

公立大学ガバナンス・コードを踏まえた
本学の適合状況について

令和 6 年 6 月

公立大学法人 宮城大学

はじめに

- ・「公立大学ガバナンス・コード」は、公立大学に共通するガバナンスの基本原則について、公立大学協会が示したものであり、本学もその策定に深く関わっています。これを受けて、本学のガバナンスについて整理を行いました。
- ・公立大学ガバナンス・コードは、多様な公立大学の事情を踏まえ、学長の責務についてまとめられたものですが、本法人は令和5年4月より理事長・学長分離型の体制に変更となったことから、適宜法人の責務や大学の責務に読み替えて検討を行いました。
- ・この「本学の適合状況」は、これを公表することにより、地域に根差した公立大学の使命と責任を認識し、適切な大学運営を進めていくための本学のガバナンスの自己点検を促進するツールとして活用していきます。
- ・重ねて、設立自治体である宮城県をはじめ、地域社会における多くのステークホルダーに対する説明責任を果たすコミュニケーションツールとしての性格も併せ持つものです。
- ・宮城大学は、これまでもこれからも適切なガバナンス体制の下、教育研究活動を推進し、地域社会に対して貢献してまいります。

令和6年6月

公立大学法人宮城大学

理事長 佐野 好昭

学長兼副理事長 佐々木 啓一

基本原則 1 公立大学の自主性・自律性に基づいた計画策定と体制構築

原則 1 - 1

公立大学のミッションを踏まえたビジョン、目標・戦略の策定

公立大学は、ミッションを踏まえ、その実現のためのビジョン、目標及び具体的な戦略を策定する。また、それらの策定に当たっては、多様な関係者の意見を聴きながら社会の要請の把握に努めるとともに、当該ビジョン、目標及び戦略を実現するための道筋を示すなど、透明性の確保に努めていく。

宮城大学は「ホスピタリティとアメニティの究明と実現」という建学の精神に則り、高度な実学に基づく教育研究を推進することとし、web サイトにおいて大学の理念を公表している。

<https://www.myu.ac.jp/about/philosophy/>

また、地方独立行政法人法に基づき、設立自治体である宮城県の定める中期目標に基づき、法人において中期計画及び年度計画を定め、大学が目指す理念の実現に向けた業務運営に取り組んでいる。なお、中期計画及び年度計画の策定に当たっては、外部有識者を含む経営審議会において審議し、宮城県が設置する公立大学法人宮城大学評価委員会の評価を受けている。

<https://www.myu.ac.jp/about/outline/plan/>

原則 1 - 2

目標・戦略を策定・実行・検証する体制の構築

公立大学は、ミッションを踏まえ、目標を達成するための戦略を策定・実行するとともに、その成果の検証を行い、目標・戦略の見直しに反映させる仕組みを整備する。その際、大学の活動についてのデータを収集・分析し、意思決定を支援するための IR 機能等の充実など、エビデンスベースによる検証、資源配分の見直しに努めていく。

原則 1 - 1 に掲げる大学の理念の実現のため、地方独立行政法人法に定める法人の役員、審議機関等を設置し、大学には学校教育法に基づき学長の下、学長を支える副学長、教員所属組織としての学系、教育研究実施組織としての学群、研究科を置いている。その他、教育機能の向上及び教育内容の充実を図るとともに、教育研究組織間の連携を推進する教育推進センター等、教育研究及びその成果の社会への提供を支援する全学センターを置いている。

<https://www.myu.ac.jp/about/outline/officer/>

目標・計画の検証に当たっては、外部機関による認証評価を活用しながら、学内評価委員会（評価委員会及び教育研究等評価委員会）で毎年度自己点検及び評価を行い、宮城県知事の附属機関である「公立大学法人宮城大学評価委員会」の評価を受ける仕組みを構築している。

<https://www.pref.miyagi.jp/site/myu/index.html>

大学の活動に関する分析・検証に当たっては、法人に情報戦略推進会議を設置し、意思決定を支援するための IR 活動の推進を図っている。

原則 1－3

自主的・自律的・戦略的な経営及び教学運営の体制構築

公立大学は、ミッションを実現するため、設置自治体からの運営費交付金等を重要な財政基盤として
いることから、大学内部の人的・物的資源等を戦略的、効率的、効果的に配分するとともに、教職協働
により教育・研究・地域／社会貢献機能を最大限発揮できる教学運営の体制を構築する。

自主的・自律的・戦略的な法人経営については、理事会が中心となってコントロールしている。
限られた教育研究資源を有効に機能させるため、教員所属組織としての学系を置き、教育研究実施組
織としての学群、研究科を置いている。

<https://www.myu.ac.jp/about/outline/organization/>

<https://www.myu.ac.jp/academics/>

全学の教学運営は、教育推進センター等、学群・研究科の教育研究を支える教授会、事務局体制を整
備している。

<https://www.myu.ac.jp/about/outline/officer/>

教育研究及びその成果の社会への提供を支援する全学センターを置いている。

教育研究に関する重要事項については法人におかれる教育研究審議会において審議している。

原則 1－4

多様な人材の確保と高度な専門性を有する人材の計画的な育成

公立大学は、社会に対する役割を継続的に果たしていけるよう、性別や国際性などの観点から多様な
人材を確保するとともに、大学経営に必要な能力を備える人材や、教学面の先見性・戦略性を有する人
材、地方自治制度や高等教育制度に精通する人材等、高度な専門性を有する人材を長期的な視点に立っ
て計画的に育成する。特に、大学の運営の重要な担い手である事務職員については、中長期的な人材育
成計画や人事異動方針等を策定する。

教員の採用については、公募により選考する旨を中期計画に明示しており、多様な人材の確保に努め
ている。また、高度な専門性を有する人材を長期的な視点に立って計画的に育成するため、ファカルテ
ィ・ディベロップメントを実施している。

事務職員の採用も公募により選考するほか、配置については、人事異動方針を策定し、持ち味や意
欲、キャリアプランを考慮した人事配置を行っている。また、大学の教育研究活動に深い理解を有する
専門性の高い事務職員を育成するため、組織的なスタッフ・ディベロップメントや他機関への派遣研修
を実施している。

原則 1－5

自ら実行する不断の改革

公立大学は、社会が急速に変化する中で、地域社会から欠くべからざる存在であり続けるために、自ら不断の改革を実行するとともに、その成果を積極的に社会に発信する。

平成 29 年の開学 20 周年を機に、新たな教員組織としての学系を置き、教育研究実施組織としての学群の改組を行いました。また、「公立大学法人宮城大学内部質保証システム実施要綱」に基づき、自主的かつ継続的に大学業務の改善・向上を図っている。

<https://www.myu.ac.jp/about/outline/regulations/>

学校教育法に定める認証評価や「公立大学法人宮城大学評価委員会」の評価への対応については、ウェブサイトにおいても情報発信している。

<https://www.myu.ac.jp/about/outline/management/authentication-R1/>

<https://www.myu.ac.jp/about/outline/plan/>

基本原則 2 公立大学の適正な経営の展開

原則 2－1 学長をはじめとした経営執行部の責務

原則 2－1－1

学長の責務

学長は、基本原則 1 に掲げる事項を踏まえ、その実現に向けた経営及び教学運営の考え方を明らかにし、教職員の理解を得て、その意欲と能力を引き出すとともに、学生等に対しても情報発信に努めるべきである。また、自大学の教育研究の成果が最大化されるようリーダーシップを発揮するとともに、多様な関係者の意見、期待を踏まえて大学経営を行う。

理事長及び学長の情報発信について、教職員に対しては年度計画策定及び予算編成の場面や各種会議において法人経営・大学運営に関する考え方を示している。学生に対しては年頭所感や各種式典等の場面で大学における教育研究の考え方を学長から示している。また、学外に向けての情報発信についても、ウェブサイトや大学案内等をはじめ、オープンキャンパスなどの機会で大学の魅力を学長から発信している。さらに、経営審議会のほか、訪問や来学の際などの理事長・学長との面談を通じた多くの意見・期待を大学経営に生かしている。

原則 2－1－2

学長を支える補佐体制の構築

学長は、副学長、学長補佐等の人材を適材適所に責任をもって学内外から選任・配置し、自らの意思決定や業務執行へのサポートが機能する体制を整備する。

本学の理念・目的を実現するために、令和 5 年 4 月より「理事長・学長分離型」による運営体制に変更しました。

法人には理事長、学長兼副理事長のほか、学内外から担当別の理事を配置し、法人運営を補佐する体制を構築している。また、大学には学長の下、担当別の副学長を置いている。教育、研究、産学地域連携等主要な担当理事については、副学長を兼務させることにより法人と大学の運営が円滑に進むよう配慮している。

<https://www.myu.ac.jp/about/outline/officer/>

原則 2－1－3

戦略的な資源配分

学長は、原則 1－2 及び 1－3 で整備した体制を通じ、予算・人事・組織編制等について、教育・研究・地域／社会貢献機能を最大化するための戦略的な資源配分を行い、その成果を適切に検証する。

理事長は、限られた財源・人員の中で、効果的・効率的な教育研究活動、地域・社会貢献活動を遂行するため、年度計画策定及び予算編成の基本方針に基づき、適切な予算・人事・組織編成を行うとともに、毎年、中期計画及び年度計画との整合性や妥当性を検証している。また、支出予算では、学長主導で「課題解決枠」を設け、社会状況の変化及び年度計画に応じた教育・研究活動や環境整備に必要な予算を配分している。

原則 2－1－4

大学の経営執行部に求められる責務

大学の経営執行部は、大学経営の重要事項について迅速かつ十分な検討等を行うことで、学長の意思決定を支え、大学の適正な経営を確保する。

理事会、経営審議会、教育研究審議会等の法人に置かれる会議のほか、毎週、理事長、学長兼副理事長、理事、主要な教職員等が意見交換・情報共有に努めるなど、大学経営・教学運営の重要事項について理事長と学長の意思決定がスムーズに行えるようにしている。

原則 2-2 大学の経営、教育研究を支える審議機関と監査体制の構築

原則 2-2-1

外部ステークホルダーを交えた経営審議体制の構築

公立大学は、業務の成果を最大化できる経営を実現するため、多様なステークホルダーの幅広い意見を聴き、その知見を積極的に大学経営に反映させるために経営に関する重要事項を審議する機関などの組織体制を整備する。そうした組織に対しては、その役割を踏まえ適切な議題の設定をはじめ、明確な方針に基づいた委員の選任を行うとともに、外に開かれた組織となるよう学外委員を半数以上で構成するなど、審議を活性化させるため運営方法を工夫する。

法人に定款第 19 条に基づく経営審議会を置き、法人の経営に関する重要な事項を審議している。委員の構成に当たっては、公立大学法人宮城大学基本規則第 16 条第 5 項で法人の役職員以外の者を委員総数の 2 分の 1 以上とすることを規定している。現在、委員総数 12 人のうち半数以上の 7 人を、法人の役職員以外の者で大学に関し広くかつ高い識見を有する者として理事長が任命している。

<https://www.myu.ac.jp/about/outline/officer/>

原則 2-2-2

教育研究の質の向上を図るための審議体制の構築

公立大学は、教育研究の質の向上を図り、教育・研究・地域／社会貢献の機能を最大限発揮できる教学運営を実現するため、教育研究に関する重要事項を審議する機関などの組織体制を整備する。そうした組織に対しては、その責務を十全に果たせるよう、他の会議体との役割分担を明確にし、会議運営を工夫する。

定款第 23 条に基づき法人に教育研究審議会を置き、教育研究に関する重要な事項を審議している。教育・研究・地域／社会貢献の機能を最大限発揮できる教学運営を実現するため、教育研究上の重要な組織の長が構成員として参加している。

<https://www.myu.ac.jp/about/outline/officer/>

原則 2-2-3

大学業務に対する適切な監査体制の構築

公立大学は、監査等の業務を通じて効果的・明示的に牽制機能を果たすことができる体制を整備するとともに、担当する監事等がそれらを適切にチェックできる仕組みを工夫する。

定款第 8 条に基づき法人の役員として宮城県知事が選任した監事 2 名を置いている。監事は地方独立行政法人法に基づく法人の業務及び会計の執行状況について監査を行っており、理事会において必要な場合に意見を述べることとしている。

あわせて、監査室を置き、公立大学法人宮城大学監事監査・内部監査規程第 21 条に基づく内部監査を実施することで、法人の健全かつ円滑な運営に資することとしている。さらに、地方独立行政法人法に基づく会計監査人による監査も実施している。

https://www.myu.ac.jp/application/files/5715/6886/7773/1180_H21.4.1.pdf

原則 2－3 学長選考機関の責務

原則 2－3－1

公立大学のミッションを踏まえた責任ある学長の選考

選考機関は、学長の選考や解任、学長の業績評価等を担うこととなる会議体であることから、中立性・公正性を担保するため、外に開かれた組織となるよう選考委員の半数以上を学外委員とするなど、選考委員の選任方法や選考理由については透明性の確保に努めるべきである。そのうえで選考機関は、自らの権限と責任に基づき、学長に求められる人物像（資質・能力等）を明らかにするとともに、広く学内外から学長となるに相応しい者を求め、主体的に選考を行う。

定款第 10 条の 2 第 5 項に基づき学長選考会議は経営審議会及び教育研究審議会において選出された者により構成し、同条第 6 項において、法人の役職員以外の者が含まれるようにしなければならない旨規定している。現在、6 名の構成員のうち 3 名を法人の役職員以外の者で構成しており、中立性・公正性の担保に努めている。

学長の選考に当たっては、学長の資質及び能力に関する基準を定め、必要に応じ基準の見直しを行っている。

<https://www.myu.ac.jp/application/files/2216/6210/5315/2R4.9.2.pdf>

原則 2－3－2

学長の解任のための手続きの整備

選考機関は、学長の選考を行うとともに、学長の職務の遂行が適当ではなく引き続き職務を行わせるべきではないと認める場合等においては、任期の途中であっても学長の解任を申し出る役割があり、選考機関は、迅速かつ公正にこれを行うことができるよう、予め学長の解任を申し出るための手続や公表の手順について整備する。

公立大学法人宮城大学学長の選考、任期、解任及び業務執行状況の確認に関する規程第 9 条に基づき、学長たるに適しないと認める場合、解任請求書が提出された場合など、学長の解任に係る審議を行うこととしている。

https://www.myu.ac.jp/application/files/3316/6374/0435/1030_.pdf

原則 2 - 3 - 3

学長の業務執行に関する評価

選考機関は、学長の選任の後も、学長の業務が適切に執行されているか評価を行う。評価に当たっては、法人の自己評価など既存の評価を参考にするとともに、教職員等からのヒアリングを行うなど、学長が大学内部において果たしている実態について適切に状況を把握して行うほか、その業務執行能力が著しく劣ると認める場合には解任の申出を検討するなど、選考機関による学長の選考を一過性のものにする事なく、学長から独立性をもって、組織としてその結果に責任を持つ。

学長選考会議において、学長の任期が2年を経過したときは、当該2年間の業務の執行状況について確認を行うこととしている。

<https://www.myu.ac.jp/application/files/5415/8026/3443/4eb29b9618a4400d841a1fa0e7e8d798.pdf>

原則 2 - 4 法令遵守とリスクマネジメント

原則 2 - 4 - 1

法定事項に関する適切な情報開示

公立大学は、設置自治体からの運営費交付金を重要な財政基盤とするとともに、多様な関係者からの財源に支えられた公共体として、多岐にわたる活動それぞれに異なる多様な者からの理解と支持を得るため、公正な運営に努めるとともに透明性の確保が求められる。法令に基づく適切な情報公開を徹底することに加え、大学運営、教育・研究・地域／社会貢献活動に係る様々な情報についても分かりやすく公表する。

地方独立行政法人法第26条第4項及び第27条第1項の定めに基づき、法人の中期計画及び年度計画について公表している。

<https://www.myu.ac.jp/about/outline/plan/>

また、地方独立行政法人法第34条第3項の定めに基づき、法人の財務諸表、事業報告書、決算報告書及び監査報告書をウェブサイトにおいて閲覧できるようにしている。

<https://www.myu.ac.jp/about/outline/finance/>

加えて、学校教育法施行規則第172条の2で定める教育に関する公開情報、教育職員免許法施行規則第22条の6で定める教職課程に関する公開情報を一覧にしてウェブサイトに掲載している。

<https://www.myu.ac.jp/academics/announcement/>

<https://www.myu.ac.jp/academics/teacher/>

このほか、法定事項に加え、大学の運営に関する情報についても積極的に掲載している。

<https://www.myu.ac.jp/about/outline/management/>

原則 2－4－2

研究活動における倫理の遵守

公立大学は、所属する研究者一人一人に高い研究倫理を身につけさせるとともに、研究インテグリティを確保し、組織としての自己規律を図ることが求められる。そのため、適切な環境の整備や研修体制を構築するとともに、若手研究者等が自立して研究活動に取り組める支援体制を構築する。

文部科学省が定める「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」に則り、研究不正の防止に関する組織風土の形成に努めている。具体的には研究倫理研修会を毎年実施するとともに、定期的に研究費の適正執行に関する全学への情報提供を行っている。また、研究不正や利益相反に加え、国際化に伴う新たなリスクに対する研究の健全性・公正性（研究インテグリティ）の確保や安全保障輸出管理の体制を整備している。さらに、一般財団法人公正研究推進協会が提供する研究倫理教育 e ラーニング(eAPRIN)を活用し、研究分野別の教育プログラムのみならず、若手研究者に対しても随時基礎・基本的な研究倫理教育を提供する体制を整えている。

原則 2－4－3

大学特有のリスクに対する備え

公立大学は、大学特有のリスクに対し常に備えることにより、業務の継続性を維持できるよう、サイバーセキュリティを確保するとともに、必要な体制整備を行う。

危機管理、人権侵害防止、個人情報保護、情報セキュリティ対策のほか、看護学群の実習実施の際のインシデント・アクシデント対応フローの確立、業務継続計画（BCP）の作成など、本学特有のリスクに対する体制を整備している。

原則 2－4－4

内部統制の仕組みの整備と運用体制

公立大学は、その活動を支える社会からの理解と支持を得て、適切に連携・協働していくためには、大学経営及び教育・研究・地域／社会貢献活動の安定性・健全性を示す必要がある。そのために、自らを律する内部統制システムを運用し、継続的な見直しを図る。

理事会、学内評価委員会、内部質保証実施委員会を中心にモニタリングと評価を行いながら、内部統制システムを構築・運用している。また、会計監査や業務監査など内部監査を通じて継続的な見直しを図っている。

基本原則 3 教育研究の発展

原則 3-1 全学的視点に立った教学マネジメントの実現

原則 3-1-1

学位プログラム毎の学修目標と方針の具体化

公立大学は、基本原則 1 で掲げるミッションやビジョンを踏まえ、大学に置かれる学位プログラム毎に学修目標を分かりやすく具体的に設定する。また、その学修目標を達成するために、卒業認定・学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針、入学者受入れの方針を実質的に機能するよう適切な策定単位で定め、不断の見直しを行う。

大学の理念に基づき、学位プログラム毎に卒業認定・学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針、入学者受入れの方針を定めている。策定に当たっては中央教育審議会が示すガイドラインを参照するとともに、適切なサイクルで見直しを図ることとしている。

- ・ 3つのポリシー（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー）

<https://www.myu.ac.jp/academics/announcement//#3%E3%83%9D%E3%83%AA%E3%82%B7%E3%83%BC>

原則 3-1-2

学修目標の達成を支える学修者目線での教育課程の編成

公立大学は、原則 3-1-1 で掲げる学修目標を達成するため、個々の授業科目が学位プログラムを支える構造となるよう、学修者の目線に立った教育課程を体系的・組織的に編成する。

学位プログラム毎に、学位の専門分野の特性に応じてカリキュラムを体系的に編成している。また卒業までに学生が身に付けるべき資質・能力となる「知識・技術」、「思考力・判断力」、「表現」、「主体性」、「協働性」の 5 項目を学生が体系的に修得できるようシラバス、カリキュラムマップ及び科目関連図で明示している。

- ・ シラバス

https://gakumu.myu.ac.jp/public/web/Syllabus/WebSyllabusKensaku/UI/WSL_SyllabusKensaku.aspx

- ・ カリキュラムマップ、科目関連図（履修ガイドに掲載）

<https://www.myu.ac.jp/academics/information/guide/>

原則 3-1-3

教育成果と学習成果の把握と可視化

公立大学は、原則 3-1-2 で掲げる教育課程を通じ、原則 3-1-1 の学修目標で定めた資質・能力を育成できているかどうか、また学生一人一人が自らの学びによりその資質・能力が獲得できたことを実感・説明できるよう、教育成果と学修成果の把握・可視化に努める。

教学アセスメントプランを策定し、学生の授業評価アンケートや学生生活満足度調査を行うことなどにより、3つのポリシーに基づいた教育成果と学修成果の把握、可視化に努めている。

<https://www.myu.ac.jp/academics/announcement/5595/>

原則 3 - 2 教育研究の水準の向上を支える内部質保証システムの構築

原則 3 - 2 - 1

自己点検・評価に基づく教育研究活動の継続的な改善

公立大学は、自己点検・評価のための適当な体制を整えるとともに、適切な項目を定め自己点検・評価を行い、教育研究活動の継続的な改善を図る必要がある。これを機能させるために、教学の取組みを可視化し、改革に資するための FD、SD 及び教学 IR を推進すると同時に、必要な高度な専門性の涵養を図りつつ、教職協働の深化に努める。

学内評価委員会を設け、中期計画の達成度に係る自己点検・評価を毎年度実施するとともに、下部組織として内部質保証実施委員会を設け、「公立大学法人宮城大学内部質保証システム実施要綱」に基づき、大学が定める項目ごとに PDCA サイクルで自主的かつ継続的な改善及び向上を図っている。

<https://www.myu.ac.jp/about/outline/officer/>

https://www.myu.ac.jp/application/files/6817/1591/1808/1250_R060401.pdf

大学運営・教育活動の充実につながる FD・SD 活動を推進しており、本学ではマクロレベル、ミドルレベル、ミクロレベルの 3 つの実施規模で行っている。

大学の活動に関する分析・検証に当たっては、法人に情報戦略推進会議を設置し、意思決定を支援するための IR 活動の推進を図っている。

原則 3 - 2 - 2

教育の質・学修の質を担保するためのモニタリングと認証評価の活用

公立大学は、原則 3 - 1 - 3 で掲げた取組みを通じて、学修者本人や社会が期待する学修成果を示すことが教育の質保証の観点から重要である。したがって、学修成果の継続的なモニタリングを行い、原則 2 - 4 - 1 で掲げる法定事項のみならず、学修者や社会が求める情報の公表も積極的に進める。また他大学との差異や、それぞれの大学の強みや特色を分析し、打ち出していく上でも重要な仕組みとして、認証評価等の外部評価を活用する。

学生の授業評価アンケートはその集計結果を公表するとともに、教員の授業改善計画、学群全体の教育改善計画に結び付けている。

<https://www.myu.ac.jp/academics/announcement/questionnaire/>

卒業生・修了生を対象に学生生活満足度調査を実施し、大学運営や施設等の改善検討に活用している。

学校教育法で定める認証評価を中期目標期間の 5 年目に受審することとしており、法令で定める 7 年以内よりも短い 6 年のサイクルで積極的かつ効果的に審査を受けることとしている。

<https://www.myu.ac.jp/about/outline/management/authentication-R1/>

基本原則 4 地域社会への貢献

原則 4 - 1 ステークホルダーとの信頼醸成

原則 4 - 1 - 1

設置自治体との有機的な関係構築

公立大学は、基本原則 1 で掲げるミッションやビジョンのもとで取り組まれる諸活動が地域にとってより有益なものとなるよう、設置自治体と伴走し、相互のコミュニケーションにより信頼を醸成することが重要である。また、設置自治体が定める目標に対し、適切な計画の策定や、効果的・効率的な業務の実施・評価を通じ、相互の理解と調和に基づく適切な大学運営を進めていく。

設立自治体である宮城県とは、中期目標・中期計画の策定・実施・評価において適切な関係を構築しているとともに、相互協力に関する協定を締結している。

<https://www.myu.ac.jp/about/outline/plan/>

<https://www.myu.ac.jp/research/agreement/>

また、県との合同勉強会を開催する等、政策課題に対する大学リソースのマッチングに努めている。

原則 4 - 1 - 2

産学官連携、生涯教育等を通じた成果の還元による地域社会との関係構築

公立大学は、人材の育成や地域への定着、産学官連携を通じた地域産業の振興及び社会課題の解決、地域住民への多様な教育機会の提供などの実現に向けて行動することによって、地域社会と相互に信頼関係を構築していく。

研究シーズを発信する公開講座の実施、リカレント教育事業・看護人材の育成支援など地域の人材の育成を図るほか、企業との共同研究や自治体との受託事業などの産学官連携活動を通して地域社会への成果還元に取り組んでいる。また、宮城大学シーズ集の発行や地方自治体・企業団体との連携協定の締結など、産学官の連携にも積極的に取り組んでいる。

<https://www.myu.ac.jp/research/>

原則 4－1－3

大学の財政基盤に寄与する地域住民等との関係構築

公立大学は、大学運営の財政を支える地域住民等から理解と支持を得るため、情報公表を通じて透明性を確保しながら、地域に信頼される大学としての存在感を高めていく。

広報基本方針等に基づき、教育研究活動等の積極的な情報発信をはじめとする全学広報活動を戦略的に推進しており、様々なステークホルダーに対し、本学の認知度向上を図っている。

<https://www.myu.ac.jp/news/myuprgd2021/>

<https://www.myu.ac.jp/news/news/features/>

<https://www.myu.ac.jp/news/news/topics/>

自治体や地域団体との連携協定の締結、地域住民との信頼構築に努めている。また、連携事業や公開講座の実施などを通して、地域貢献に努めている。

<https://www.myu.ac.jp/research/agreement/>

<https://www.myu.ac.jp/research/achievement/>

原則 4－2 地域の中核を支える共創拠点としての公立大学

原則 4－2－1

地域への優れた人材の輩出

公立大学は、大学が持つ資源を活かし地域と協働することで、その地域ならではの質の高い人材育成に取り組むとともに、地域に輩出する人材全体の質の向上に努める。

中期計画の中でキャリア形成支援を掲げ、地域の企業や医療機関等との連携を拡充しながら、県内定着を促進する取組を進めている。また、人材の質の向上のため、実践的なインターンシップをはじめ社会で求められる能力を身につけるためのキャリア教育を実施している。

<https://www.myu.ac.jp/about/outline/plan/>

<https://www.myu.ac.jp/employment/cic/>

原則 4－2－2

地域経済・社会を支えるイノベーションの創出

公立大学は、優秀な研究者の確保をはじめ、研究の高度化を支援するための人材育成を通じて、地域が抱える様々な課題や取り組むべき事項に対応し、地域経済・社会を支えるイノベーションを創出する。

研究の高度化を支援するため、学内研究費の配分、外部資金獲得のための学内勉強会を定期的を実施するとともに、多様なステークホルダーとの共創の可能性を広げるため研究・共創フォーラムを実施している。また、企業等との共同研究、受託研究等についても積極的に取り組み、知的財産の活用や技術移転による社会実装を通して地域経済・社会に研究成果を還元するとともに、自治体等へ各種委員会等の委員や講師等の派遣を行うほか、企業や自治体等の活性化に向けたニーズや課題に対応する受託事業や連携事業等を実施することで、イノベーションの創出に向けた取組を行っている。

<https://www.myu.ac.jp/research-information/public/5/>

<https://www.myu.ac.jp/research-information/public/>

<https://www.myu.ac.jp/research/achievement/>

原則 4－2－3

共創拠点としてのキャンパス整備

公立大学は、多様なステークホルダーが関与しながら新たな価値を生み出す共創拠点としての期待も寄せられている。その機能を充実させるためのキャンパス・施設等の整備をはじめ、原則 4－2－2 で掲げるイノベーション創出のため、多様な人材が交流できる機能を充実させる。

全学横断の教育推進センター等の 1 つとしてキャンパス整備委員会を置き、教育研究環境の維持・向上のため、施設設備の充実や長期的な維持管理に関する検討を行っている。

<https://www.myu.ac.jp/about/outline/officer/>

また、産学官連携による新プロジェクトの創出や教員及び学生による新研究分野の発表など、学内外に発信していくオープンな施設として PLUS ULTRA-を設置し、多彩な交流や連携を深める場としている。

<https://www.myu.ac.jp/about/institution/taiwa/>

基本原則 5 持続可能性・多様性のある社会への対応

原則 5－1

持続可能な社会への対応

公立大学は、持続可能な社会の構築に貢献するため、そのミッションやビジョンに応じ積極的に対応するとともに、地域社会に対して大学の持つ資源や成果を還元していく。

宮城大学環境憲章に基づき、環境保全と持続可能な社会の実現を目指します。国連が定める SDGs の考え方に賛同し、特徴的な取組として、カーボンニュートラルの推進など地域共創プロジェクトを進めている。

また、研究・共創フォーラムを通してカーボンニュートラルの実現に向けた本学の取組を発信しているほか、他大学の事例紹介を受け啓発を行っている。

<https://www.myu.ac.jp/research/news/6177/>

原則 5－2

男女共同参画・ダイバーシティ社会への対応

公立大学は、多様性を重んじ、性別、年齢、人種や国籍、障害の有無等にかかわらず、学生や教職員等の能力が最大限発揮できる機会を構築する。また、社会の発展が多様な知識や感性によって牽引されてきたことを踏まえ、学生の社会進出、教職員の採用、幹部職員への登用など、大学におけるあらゆる場面において、男女が共同参画し活躍できるよう各大学において計画的な取組みを進めていく。

教職員の採用について、公募により選考する旨を中期計画に明示し、多様な人材の確保に努めているほか、女性教職員の登用に配慮するとともに、障害者雇用率の達成などを図っている。また、宮城大学教職員倫理憲章、宮城大学男女共同参画宣言、障害を理由とする差別の解消の推進に関する教職員対応要領に基づき、共同参画や働き方改革関連法の趣旨を踏まえ、多様で柔軟な働き方を推進するほか、障害のある学生、外国人留学生、性的マイノリティなど多様な学生の学修・学生生活についても配慮を行うこととしている。

原則 5－3

人権の尊重とハラスメントの防止

公立大学は、学生・教職員はもとより、大学の諸活動に関わるすべての関係者の人権が尊重されるよう配慮する。大学の構成員一人一人が人権の尊重とハラスメントの防止を自分自身の問題として捉えられよう、組織的な取組みを進めていく。

中期目標・計画において「人権の尊重」を主要な項目に掲げるとともに、公立大学法人宮城大学人権侵害の防止等に関する規程に基づき、人権侵害防止・対策本部の開催、人権侵害防止に向けた研修や啓発活動の実施、相談体制の整備など組織的にハラスメントの防止に努めている。