。

平成21年4月の法人化を前提に現行の人事制度のもとで可能なその他の取組みについて、必要に応じて設置者と協議しながら実現を図っていく。

法人化後の大学事務職員制度については、十分検討し、県と協議する。平成21年4月の法人化の際には、法人化に対応した新事務組織がスタートするように十分な検討と準備が必要である。

## 1 4 自己点検・評価

### ( 1 ) 自己点検評価に関する目標

目標：教員資格審査や教員評価を導入するほか、本格的な自己点検評価を実施して認証評価機関の評価も受ける。

目標の説明：本学では開学以来 9 年間に、学部の自己点検評価を 2 回、全学の外部評価を 1 回、大学院の自己点検評価を 1 回行なっていたし、学生の授業評価はすでに長く行なってきたので、次のステップとして、教員資格審査や教員評価・組織評価を導入し、本格的な自己点検評価の実施による第三者評価・認証評価機関の評価を受けることにしたものである。

### ( 2 ) 自己点検評価

#### 事実経過

宮城大学では、「宮城大学自己点検・評価委員会規程」を定め「自己点検・評価委員会」を設けていたが、同規程を平成 15 年 5 月と平成 16 年 4 月に改正し、委員会名も「評価委員会」に改め、委員会機能を広げた。平成 16 年度から、評価委員会は、自己点検評価、外部評価、教員資格審査、教員評価、認証評価機関による評価、等を所掌することになった。

#### 自己点検評価と外部評価

平成 13 年度末に大学・看護学部・事業構想学部の自己点検評価を行い（『宮城大学自己点検・評価報告書』平成 14 年 3 月、宮城大学）、これに基づいて平成 14 年度末に大学・看護学部・事業構想学部の外部評価を行い（『宮城大学外部評価報告書』平成 15 年 3 月、宮城大学外部評価委員会）、平成 15 年末に大学院看護学研究科・事業構想学研究科の自己点検評価を行っている（『宮城大学大学院自己点検評価報告』平成 15 年 12 月、宮城大学評価委員会）。そして、平成 16 年度末には大学・看護学部・事業構想学部の 2 回目の自己点検評価を行っている。（『宮城大学自己点検評価報告書』第 2 号、平成 17 年 11 月、宮城大学評価委員会）。それぞれ結果が冊子として公表されている。

平成 15 年度以降についていえば、平成 14 年年秋の文部科学省大学設置審査委員会委員による大学院看護学研究科・事業構想学研究科履行状況の現地調査に基づいて、同年 12 月には、平成 15 年度も未開講科目開講・教員充足等の認可条件の履行に努めるように文科省から通知を受けていて、反省と原因の分析と事態の改善のために、急ぎ、大学院看護学研究科・事業構想学研究科の自己点検評価を行った。この結果により、平成 15 年度中及び平成 16 年度入試について、教員充足、未開講科目の開講、そして何よりも大学院学生定員の充足を図るとともに、大学院改革案の検討に入った。平成 15 年秋には、再度、文部科学省設置審査委員の現地調査があったが、その場で、委員から大学院の大幅改善が認められた。

また、平成 14 年 3 月の全学及び看護学部・事業構想学部の自己点検評価結果が平成 15 年 3 月の大学・看護学部・事業構想学部の外部評価報告書に活かされ

ているが、その外部評価報告書は教員・学生のヒアリングを含む独自の調査・分析を行った上でなされている。外部者の目で内容的に異例とも言える厳しい指摘が行われている。新聞等でも宮城大学の不祥事や混乱が伝えられていた時期であり、当然の指摘という面もなかったわけではない。

同報告書で改革を求められていた新学長の下での宮城大学の立場は、『宮城大学の改革 - 外部評価報告への対応』（平成15年12月、宮城大学評価委員会）によって示されている。これは、基本的には、外部評価の指摘を真摯に受けとめ、これを宮城大学の改革に活かしていくとしたものであり、「新執行部」発足後、すでに実施されている改善をまとめるほかその後の改善・改革の基本方針について述べている。ただ、県主導で大学外に有識者等による教育課程検討委員会等を設けて宮城大学の改革を行う必要があるとする指摘に対しては、内部に「改革委員会」を設けて行うという対応になっている。

その後この基本方針にそって、「改革委員会」に県の大学改革担当理事にも参加願い、改革委員会、教授会、評議会という大学内の審議機関の議論によって改善・改革の議論が進められた。外部評価には12の評価項目の評価と7つの提言があるが、任期制と法人化についての指摘を除いて、平成16年3月までにほぼすべてについて実現するほか、改革は外部評価の指摘をはるかに超えてすすんだ。任期制については、特に看護系教員不足を考えた場合、優秀な教員の確保、教員組織充実に寄与するとは考えられなかった。

本学の自己点検評価は4年に1回と定められていたので、平成17年11月には、第2回目の学部自己点検評価を行ない、報告書をだした。評価対象期間は、平成13年度から平成16年度までの4年間であり、学長を委員長とする評価委員会が担当した。評価項目をみずから定める方式では自己点検評価の視点が独りよがりになることも懸念されたので、大学基準協会が公表していた平成16年度の15の評価項目を使った。外部評価報告対応の措置についての自己点検評価も意識的に入れ込んだ。自己点検評価は、管理運営を行なう教授会、評議会等の構成員全員が主体的に取り組むことで意識改革や制度改善につながり、有意義になると考えられ、教授会、評議会の機関決定を経て、公表された。（『宮城大学自己点検評価報告書』第2号、平成17年11月、宮城大学評価委員会）

この平成17年の報告書作成を練習として踏まえられることと、法人化のためにはその前に認証評価を受けておいた方がよいことと、現学長4年間の任期期間について点検評価することになり区切りもよいことから、平成19年度に認証評価を受けることにした。

#### 教員資格審査・組織評価・教員評価

本学評価委員会では、自己点検評価のほかに、教員評価・組織評価・教員資格審査を行っている。教員や学部等組織の活動や資格を学内でみずから評価する点では、自己評価の面を持っている。（詳しくは、「教育研究組織」「教員組織」参照）

まず、教員の資格審査が、平成16年度大学院新規担当者から始まった。平成15年度で大学院が「完成」した機会に、大学院担当資格審査を文部科学省で行っていたのに代えて学内で行って大学院担当者の質の確保を行うという趣旨である。

研究科教授会の申請により、修士課程の研究指導「マル合」、「合」、科目担当の「可」「否」に分けた審査を評価委員会で行い結果を教授会に通知し、これによって新規の大学院担当を研究科教授会で決めていくことにした。学内資格審査基準は大学院設置基準第9条によっているが、ただ、他大学で設置審査結果をもつ場合には科目・分野が同じならばこれに従い、また本学研究科で科目担当・研究指導補助を2年間以上行った場合には実績が考慮されることになっている。

組織評価と教員評価は、前に述べたように、平成16年度中の半年以上の学内議論を経て、導入された。教育・研究・社会貢献・管理運営の4分野の年間活動（138の評価項目の各教員活動レベルとインパクト係数によって自動集計される）について、学部内順番付けにより5段階評価され、これが3：3：2：2の割合で総合されて、5段階の総合評価がなされる。結果が本人に通知されるとともに、学部の5段階総合評価2割と各評価分野5段階1名の優秀者について、勤勉手当の成績率に反映され手当が加算される。組織評価の一部はこの教員データを用い、他は実績を示す事務局データ、及び管理運営については学長評価によって、評価結果を一覧表にして全学に示すものである。

教員評価は平成16年度活動を対象にして平成17年度夏前に試行的に行い、これを用いて第1回の組織評価（平成）を行った。看護学部と事業構想学部では、翌平成17年度活動を対象にした平成18年度評価から、勤勉手当成績率に反映させる本格実施とし、平成17年度に開学した食産業学部については平成17年度活動を対象にした平成18年度評価は試行実施とし、次の平成18年度活動を対象にした平成19年度評価から本格実施することになっている。

#### **評価項目1（基準協会A群）：自己点検・評価を恒常的に行うための制度システムの内容とその活動上の有効性**

自己点検・評価を定期的・恒常的に行う体制が出来ている。

宮城大学評価委員会規程で定期的・恒常的に行う体制を定めている。自己点検・評価は、評価委員会では4年に1回行なうことになっている。

これまで全学・学部2回、研究科1回、自己点検・評価を実施してきており、今回の認証評価の自己点検評価で、学部10年間で3回目、大学院5年間で2回目になる。

実施主体の評価委員会(全学：学長委員長、副学長、学部長、研究科長、学部・研究科評価委員長、等で構成)のもとに各学部・研究科にも評価委員会があり委員長があり、全学と学部・研究科レベルで連携して、自己点検評価を行っている。

#### **評価項目2（基準協会A群）：自己点検・評価の結果を基礎に、将来の発展に向けた改善・改革を行うための制度システムの内容とその活動の有効性**

評価委員会（学長委員長）と改革委員会（学長委員長）が車の両輪になり、これに学部・研究科の教授会が連動するシステムが有効に作用し、本学の大幅な改善・改革が進行してきた。

『宮城大学自己点検・評価報告書』（平成14年3月、宮城大学）、『宮城大学外部評価報告書』（平成15年3月、宮城大学外部評価委員会）に対して、『宮城大学の改革 外部評価への対応』（平成15年12月、宮城大学評価委員会）で、対応案つまり各種の改革案が大綱的に示された。

平成15年10月に宮城大学改革委員会が設置され、ここに大綱的に示された改革案が具体的な成案として順次諮られた。学部長選考規程、教授会構成、センターの設置、全学委員会の設置等を中心とする運営組織改革案、共通教育委員会規程案、事業構想学部カリキュラム改革案、等々であった。

『宮城大学大学院自己点検評価報告』（平成15年12月、宮城大学評価委員会）の大学院自己点検・評価を踏まえて、平成16年度に改革委員会と各研究科教授会の往復で大学院改革案について検討し、平成17年4月からの大学院看護学研究科の部分再編、事業構想学研究科の大幅改編が行われた。

逆に教員評価・組織評価については、改革委員会と各教授会の間で案を往復させて、改革合意したのち評議会で決定し、全学評価委員会と学部評価委員会を実施機関として実施されてきた。前年の経験に基づき、教員評価方法の若干の手直しについては評価委員会で行っている。

### **評価項目3（基準協会A群）：文部科学省からの指摘事項及び大学基準協会からの勧告などに対する対応**

文部科学省からは、食産業学部の認可の際に、「食産業学部における環境システム学科の位置付けが不明確であるので、当該学科の位置付けをより明確にするよう、教育課程についてさらに充実を諮ること」（平成16年11月30日、高等教育局長）という留意事項の通知を受けている。これについては、毎年の対応状況報告や年次計画を提出している。同時に、学内では、全学及び学部で対応について議論してきて、概ね「食産業学部環境システム学科は、食産業の環境学を教育研究する」という基本理解のうえで、教育課程の充実に努めている。食材の生産、食品加工・流通、飲食という消費の過程の環境問題、3Rについて教育研究するものであり、その教育課程を充実するということである。

### **評価項目4（基準協会B群）：自己点検・評価結果の客観性・妥当性を確保するための措置の適切性**

自己点検評価の作業を多くの人と機関の参加で行うことが評価結果の客観性を保つ方法になっており、また評価結果を共有する方法になっている。

評価委員会の自己点検評価要領のなかで、証拠準拠 evidence-based な方法をとることを申し合わせている。

学部・研究科内で学部長・研究科長や各種委員会で原稿を作成するほか、まとまったら教授会および全学の評価委員会の審議承認を得る。

学長作成の全学分の原稿も、評価委員会や事務局に検討してもらい、教授会にも持ち帰ってもらう。そして全学の評価委員会の審議承認を得る。

印刷にかける前に、全部分について、評議会の承認を得る。

### 評価項目 5 (基準協会 C 群): 自己点検・評価プロセスに学生・卒業生や雇用主などを含む学外者の意見を反映させる仕組みの導入状況

各学部で、自己点検評価に学生の授業評価は組み入れている。

雇用者・卒業生の意見聴取は正式に組み入れるところまで至っていない。

6 期生までの卒業生であり、各業界にとって卒業生のサンプル数が少ないので、宮城大学卒業生の典型的な評価はまだ難しい点があると思われる。全体的な就職率や求人率、及び産業界の人の個別的な評価で産業界の評価を見ている。このかぎりでは本学卒業生の評判は非常にいい。

本年やっと同窓会結成の見通しになってきたという状況であり、住所録も含めて卒業生の意見聴取の体制にはもう少し時間を要する。

簡単な卒業時アンケートはとっているが、これを自己点検・評価に組み入れるところまでいたっていない。今後卒業時アンケート項目を「学生満足度」把握の観点から整備する予定であり、これを自己点検・評価に用いることができる。

#### 目標達成度：A

「教員資格審査や教員評価を導入するほか、本格的な自己点検評価を実施して認証評価機関の評価も受ける。」という目標は、達成されつつある。

平成 17 年 11 月の自己点検評価について、3 回目の自己点検・評価を、今回は大学院を含めて、また基準協会の詳細な評価項目に準拠して、認証評価（法令で求められている第三者評価）用に行っている。

本学では、開学後学部 10 年間、大学院開設後 5 年間に、今回を含めて、全学・学部 3 回、大学院 2 回の自己点検評価を行い、外部評価を 1 回行っており、回数からも不足のない頻度で定期的に行なっているといえる。

全学の評価委員会と学部・研究科の評価委員会が連携・連動する自己点検評価体制が整っている。

評価委員会と改革委員会（教授会）の連携・連動で自己点検評価を改善・改革に活かす体制が整っている。

評価委員会は、自己点検評価だけでなく、教員資格審査、組織評価、教員評価を毎年、定期的に遺漏なく行なうようになってきている。

#### (3) 残された課題

現行本学設置形態のもとでの自己点検評価については、学生・卒業生・企業・自治体・県民等のいわゆるステークホルダーの評価を組み入れる方法を開発し育てていくということが課題である。それ以外には特に課題はない。しかし今後の設置形態変化に向けて、評価作業量とも関わる大きな検討課題がある。

学校教育法による 7 年以内に 1 回の認証評価のための自己点検評価は、教育研究等の改善・改革のためにあり、これを行なうことで、大学・学部研究科、教員の活動の点検になり、改善点の自覚になることは事実である。特に今回のように、

基準協会 A 群は必ず評価項目にするということで、普通は目をつぶっていることも分析し自己評価せざるを得ない。これは有益である。作業量は膨大になったが、今後これを 7 年以内に 1 回行なうということであれば問題はない。当然行なうべきであるし、この認証評価の中間で学内規程による自己点検評価を行なうことも必要である。

しかし、宮城大学は平成 21 年 4 月に公立大学法人化する予定である。そこには、地方独立行政法人法（公立大学についての特例は含まれる）で求められる目標評価システムがある。国立大学法人の先行事例では、この中期実績評価、年度実績評価においても、自己点検評価が基礎資料になる。この自己点検評価は法人実績評価の基礎になり、法人実績評価は、運営費交付金に反映される。

学校教育法系列の認証評価と独立行政法人法系列の目標評価をどのように組み合わせ二重手間にならない形で効率よく、教育研究などの業務向上に結びつく自己点検評価を行なうか、大学にとっては、今後の大きな課題である。

#### （４）残された課題の達成の見込み

ステークホルダーの評価を自己点検評価に組み入れる準備は、平成 18 年度末から平成 19 年度にかけて整えることができる。

- ア）卒業時アンケート調査を今回の平成 18 年度卒業生から項目を再構成して全卒業生学生に対して行なう。これを今後毎年実施する。
- イ）過去の卒業生に対するアンケート調査は、平成 19 年 2 月の同窓会設立準備会懇親会、一応 6 月に予定されている同窓会設立総会を待って準備する。卒業生の連絡先の名簿が必要である。
- ウ）企業・自治体については、名簿はほぼ整っており、郵送による評価調査はいつでも可能であるが、評価項目の選定や実施方法（大学が直接行なうのがよいかどうか）、費用について、検討期間が必要である。
- エ）県民のアンケート調査はサンプル調査になるが、調査項目、方法や費用等の面から検討が必要である。

認証評価のための自己点検評価と中期目標達成度評価のための自己点検評価は、同じ年に 1 つの自己点検評価作業を行うことで済むように設計すべきである。できるだけ同期化し二重に行うことを省くようにする。ただし 7 年と 6 年では周期が違うのでこのままだとずれはでてくる。政令（『学校教育法施行令』40 条）では「7 年以内」と定められているので、これを使って本学の認証評価間隔を 6 年にする事で同期化することが考えられる。法人評価との同期化を図るとすれば、次の認証評価は、平成 19 年度の 7 年後ではなく、「7 年以内」である 6 年後の平成 25 年度に行うのがよいと思われる。これによって、認証評価と法人評価を同じ自己点検評価をもとに実施できる。

## 15 情報公開・説明責任

### (1) 情報公開・説明責任に関する目標

目標：評議会議事録公開、パンフレット発行、広報発行、データベース公開、ホームページ刷新、等を通じて、情報公開等を積極的に行なう。

目標の説明：平成15-16年度ころ、宮城大学は、情報公開やアカウンタビリティの点で進んでいるとはいえなかった。県立大学であり、県民の税で運営される点、多くの県民学生の教育に当たっている点から言って、適切とはいえなかった。そこで情報公開やアカウンタビリティを飛躍的に高めることを目標にして、いくつか具体的な取組みを始めた。

### (2) 自己点検評価

#### 事実経過

##### 評議会議事録

大学の情報公開でもっとも重要なのは、大学最高の審議機関である評議会議事録の公開である。宮城大学は、現学長が着任した平成15年度以前からホームページで評議会議事録を公開していた。これが次のように改善された。次の評議会で前回評議会議事録が確認(承認)されたら、出来るだけ速やかにWEB上で公開することにした。WEB上では過去12回分をさかのぼってみることが出来るようにした。平成16年5月から、評議会資料も資料番号を付して所在について公開することにした。そのほか、報告書類、例えば、自己点検評価報告書、FD報告書、などは部数に余裕があれば、申し込みによりいつでも誰でも入手できる。

##### 大学案内(パンフレット)

大学案内のメイン・パンフレットは、事務局が中心になって作っていたが、平成17年度から学長の下「広報室」が事務局と連携して編集・作成するようになった。理念や学部・研究科の人材養成目標や学科説明等を入れ、入試情報と合体し、大幅に改善された。また、平成14年度以来英文パンフレットは作成されていなかったため、平成18年夏、ハートネル大学との交流協定締結の際に、作成された。地域連携センターは、平成17年度に、『地域とともに歩む』『宮城大学地域連携センター』というパンフレットを作成した。食産業学部の学生募集専用のリーフレット、タブロイド紙を平成18年度入試、平成19年度入試用に各年末ころに作成し、受験生や高等学校に配布した。

##### 宮城大学広報「くきやま便り」

宮城大学には、大学広報誌がなかった。平成15年10月に「広報室」が設置され、この「広報室」の編集で「宮城大学広報・くきやま便り」が発行され始めた。費用等の関係でホームページ上のWEB広報であり、平成16年7月に第1号を発行し同年度中に5号まで発行し、その後も約2月に1回の割合で、ほぼ定期的に発行し、平成19年はじめて15号にまで達している。大学の行事・決定や学生、教員の活動や人事異動等についてのニュースや予定のお知らせ、教員紹介・

学生サークル紹介、等の他に、特定トピックスに焦点を当てた特集を組んでいる。広報室員が2名1組で主・副の担当となり、企画と情報・原稿収集につとめ、この案を広報室員全体の編集会議で議論して内容を決定し、WEB上に公開している。（<http://www.myu.ac.jp>「くきやま便り」）以前は、学長から県民への説明が直接WEB上で行なわれたこともあったが、「宮城大学広報・くきやま便り」の定期的発刊で、大学の県民に対する定常的な説明責任はかなり果たされていると考えられる。

#### ホームページ刷新

ホームページは現在では大学の顔である。学外の人たち、受験生、父母、産業界、一般県民、その他のアクセス数は非常に多い。平成15年～平成17年度の間、内容更新も頻繁に行われるようになったし、コンテンツも格段に充実してきたていたが、デザインや機能面が旧式であり、他大学比較でも見劣りがあった。英文ホームページも古いままになっていた。平成17年夏の本学情報システム全面更新期を捉えて、翌年3月までに、トップページを始め、階層構成、サイトマップ、コンテンツともすべてを刷新した。これも学長の下で「広報室」で企画編集を行った。全学、学部・研究科、各センター、入試担当等から、原稿を集め、階層ツリーの中に適切に入れ込み、準備が出来た段階で、最低限のところを業者に発注して、全面刷新を実現した。その際には、英文HPは更新できなかったため、英文パンフレットの完成を踏まえて、現在準備中である。

#### 教員データベース

教員データベースは、情報公開や説明責任という観点からだけでなく、大学の社会貢献を高める上でも必要であるが、本学では、平成17年夏の情報システム全面更新期を捉えて、教員データベースを構築することにして、情報システムコースの教員と学生で、これを担当した。評議会で決定した「宮城大学教員データベース運用内規」（平成17年9月1日）に基づいて、全教員に「基本項目」「研究項目」「教育項目」「社会貢献項目」「管理運営項目」のデータ提出を求め、平成17年12月までには、ほぼ9割の教員のデータが掲載公開された。分散管理方式で各教員がパスワードで自己のデータベースを開いて常に最新化するように設計された。業者に依頼すると非常に高価につくところを学内教員・学生の力により、低廉に済ませた。ただ、そのかわりに、設計ミスや製品管理ノウハウの不足、技術と労力の不足、等によるということであるが、未達成や不具合が残っている。「教育項目」は未掲載、索引機能がない、教員更新がうまく入らない、などである。現在、鋭意改善に取り組んでいる。（「教員データベース」<http://www.myu.ac.jp>）

#### 入試情報・研究補助金等の公開

入学試験データについては、ホームページで、出願者・受験者・合格者・実質競争倍率等のほか、合格者の平均点・最高点・最低点を、学部・学科ごと、年度ごとに公表している。過去問題も公表している。また、研究補助金が完全に研究計画書審査による競争的配分になったことに伴い、平成18年度から全教員の研究補助金交付の研究テーマを公表している。平成19年度からは、交付金額についても公表することにしていく。（<http://www.myu.ac.jp>「入試情報」>「入試統計データ」。「研究情報」>「研究補

助金採択実績」)

**評価項目 1 (大学基準協会 A 群): 財政公開の状況とその内容・方法の適切性**

予算・決算ともに、学長・評議会・予算施設委員会に説明・報告されていなかったが、平成 18 年度予算から報告されるようになった。決算はまだである。そういう状態なので、外部には公開されていない。宮城大学運営協議会用にはごく簡単な財務資料、県監査等の監査用には詳しい資料が用意される。

**評価項目 2 (大学基準協会 A 群): 自己点検評価結果の学内外への発信状況とその適切性**

報告書はそのつど、学内教職員全員、運営協議会委員、知事ほか県関係部課、県議会所掌委員会、宮城大学後援会、文部科学省、県内他大学、近県公立大学、報道機関等、適切な範囲に配布している。なお県民で希望者は入手できる。特に今回の自己点検評価報告書については、その措置を取る。

**評価項目 3 (大学基準協会 B 群): 外部評価結果の学内外への発信状況**

平成 14 年以来外部評価は行っていない。その代わり今回認証評価を受ける。

**評価項目 4 (独自): 情報公開や県民説明の範囲・種類の適切性**

財務状況公開がないという基本問題はあるが、これを除くと、次の点で、概ね適切である。

- 評議会議事録の完全公開
- 広報「くきやま便り」の継続的発刊
- ホームページ刷新・充実
- 教員データベースの公開
- 研究補助金情報公開
- 入試倍率・成績公開
- 公立大学法人化検討状況公開

**目標達成度：B**

大学側で行える情報公開や県民説明はかなりの範囲種類で行っており、その限りでは、A 評価ができるが、本学の財務状況公開がされていないという基本問題があるので、B とした。

**(3) 残された課題**

ただ 1 つ、本学の財務状況(予算・決算)を要約して WEB 等で県民にも公開すること。

**(4) 残された課題の達成の見込み**

法人化準備もあるので、平成 19 年度から、決算を含めて財務状況を学長・評議

会が正確に掌握し、また設置者とも協議して要約してWEB等で県民にも公開する。全教員の研究補助金の研究テーマだけでなく受給額も公開する。(なお、本報告書の図表 1-33、図表 1-34、図表 1-35、は本学財務状況を要約して数年にわたり公表している。同じく図表 1-12、図表 1-13、図表 1-16、等も参照。)