

宮崎公立大学に対する大学評価（認証評価）結果

I 評価結果

評価の結果、貴大学は本協会の大学基準に適合していると認定する。

認定の期間は2024（平成36）年3月31日までとする。

II 総 評

貴大学は、1993（平成5）年に宮崎公立大学事務組合によって設立された人文学部国際文化学科のみの単科大学である。キャンパスは宮崎県宮崎市に置かれ、「高い識見と国際的な視野を持つ人間性豊かな人材を育成するとともに、広く地域に開かれた大学」を建学の理念に掲げ、教育研究活動を展開している。2007（平成19）年には法人化、2011（平成23）年には設立団体が宮崎市になるなど、開学以来変化はあったものの、建学の理念を継承し、リベラル・アーツ大学として今日に至っている。

2009（平成21）年度に本協会による大学評価（認証評価）を受けた後、地域に根差した公立大学として、今後どのような大学教育や運営をしていくべきかを探ることを目的として2011（平成23）年度に「宮崎公立大学の明日を考える懇話会」を設置している。その提言を踏まえ、2012（平成24）年度に「魅力ある大学づくり委員会」において、教育課程及び教育研究組織等の再編を行うなど、改善に取り組んでいる。小規模大学の強みを生かし、全学年次で少人数の演習を開設し、特に2年次の基幹演習では地域課題等をテーマとしたアクティブ・ラーニングを実践しており、地域に根差した公立大学としてのプレゼンスを示したカリキュラムとなっている。新カリキュラムは始動したばかりであり、いくつかの課題は見受けられるものの、今後の成果が期待される。

貴大学の取組みとして、学生の国際交流支援では、グローバルセンターを開設し、協定校の拡大、語学支援、渡航費等の助成など積極的な支援を行っており、在学中に海外留学の経験を持つ学生が過半数にも昇る実績を上げている点は高く評価できる。また、スタッフ・ディベロップメント（SD）において、外部研修に積極的に参加させ、学生との協働で広報誌を発行している活動は、事務職員の資質向上を図る取組みとして注目すべきものである。さらに、内部質保証体制としては、理事長から部局長、各課室長までが一堂に会する「改革推進会議」を設置し、各部会からの自己点検・評価を所管し、課題の共有及び改善を迅速に行う体制を整え、取り組んでいる。

一方で、前回の本協会の大学評価を受けた際にも指摘された1年間に履修登録でき

る単位数の上限はいまだ設定されておらず、単位の実質化の観点から早急に改善することが望まれる。

III 各基準の概評および提言

1 理念・目的

<概評>

建学の理念・目的として、「広く知識を授け、深く専門の学術を教授研究し、高い識見と国際的な視野を持つ人間性豊かな人材を育成するとともに、広く地域に開かれた大学として生涯学習の振興、産業経済の発展及び文化の向上に貢献すること」を学則に規定し、その理念・目的を達成するために、「国際的な視野、幅広い知識と確かな専門性、言語によるコミュニケーション能力を備えた上で、人間文化の現代的課題を探究でき、グローバル化する世界で多様な人々とともに主体的に活動できる人材を育成する」ことを人材育成目標に掲げ、「教養あるグローバル人材」の育成に努めている。

これらの理念・目的、人材育成目標は、『大学案内』『入学者選抜要項』、ホームページ等に掲載し、進学ガイダンス、オープンキャンパス、入試説明会、高等学校訪問、出前授業、保護者説明会などで学外者に周知・公表している。また、在学生に対しては『学生要覧』を配付のうえ履修ガイダンスなどで周知し、教職員に対しては入試説明会や教員連絡会等の場で確認を行っている。

理念・目的の適切性については、中期計画の策定にあわせて「評価部会」が設立団体と意見交換をしながら検証を行った。2013（平成 25）年度以降、部会構成の見直しにより、責任主体・組織は「改革推進会議」の所管となり、適切に検証を行っている。

2 教育研究組織

<概評>

理念・目的や人材育成目標を実現するために、人文学部国際文化学科の1学部1学科を設置し、さらに言語・文化、メディア・コミュニケーション、国際政治経済の3専攻（コース）を設けている。学部学科の在り方については、「宮崎公立大学の明日を考える懇話会」の提言を受け、「魅力ある大学づくり委員会」が教育機能の重視、グローバル人材の育成、語学教育の重視の3点を踏まえ、リベラル・アーツ教育の充実のために5コース制から3専攻への再編を経て、今日に至っている。なお、「宮崎公立大学の明日を考える懇話会」と「魅力ある大学づくり委員会」は2013（平成 25）年度をもって解散している。

教育研究組織の運営は、「教務部会」「学生部会」「地域貢献部会」をはじめ9つの部会が主体となっている。また、理念・目的の一つである地域貢献を推進するために、地域研究センターを設置し、教育資源を活用しながら生涯教育事業を中心に取り組んでいる。しかし、研究という観点での人員配置ができていないことから、研究事業及び受託・産学共同研究事業等が十分に展開できておらず、この点を課題として検討されている。

教育研究組織の適切性については、各部会において年度計画に関する自己点検・評価を行い、その結果を「改革推進会議」で審議している。

3 教員・教員組織

<概評>

理念・目的を達成するために、求める教員像を「人間性豊かな人材を育成するために必要な倫理観や社会的常識を備えている人」など6つの観点から明確に定めている。また、教員組織の編制方針は、「求める教員像を踏まえ、関係法令に基づきながら、リベラルアーツ教育を行う本学の教育課程に相応しい教員組織を適切に編成・整備する」等と明文化しており、グループウェア等を通じて教職員で共有している。

大学設置基準上必要な専任教員数は十分満たしているが、専任教員の年齢構成については、50歳代以上が半数を超えており、偏りが見られる。中核的科目は、専任教員が担当しており、2015（平成27）年度の専門課程における必修科目の専兼比率は高い水準であるなど、教員組織の編制方針と整合している。また、教養教育においては、全学で担っており、「教務部会」が教育課程に責任を持って運営している。

教員の採用・昇任の手続については、「教員選考規程」に則り実施している。採用は、学長が理事長に内申し、「経営審議会」及び「教育研究審議会」により選考方針が決定され、「教員選考会議」を構成する。「教員選考会議」では、「業績審査会」を設置し適任者を決定する。「教員選考会議」の報告を受け、学長がその可否を決定し、理事長がその採用を決定する。また、「教員選考会議取扱要綱」や「業績審査会取扱要綱」などの基準や手続が明文化され、透明性が保たれている。

教員の資質向上を図るため、「FD部会」が中心となり、外部講師による講演会を開催しているほか、「ハラスメント防止・対策委員会」主催のハラスメント研修などが開催されている。一方、現在教員評価制度は設けていないものの、教育研究活動の活性化を図るために導入を検討しており、その取組みに期待したい。

教員組織の適切性については、教員の採用時点などにおいて、学長が分野、担当予定科目、人事計画、採用理由等について理事長に内申を行うという手続をとって

おり、教員組織の改善につなげている。

4 教育内容・方法・成果

(1) 教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針

<概評>

「教養あるグローバル人材」の養成に必要な能力として、「論理的思考能力」「問題解決能力」「コミュニケーション能力」等をはじめ8つの能力を教育目標として具体的に掲げている。この教育目標に沿って、「3専攻の1つを体系的に学修するとともに、専攻を横断する学修を通じて、国際的視野を広げ、人間文化の現代的課題を探究する能力を身につけている」など4項目に分けて学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）を設定している。教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）は、「アカデミック・スキルの修得とともに、論理的思考力、コミュニケーション能力、問題解決能力、さらに社会人としての基礎力を養成するため、専門課程において、演習と少人数からなる授業を実施する」などの7項目を定めており、学位授与方針と教育課程の編成・実施方針は関連している。これらの方針はホームページや『学生要覧』に掲載するほか、学期初めの履修ガイダンスやファカルティ・ディベロップメント（FD）研修会を通じて周知・公表している。

教育目標、各方針の適切性については、「魅力ある大学づくり委員会」及び「カリキュラム検討委員会」において検証を行い、「教育研究審議会」で承認した結果、2013（平成 25）年度に教育目標、各方針及びそれらに基づく教育課程が策定され、2014（平成 26）年度からは新たな教育課程が運用されている。これを受け、「魅力ある大学づくり委員会」及び「カリキュラム検討委員会」は解散し、2013（平成 25）年度末から「改革推進会議」が適切性の検証を行い、「教育研究審議会」で審議・承認される手続となっており、その検証プロセスは適切に機能している。

(2) 教育課程・教育内容

<概評>

教育課程の編成・実施方針を踏まえ、教育課程を専門課程と教養課程に分けて編成している。ナンバリング制度の導入により、カリキュラムにおける各科目の位置づけが明確に示されており、学生の順次的・体系的な履修への配慮を行っている。

専門課程の講義科目は、専門基礎、基幹、展開という流れで段階的に受け身の学びから主体的な学びの比率が高くなる構成になっており、それを科目ナンバリングで表示している。3専攻の基幹科目から各5科目 10 単位及び展開科目から各3科

目6単位が選択必修である。それに加えて、所属専攻の基幹科目から5科目10単位及び展開科目から1科目2単位を選択必修とし、さらに、所属する専門演習の担当教員が指定する展開科目も必修とし、専門性を高める履修をさせている。演習科目も同様に基礎演習、基幹演習、専門演習の順に段階的・体系的に構成されている。講義・演習科目ともに、基幹と位置づけられた科目群は貴大学の特色と位置づけられる。

また、多様な学びを統合するものとして演習を1年次から4年次まで継続的に開講し、すべて必修としていることは、教育目標の実現にとって演習の位置づけが高いものであることを示している。特に、2年次の基幹演習が地域課題の発見とその解決方法を模索するアクティブ・ラーニングとして展開されていることは、建学の理念をカリキュラムにおいて具体化したものといえる。

教養課程はグローバル人材養成プログラムと現代教養科目群から編成され、語学力及び情報処理能力向上に向けた養成科目や現代教養、人文学分野、社会科学分野、自然科学分野、スポーツ健康分野、キャリア分野といった各分野の幅広い教養を身に付けるための科目を編成している。

教育課程の適切性については、教育課程を含む教務に関する事項全体を所掌している「教務部会」が検証を行い、重要案件については、「改革推進会議」での審議を経て、「教育研究審議会」に諮るプロセスとなっている。

(3) 教育方法

<概評>

教育課程の編成・実施方針を踏まえ、各講義科目や演習の役割が明確化されている。教養課程における語学の授業科目については、英語、中国語、韓国語ともに習熟度別のクラス編成を行っている。専門課程の講義科目について、専門基礎科目は主として1年次生を対象に基礎的な論理的思考能力の養成、基幹科目は主として2年次生を対象に論理的思考能力とともに問題解決能力の養成、展開科目は主として3年次生を対象に少人数教育に基づくアクティブ・ラーニングに取り組んでおり、論理的思考能力と問題解決能力に加え、コミュニケーション能力の養成を目標としている。

演習科目について、1年次の基礎演習は基礎的なアカデミック・スキルの養成、2年次の基幹演習では地域課題の解決策をテーマに積極的行動力と他者と協力する力の養成、3年次から4年次にわたる専門演習では専門分野の学修とゼミ活動を通じて、論理的思考能力、問題解決能力、コミュニケーション能力、他者と協力する力等を養成している。なお、演習としての学習成果を確保するために演習の履

修人数の上限を原則 10 人としている。

しかし、1 年間に履修登録できる単位数の上限を設けていないことから、単位制度の趣旨に照らして、改善が望まれる。なお、この点は前回の本協会の大学評価においても指摘しており、科目ナンバリング制度の導入や時間割作成上の工夫により、履修登録を実質上制限するとしているが、その効果は十分に現れておらず、特に 1 年次生と 2 年次生は一人あたり平均で 50~60 単位程度の履修登録を行っており、いまだ単位の実質化が図られていない。

シラバスは『講義計画書』として学生に公表されている。シラバスの作成にあたり、「シラバス作成のためのガイドライン」が策定されており、記載内容の統一、明確化が図られている。また、作成されたシラバスについて、専門課程の科目は「専攻運営会議」において教員相互のピアチェック、教養課程の科目は学部長が点検を行っている。シラバスに基づいた授業が実施されているかの確認は、授業アンケートにおいてシラバスとの関連性を問い、教員自身による結果確認と改善につなげているが、組織としての取組みは行われていない。

単位については、『学生要覧』に明記するとともに、「教育課程等を定める規程」において、授業科目の内容、形態等を考慮し、単位制度の趣旨に沿って単位を設定している。他大学における既修得単位の認定については学則に定めているほか、留学や編入学などにおける単位認定についても個別に基準を設けている。また、「成績評価方法及び基準に関するガイドライン」に基づき GPA 制度が導入され、「教育課程等を定める規程」や「学生の授業出席に関する内規」によって成績評価や単位認定の厳格性を確保している。GPA については、2 つの GPA (s GPA : Specialized GPA と t GPA : Total GPA) を設けている。

教育内容・方法等の改善を図るため、教育内容は「教務部会」において検証や協議を行い、必要に応じて「改革推進会議」「教育研究審議会」で審議している。また、「FD 部会」では授業アンケート、FD 研修会、教員相互の授業見学などを実施するほか、「基礎演習担当者会議」を実施し、演習科目について意見交換や授業改善の討議を行うなど、教育内容・方法の改善に向けた取組みを行っている。さらに、2014 (平成 26) 年度から導入された「授業アンケート (中間)」では、学期途中で履修者の意見が授業改善に反映されるようにしている。

<提言>

一 努力課題

- 1) 1 年間に履修登録できる単位数の上限が設定されていないので、単位制度の趣旨に照らして、改善が望まれる。

(4) 成果

<概評>

卒業要件は、学則及び「教育課程等を定める規程」に定められ、『学生要覧』に明示されるとともに、学期前の履修ガイダンスにおいても学生に周知している。学位授与に係る卒業認定については、学則等に基づき、教授会の審議を経て学長が認定するという明確な責任体制のもと、適切に行っている。

学習成果を測る指標としては、就職率やGPA、英語の外部テスト（TOEIC®とEPPERテスト）の結果を用いており、就職希望者の就職率は高い数値が示されている。また、英語の外部テストでは、入学時に英語能力が低かった学生の能力向上が認められるという結果が示されている。GPAについては、専門演習の決定や奨学金交付の算出基準として活用しているが、効果を検証のうえ活用範囲を広げるなど、効果的な運用を期待したい。

5 学生の受け入れ

<概評>

理念・目的、教育目標に基づき、学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）として「英語のコミュニケーション能力のさらなる向上とともに、東アジア言語（中国語、韓国語）の習得にも意欲を持つ人」などの3項目を定めている。これらの方針は、『入学者選抜要項』『学生募集要項』やホームページ等の広報媒体、オープンキャンパス等の入試広報イベントにおいて公表している。

学生の受け入れ方針に適う学生を獲得するため、「入学試験部会」での検討のもと、入学者選抜では、一般選抜入試（前期日程・後期日程）、特別選抜入試（推薦、帰国子女、社会人、私費外国人留学生）、編入学試験等、多様な入試形態を採用している。また、各入試の試験科目等の入試情報を明確に定め、進学ガイダンス等を通じて広く周知し、それらの成績等を総合的に判断して入学者を選抜しており、公正かつ適切に学生募集及び入学者選抜を行っている。なお、定員管理については、入学者数及び在籍学生数ともに概ね適切に管理されている。

学生の受け入れの適切性については、中期計画に定める「入試広報の充実と入試体制・制度の検討」「県内の高校等に対する募集活動の強化」の2つの計画に沿って、毎年「入学試験部会」において検証を行っている。また、2014（平成26）年度に「入試改革検討会議」を設置し、そこでの議論を踏まえて推薦入試制度の改革を行っている。具体的には、県外高等学校の生徒にも受験資格のある推薦入試制度の設計、県内高等学校からの入学者のさらなる安定的確保の2点を考慮した入試制度

として、2016（平成 28）年度に実施する入試から、大学入試センター試験を課す区分での推薦入試を新設するほか、県内外の生徒に多くの受験の機会が与えられるよう募集定員を変更している。これらの制度変更は、入試方式別の成績分析等を踏まえるなど適切に検証されている。

6 学生支援

<概評>

建学の理念に基づき、2013（平成 25）年度に学生支援基本方針を策定している。基本方針においては、学生の安全・安心な修学環境を確保し、正課教育と連携して人材育成目標及び教育目標に掲げる諸能力を涵養すること、卒業後の学生の社会的・職業的自立を達成することなど、修学支援、生活支援、進路支援について言及し、すべての教職員が連携・協働しながら取り組むことを明文化している。また、国際交流の基本方針として「本学が掲げる人材育成目標を実現するために必要な異文化間の交流と理解を積極的に推進する」などを明文化し、各基本方針はホームページに公開し、教職員・学生のみならず、一般に公開されている。

修学支援においては、3・4年次生を対象に、学生の修学や進路、生活についての指導助言を充実するため、専門演習の担当教員が所属学生の担任となる学生担任制を導入している。また、担任教員と支援専門部署との連携方法等に関するガイドラインを作成し、関係教員に周知を図っている。奨学金は入学料・授業料減免制度を見直し、新たに給付型奨学金制度を設けるとともに、支給条件の見直しが実施されるなど、改善への取組みが見られる。

留年者及び休・退学者の状況把握並びにその対処については、休・退学を希望する学生の理由の把握に努め、学生指導に生かしている。また、長期欠席などの状況は教職員で共有され、留年の可能性のある学生への指導に生かしている。補習・補充教育の実施については、日常的な学習支援の範囲で充足しており、組織的な対応が必要ではない状況である。障がいのある学生への修学支援については、ケースごとに教職員が連携しながら支援を行ってきたが、新たに「障がいのある学生への支援に関する基本方針」「教職員対応指針」「教職員対応指針における留意事項」が制定され、組織的な支援を行う基盤を構築している。

さらに、学生の活発な国際交流に対する支援は貴大学の特徴として挙げられる。韓国・中国・ニュージーランド・カナダ・イギリス・アメリカの6ヵ国8大学と学術交流協定等を締結し、長期にわたる公費交換留学や異文化実習（短期派遣研修）を実施するなど、学生の相互派遣・受け入れを行っている。留学支援として、公費交換留学では留学中の授業料免除（相手校の授業料も免除）に加え、奨学金助成の

みならず一部の渡航先には渡航助成金も支給され、帰国後の単位も認定される。私費留学でも協定校では単位認定が可能であり、異文化実習では助成金が支給されるなど、非常に留学しやすい環境を整備している。また、2014（平成26）年からグローバルセンターを設置し、留学や語学学習支援を強化するとともに留学支援等に関する窓口を一本化し、国際交流事業の活発化にも取り組んでいる。これらの取組みは、理念・目的、人材育成目標に掲げる「教養あるグローバル人材」の育成に基づく活動であり、公費交換留学や異文化実習、私費留学を通じて、在学中に海外留学経験を持つ学生が過半数にも昇る実績を上げていることは、高く評価できる。

生活支援については、保健室と学生相談室を整備し、新たに休憩室「ほっとるーむ」や「ランチアワー」などの取組みを行っている。ハラスメント防止対策としては、2010（平成22）年に「ハラスメントの防止・対策に関する規程」を施行し、ハラスメント防止・啓発ガイドライン等が策定されている。また、ハラスメント相談対応として教職員の相談員を配置するとともに、相談専用電話や相談箱等を設置している。さらに、教職員・学生を対象にハラスメント防止研修等を毎年実施している。

進路支援については、1年次に必修科目として「現代教養講座」が開講され、2年次には「キャリア設計」が開講されるなど、学年次に対応したキャリア形成支援が行われている。また、就職支援室に配置される職員がキャリアカウンセラーの資格を取得するなど、学生の進路選択に必要な体制が整備されている。

学生支援の適切性については、「学生部会」「キャリア部会」が年度計画を半期ごとに検証しており、事案により「改革推進会議」「教育研究審議会」が審議決定するプロセスとなっている。

<提言>

一 長所として特記すべき事項

- 1) 学生の国際交流支援に関して、留学中の授業料免除や種々の助成金の支給、グローバルセンターによる留学や語学学習支援、各種イベントを行うなど、組織的に積極的な支援体制を整備している。これらの取組みは、理念・目的、人材育成目標に掲げる「教養あるグローバル人材」の育成に基づく活動であり、結果として、公費交換留学や異文化実習（短期派遣研修）、私費留学を通じて、在学中に海外留学経験を持つ学生が過半数にも昇る実績を上げている。小規模の公立大学として、高い実績を上げていることは評価できる。

7 教育研究等環境

<概評>

教育研究等環境の整備に関しては、中期計画において、「計画的な施設設備の維持管理とユニバーサルデザインの視点に立った改修、教育研究施設等の有効活用と環境に配慮した適正な管理」の2つを定め、それに基づき、整備している。

校地及び校舎面積は、大学設置基準上必要な面積を十分に満たしており、講義・研究棟、福利厚生棟、附属図書館、グラウンド、体育館等を設置している。グラウンド等については、地域団体へ貸し出しており、地域に開かれた大学としての特色を示すものである。また、障がいのある者への配慮として、専用駐車場、スロープ、手すり、エレベーター、トイレの設置など、校内環境のバリアフリー化等に取り組んでいる。その他、「施設管理規程」を制定し、施設の適切な管理に努めている。

図書館については、網羅的に所蔵資料を収集し、必要な蔵書を保有している。また、専門的な知識を有する専任職員を配置し、館内は適切な数の閲覧席、個室研究室、視聴席などが設置され、開館時間も利用しやすい環境づくりに努めている。各種電子データベースの導入も段階的に進めており、国立情報学研究所が提供する学術コンテンツの共同運用及びそれに付随する自館の所蔵情報のアップロードを行い、他の教育研究機関とのILL（Interlibrary Loan）をオンライン上で効率良く行う体制を整備している。

教員の研究費については、職位に応じた定額配分の教員研究費、学長裁量の学内の競争的研究資金がある。専任教員には、個人研究室が1室ずつ提供されている。研究支援の制度として8年以上在職し、60歳未満の者を対象に「研究支援年」を設けている。しかし、研究支援年適用期間中においても専門演習のみは担当することとなっており、在外または内地の研修はできないという課題も見受けられる。なお、サバティカル制度の導入を検討する意向がある。2014（平成26）年度よりスチューデント・アシスタント（SA）制度を設け、語学及び情報教育授業科目や履修者が多い講義科目にSAを配置し、授業支援を行っている。

研究活動における不正行為への対応については、「研究活動上の不正行為の防止等に関する規程」を定め、責任体制や責務を明らかにしているほか、「教員倫理規程」を設け、法令等の遵守、守秘義務、ハラスメント行為の禁止について明確に規定している。また、学術研究の信頼性と公正性を確保するために「研究倫理に関するガイドライン」を制定し、研究者が研究現場において遵守すべき事項を明確にするとともに、相談・通報窓口を設置し、学内外へ周知を行っている。研究倫理を浸透させるために、2015（平成27）年度より研修会を実施している。なお、倫理委員会は設けていないが、設置を検討しており、その取組みに期待したい。

教育研究等環境の適切性については、各部会で教育環境の改善等について協議さ

れたものを「改革推進会議」において検証し、必要に応じ「教育研究審議会」や「経営審議会」「役員会」に諮っており、企画総務課がその内容に基づき整備している。

8 社会連携・社会貢献

<概評>

理念・目的に基づき、地域貢献推進に関する基本方針として「地（知）の拠点として、教育機能を広く地域に開放する」などの方針を定め、ホームページで公開している。また、これを実現するため、中期計画において地域貢献の目標を定め、社会連携・社会貢献の活動を行っている。

地域貢献を推進するにあたり、地域研究センターを拠点として毎年度さまざまな活動を行っている。教育研究成果の還元を目的とした事業については、統一テーマを定めてそれぞれの専門分野から講義を行う「定期公開講座」のほか、英語・中国語・韓国語の「語学講座」、教員が独自の企画で行う「自主講座」、高等学校へ教員が出向く「出前講座」、小学6年生を対象とした「楽しく学べる英語教室」などを実施している。また、一部の授業科目を学生とともに受講できる開放授業制度なども実施しており、「自然災害と防災・減災」の開放授業では、県内で初めての防災士養成機関の認証を受けており、受講者も含めて防災士試験の受験資格を得られるようにし、防災士養成を通じて地域の防災・減災力の向上に貢献している。各種機関団体との連携協力事業については、宮崎日日新聞社、宮崎銀行、宮崎市（設立団体）や社会福祉協議会などで活躍している人を講義等の講師として招聘している。また、高等教育コンソーシアム宮崎へ参加し、地域の教育・研究の発展に努めている。

学生の地域貢献活動については、地域でのスポーツイベントの企画や補助活動を行っているほか、赤十字、近隣保育園、家庭裁判所など地域の諸団体が主催する活動に学生が参加している。

社会連携・社会貢献の適切性については、「地域貢献部会」が主体となって検証を行い、「改革推進会議」での議を経て、「教育研究審議会」に諮るプロセスをとっている。

9 管理運営・財務

(1) 管理運営

<概評>

管理運営の方針に相当するものとして、中期目標では、「業務運営の改善及び効率

化に関する目標」として、組織運営の改善4項目、人事の適正化4項目、広報活動2項目等が設定されるとともに、中期計画では、各目標に対応した具体的な方策が示されている。

学長、学部長等の所要の職を置き、教授会をはじめ大学運営のための各種委員会組織を設置している。それら組織に関して規程化が図られ、大学の管理運営に必要な諸機関、会議体の機能分化、役割分担は、明確に示されている。また、審議機関として、「経営審議会」と「教育研究審議会」による従来の意思決定プロセスに加え、教育研究に関する課題等の迅速な意思決定を図るために、「改革推進会議」が設置されている。「改革推進会議」は、理事長、学長、学部長、部局長、事務局の責任者で構成され、法人及び大学が抱える教育研究等に関する諸課題を、両審議会の前段階として集約、検討し、情報共有が図られ、学長のリーダーシップを発揮するための体制となっている。

学長選考については、「学長選考会議」が「学長選考規程」に基づいて行い、理事長が任命する。学部長は「学部長の選考等に関する規程」に基づき、学長が選考することが定められている。

教授会の構成員には、教員以外に事務局の局長のほか、課長が加わっており、かつ議決権が担保されているという特長がある。なお、関連法令の改正に対しては適切に対応している。

事務組織は、2課1室が設置され、その分掌は「事務組織に関する規程」に明文化されている。事務職員の資質向上を図る仕組みとして人事考課制度が設けられている。同制度は、業務改善や能力向上に役立てるため、評価内容を考課者と被考課者が共有し、共通認識をもつことが重視されている。SDとしては、中期計画に基づき、学内での研修のみならず、一般社団法人公立大学協会、宮崎県市町村振興協会、宮崎大学等主催の外部の研修に積極的に参加させており、職員の意欲や資質の向上につながっている。また、SDの一環として取り組む、学生との協働による広報誌『MMU-SHiP』の制作は、指導・支援にあたる職員の広報スキルの向上に加え、指導スキル等の獲得につながっている。さらに、参加する学生に対しては、学内インターンシップとして機能させることで、学生満足度を高め、主体性の向上につながっていることは高く評価できる。

管理運営に関する検証は、「改革推進会議」が中期計画における各事項の進捗の管理と検証・評価の役割を担っており、検証プロセスも明確である。財務における予算編成及び執行プロセスは、「会計規程」及び「予算規程」に基づき、明確な責任体制のもと行っている。また、監査については、地方独立行政法人法に基づき、法人の業務について監事が行う監査等に関し、「監事監査規程」に定め、適切に行っている。

<提言>

一 長所として特記すべき事項

- 1) SDとして、学内での研修に加え、多くの外部研修に参加しており、職員の能力及び資質向上に向けて積極的に取り組んでいる。特に、学生との協働による広報誌『MMU-SHiP』の制作については、指導・支援にあたる職員の広報スキルの向上に加え、指導スキル等の獲得につながっている。また、学生目線から大学の特色を捉えることができ、より大学を身近に感じられる工夫もみられる。さらに、参加する学生に対しては、学内インターンシップとして機能させることで学生満足度を高め、主体性の向上につながっていることは評価できる。

(2) 財務

<概評>

中期的な財政計画として、第2期中期計画の中で、2013（平成25）年度から2018（平成30）年度までの予算、収支計画、資金計画を策定している。

財務状況については、収入全体の多くを運営費交付金及び学生生徒等納付金が占めており、運営費交付金については、第2期中期目標期間において、設立団体との間で取り決めたルールにより算定した額の交付を受けていることから、教育研究目的・目標を具体的に実現するうえで必要な財政基盤を確立しているといえる。ただし、当期純利益は減少する傾向にあるので、引き続き、安定した当期純利益の確保に努めることが期待される。

第2期中期計画において、第1期中期計画に引き続き「自己収入の増加に関する目標」として、積極的な外部資金の獲得に努めるとしている。このうち、寄附金については、対象を保護者や卒業生等に絞った広報活動を展開している。一方で、受託研究・受託事業収入あるいは科学研究費補助金の獲得実績は、第1期後半から第2期の開始までの2年間では横ばい状態であり、申請件数及び採択件数の向上を図る取組みが望まれる。

10 内部質保証

<概評>

内部質保証に関する方針は定めていないものの、中期目標に自己点検・評価に関する項目を定めている。この目標を達成するため、PDCAサイクルを確立するための方策を中期計画に定め、それを基に内部質保証に向けた取組みを行っている。

宮崎公立大学

具体的には「改革推進会議」を中心とし、半期ごとに理事長・学長ヒアリングを行い、計画の進捗状況を理事長・学長から各部局長までが共有しながら管理を行っており、効果的なPDCAサイクルが回っている。地方独立行政法人法に基づいた「法人評価委員会」による外部評価を毎年度受けており、認証評価については、「改革推進会議」の構成員を中心として、法人評価における年度計画の自己点検・評価をもとにした円滑な自己点検・評価を実施している。

学外者からの意見については、「教育研究審議会」「経営審議会」及び「役員会」に学外者が含まれており、外部意見の反映に努めている。また、関係者に対して、オープンキャンパスや公開講座等の際にアンケートをとって意見を求めている。

前回の本協会の大学評価を受けた際の指摘事項については、改善を行っているものの、1年間に履修登録できる単位数の上限は設定されておらず、実態として多くの単位を取得している学生が多くみられるので、改善が必要である。

情報公開については、学校教育法施行規則で公表が求められている事項、財務関係書類、自己点検・評価結果などがホームページによって公表されている。

各基準において提示した指摘のうち、「努力課題」についてはその対応状況を「改善報告書」としてとりまとめ、2020（平成32）年7月末日までに本協会に提出することを求める。

以 上