

“地域共創・未来共創の大学へ”

2019 自己点検・評価報告書

2020 年 3 月

沖縄大学

目 次

序章	1
第1章 理念・目的.....	7
第2章 内部質保証.....	17
第3章 教育研究組織.....	32
第4章 教育課程・学習成果	37
第5章 学生の受け入れ	49
第6章 教員・教員組織	54
第7章 学生支援.....	62
第8章 教育研究等環境	73
第9章 社会連携・社会貢献	81
第10章 大学運営・財務.....	88
第1節 大学運営.....	88
第2節 財務.....	99
終章	103

序章

序章

沖縄で最初の私立大学である沖縄大学は、米軍統治下の 1958 年に沖縄短期大学として発足し、1961 年に 4 年制の大学となった。創設した財団法人嘉数学園は、その目的を「正義と平和を愛し、民主社会において、これを適応しうる有能なる人材を養成することを目的とする」と定め、戦後沖縄の復興を支える人材を育ててきた。

その後、1972 年の沖縄返還に伴う日本政府による県内私大の統廃合の政策に翻弄されることになるが、大学存続に向けた本学教職員・学生の尋常ならざる努力と県民の支持、そして県外大学関係者からの多大な支援により、日本の大学として再認可を受けた。以後、大学再建に向けた苦難の道を歩むことになるが、1978 年には「地域に根ざし、地域に学び、地域と共に生きる、開かれた大学」という理念を打ち立て、地域の大学として歩む決意をしている。

それから 30 年後の 2008 年には創立 50 周年を迎え、この大きな節目において本学は「新沖縄大学宣言」をまとめた。こうして掲げたのが、「地域共創・未来共創の大学へ」という沖縄大学の新しい理念である。沖縄の未来を地域と共に創ることが、沖縄大学の未来をも切り拓いていくという宣言である。この宣言は 2012 年に沖縄大学憲章となった。

2018 年には創立 60 周年を迎え、翌 2019 年 4 月に、地域の課題と要請に取り組む決意で健康栄養学部を開設した。現在（2019 年 5 月 1 日時点）は 3 学部 5 学科、1 研究科 2 専攻を擁し、2046 名の学生が在学している。

1. 本学の自己点検・評価の経緯

本学は 2003 年 4 月 1 日付で、財団法人大学基準協会正会員への加盟・登録が承認された。同年 3 月には、大学基準協会へ提出した加盟判定資料に修正を加えた、自己点検・評価報告書と「加盟判定審査結果」を『沖縄大学の現状と課題』（沖縄大学自己点検運営委員会）として刊行した。その後、2006 年度及び 2013 年度に認証評価を受審し、いずれも大学基準協会から適合の評価を受けている。

2. 前回の認証評価結果の指摘事項等に対する対応

前回の認証評価結果において、努力課題 6 点、改善勧告 2 点の指摘を受けた。努力課題、改善勧告の指摘事項を第四次中長期経営計画に定め、それぞれに対して、課題解決の方向性を全学的に検討し、担当部署を中心として改善に取り組んだ。その進捗状況は 2016 年 7 月に「改善報告書」として取りまとめ、2017 年 4 月に「改善報告書検討結果」を受理した。この中で「今回提出された改善報告書からは、貴大学が、これらの改善勧告及び努力課題を真摯に受け止め、意欲的に改善に取り組んできたことが確認できた」という評価をいただき、その後の改善経過について再度報告を求める事項は「なし」とされた。

なお、提出した「改善報告書」における改善策の詳細は次の通りである。まず、努力課題として挙げられた 6 点について記述する。

序章

No.1 基準項目 4 教育内容・方法・成果

「全学的にシラバスの評価方法、評価基準の記載に精粗がある。特に、現代沖縄研究科のシラバスについて、授業計画が掲載されていないものがあるなど、不備が見受けられるので、改善が望まれる。」という指摘については、教務委員会において審議を行い、シラバス執筆の際の注意点の確認と周知の仕組みの導入及びシラバスチェックの導入・実施がなされ、2016年度の学部シラバスは評価方法、評価基準の記載がほぼ徹底された。

また、現代沖縄研究科のシラバスが特に不十分であるという指摘があったことから、2015年度の教学マネジメント委員会において審議を行い、教務部長から研究科委員会にシラバス改善に向けての文書が提出され、同時に研究科長によるシラバスチェックの実施も確認がなされた。これにより、研究科のシラバスにおいても改善が見られた。

No.2 基準項目 4 教育内容・方法・成果

「法経学部において、教育内容・方法の改善に向けた学部独自のFD活動が行われていないので、改善が望まれる」という指摘については、2014年度のFD委員会において、当年度の年間目標を、指摘がなされた法経学部だけでなく、全学部学科の専門科目におけるFDの強化とした。また、各学部学科におけるFD活動の取り組み内容は、FD委員会を通じて取りまとめ、全学的に共有を行った。このような活動の中から、法経学部では、各ゼミが成果を発表するゼミナール大会をFDの場として活用することが意識化されるようになり、例えば2016年度事業計画においても、そのことは明文化された。

また、法経学部のFD委員を3名に増員して体制を強化、2017年度より学外のFD研修に学科の教員を派遣し、内容を学科内で共有するようになった。2018年度は少人数ゼミから大人数の講義まで、さまざまな授業でアクティブラーニングの手法として活用できるファシリテーションスキルを学ぶワークショップをFDの一貫で開催した。このようなFD活動を通じて、専門教育における教育指導方法の改善に取り組んでいる。

No.3. 基準項目 4 教育内容・方法・成果

「学部における退学者の割合が高く、4年次の卒業予定者に対する学位授与者の割合が低くなっているため、計画的な学習の促進と学習支援の方策を検討・策定するよう、改善が望まれる」という指摘については、第四次中長期経営計画（2014年度～2018年度）の策定時において、本学における4つの課題の一つとして「中途退学が減少するための配慮と工夫」をあげ、各学部学科・部署において取り組みを検討、PDCAサイクルにあわせて進捗状況をチェックする項目として設定をおこなった。

また、学生の学習状況の把握を目的とし、2014年度の教務委員会において1年次の問題発見演習における学修ポートフォリオの導入が審議され、翌年より実施、その運用についてFD委員会で振り返った結果、2016年度からは2年次における基礎演習においてもポートフォリオを導入することが決定された。また、より直接的な中退率改善に向けた方策として、中途退学の実態調査を行うことの必要性が確認され、これに先立ち、この問題を統括する機関として教学IR委員会が設置され、同委員会に関する規程も整備された。

なお2015年度の教学IR委員会において、中途退学の実態調査の特別委員会を立ち上げることで承認され、2016年度の大学協議会、全学教員会議で途中経過が報告され、全学

序章

的に中退問題の重要性が共有された。

No.4 基準項目5 学生の受け入れ

「編入学定員に対する編入学生数比率について、法経学部法経学科が0.30、人文学部国際コミュニケーション学科が0.43、同ども文化学科が0.25と低いので、改善が望まれる」という指摘に関しては、編入学生の増加にむけての情報発信方法の検討、あらたな募集活動の検討等を各学科及び入試広報室が行った。

また、従来からの検討事項であった入学定員削減について、2014年度の削減を実施し、同時に編入学定員の削減も行った。その結果、2014年度以降、いずれの学科も編入学生数比率に改善が見られ、2016年度は法経学科が1.17、国際コミュニケーション学科が1.33、こども文化学科が0.90と改善された数値がみられた。

No.5 基準項目7 教育研究等環境

「図書館において、専門的な知識を有する専任職員が配置されていないので、改善が望まれる」という指摘について、「改善報告書」を提出した2016年5月1日現在において、図書館の専任職員4名中2名が司書資格を有し、指摘事項は改善されていた。この改善にあたっては、第四次中長期経営計画の進捗シートにおいて「図書館は一職員への司書免許取得の奨励及び司書免許保持者の図書館への配置」との改善策を立て、進捗管理を行った。

なお、本学の事務職員研修助成費制度を活用し、図書館職員2名が図書館司書資格取得のための通信教育を受講し、司書課程を修了した。加えて図書館には司書資格を有する職員を常に配置する確認を、2016年7月11日の課長会で行っている。

No.6 基準項目9 管理運営・財務

「2012（平成24）年度計算書類に中止された計画に基づく第2号基本金が計上されているが、2013（平成25）年度中に、理事会及び評議員会で取り崩しを決議し、新たに代替地を取得する目的の第2号基本金を積み立てる予定とのことであるが、第2号基本金は理事会及び評議員会で承認された固定資産の将来取得計画がある場合に計画的に組み入れるものであるため、早急に改善が望まれる」という点についても指摘がなされた。この指摘に関しては、2015年2月23日開催の理事会にて、第2号基本金「新川グラウンド敷地造成工事等資金」（2億円）の取り崩しについて審議・承認を得ており、指摘事項について改善がなされた。

なお、同理事会では「沖縄大学グラウンド用地購入及び造成工事計画」に基づく、新たな2号基本金の組入れも合わせて審議・承認された。同計画は進行中の第四次中長期経営計画の中に2014年度後期からの新規計画として盛り込まれ、担当部署を明確にし、進捗管理に責任を持つ体制が整えられた。

続いて、改善勧告として挙げられた2点についての改善に関して記述する。

No.1 基準項目3 教員・教員組織

「大学全体における、大学設置基準上原則として必要な教授数が3名不足しているため、是正されたい」という指摘を受けたことについては、採用を行う際に教授職の採用を重視

序章

することと、学内的には准教授に対し、昇任に向けて業績を上げることに努めるよう求めていくという改善実施策を採ってきた。その結果、2013年度5月時点で教員数69名、教授数30名であったものが、16年5月時点では教員数62名、教授数31名になった。この点については、2014年度に実態に合わせるべく入学定員の削減を行い、収容定員の減少から、設置基準で求められる教授数も減少したこと（設置基準で求められる教員数61名、教授数31名）も寄与しており、「改善報告書」提出時点において、教授数には改善が見られた。

No.2 基準項目5 学生の受け入れ

「人文学部において、国際コミュニケーション学科の過去5年間の入学定員に対する入学者数比率の平均が0.82、収容定員に対する在籍学生数比率が0.70と低いので、是正されたい」という指摘がなされた。この指摘については、入試広報委員会が中心となり、志願者増の取り組みとして、オープンキャンパス参加者の増加、推薦入試への志願者の増加、各種相談会・説明会への参加を行うことを方針とし、その方針のもとに国際コミュニケーション学科の入試改革等をおこなった。同時に、過去の入学者数から、実態に合わせた入学定員の削減を検討し、2013年4月開催の理事会において大学全体の入学定員の削減に合わせ、国際コミュニケーション学科の入学定員を、2014年度新生より、120名だったものを80名へと削減をおこなった。この結果、2012年度には0.69であった入学者比率が、2014年度以降、0.9を超えるという改善が見られた。これと併せて、在籍学生数比率も上昇を見せ、2012年度には0.69であったものが、2016年度は0.96と改善がみられる数値となった。

3. 前回の認証評価以降の取り組み体制に関する改革

(1) 長期ビジョンの策定と中長期経営計画の見直し

2013年の第2期の大学評価の受審後、2014年からの第四次中長期経営計画にはPDC Aサイクルを中心とした自己点検・評価の仕組みが取り入れられ、動き始めた。

もともと2005年から始まった本学の中長期経営計画は3年計画を基本とし、これは学長任期の3年とリンクするような仕組みとして設定されているものであった。3年の中長期経営計画は当該の学長任期のうちの後の2年間と、次期学長の任期の最初の1年分を含み、次期学長選挙にあたり、学長候補者は抱負（いわば公約）を述べ、それを基に学長を選出し、選出された学長が、公約に基づいた次期中長期経営計画を策定するという流れが作られていたのである。しかし、2014年度にスタートした第四次中長期経営計画は、前学長の途中退任の関係で、3年ではなく4年間の計画として策定された。そして、最終年度にさらに1年延長することが決定され、結果として5年間の計画に変更となり、2018年度に終了した。

ちょうどこの2018年は、本学の創立60周年にあたり、これを機に、これまでの中長期経営計画の在り方を見直してはどうかという提言が2017年5月16日の第1回中長期経営計画・自己点検運営委員会において理事長よりなされ、11月に開かれた第2回中長期経営計画・自己点検運営委員会では、学長より創立60周年を機に、10年後の大学の在り方を見据えた長期ビジョンの設定を基に、5年半期ごとの中期計画を策定するというあらたな基本

序章

方針が提案され、決定された。長期ビジョンの策定にあたっては、経営企画室が中心となりワークショップなども取り入れる形で、教職員やステークホルダー、学外有識者等広く意見も徴収し、最終的に2018年6月の創立60周年記念祝賀会において、「OKIDAI VISION 2028」を発表した。

長期ビジョンは、沖縄大学憲章で謳う「地域共創・未来共創の大学へ」を具体化するために、10年後、どのような沖縄大学でありたいかを目標に設定したものである。その将来像は沖縄大学憲章の3つの目標を分かりやすい言葉でとらえ直した3つの柱と、さらに「共創」に向けた新たな状況に対応する1つの柱を合わせた4つの柱＝重点課題に取り組んでいく中で達成していくものと定めている。そして、これらの将来像を実現することを通して本学の理念である「地域共創・未来共創の大学へ」向かっていくこととした。4つの重点課題とは以下である。

- ① 沖縄大学という場（憲章の目標1「地球市民・地域市民の共育の拠点」）
- ② 沖縄大学の教育・研究（憲章の目標2「地球環境・地域環境に貢献する教育・研究」）
- ③ 沖縄大学の学生像（憲章の目標3「共創力を育む大学教育への変革」）
- ④ 沖縄大学の新たな共創への挑戦

また、第四次中長期経営計画において、本学では特に4つの課題について集中的な取り組みが必要であるとしてきた。持続的な大学経営にとっては、これらの課題に対する戦略的な解決策を必要としており、第五次中期計画においても、先の4つの重点課題と併せて、引き続き、以下の4つの課題への対応を基本戦略として位置づけ、その解決に力点を置くことが確認された。

- ① 志願者
- ② 中退者
- ③ 社会接続
- ④ 大学運営・経営基盤

第五次中期計画を策定するにあたっては、この4つの重点課題と4つの基本戦略を基にして、全学的な中期計画を策定し、それを基に各部署（学科、研究科、課・室、研究所等附置組織）の中期計画と年度事業計画を策定することとなった。こうした取り組みにより、大学の将来像を今まで以上に明確化し、教育改革等の方向性を明らかにする中で、自己点検・評価活動に取り組むことになり、内部質保証システムの向上へのインセンティブがより働くようになった。

(2) 長期ビジョン実現に向けての課題の取り組みについての評価方法

第五次中期計画において定められた4つの重点課題は、沖縄大学憲章につながる将来像を実現するための基本施策であり、この各施策を推し進めていくことで、本学らしさの特色化に結びつくことが見込まれている。そのため、各部署の重点課題に関するさまざまな取り組みの中で、どのような取り組みをより進めていくべきなのかを学内でしっかり共有する必要があると認識された。そこで、新たに中期計画に沿った年度事業計画において、重点課題ごとに、それぞれの部署から提出された取り組みについて、有効と思われるもの

序章

を専任教職員へのアンケート調査を行うことにより、そのランキングで取り組みの注目度を見える化し、当該の取り組みに弾みをつけていこうとする共創的な評価の試みを導入することとした。この方法の導入にあたっては、第三者的視点からの検証が必要であると考え、2019年3月4日の外部評価委員会において意見を聴取し、「ユニークな取り組みである」という評価を得た。

なお、基本戦略に関しては、第四次中長期経営計画に引き続き、4つの課題に対してそれぞれ指標と達成目標となる数値をあげ、毎年の進捗状況を把握することで、達成度の評価を行うこととした

4. 大学の教育目標と3ポリシーの制定

2008年3月の中央教育審議会の答申「学士課程教育の構築に向けて（審議のまとめ）」を受けて、本学では学則記載の各学部の「教育目的」の再確認を行った。そして教育目的に基づき、学科ごとの学位授与の方針、教育課程編成・実施の方策、入学者受け入れの方針の策定作業を進め、2008年度第11回全学教員会議（2009年3月開催）で各方針案が承認された（大学ウェブサイトでの公表は2012年5月）。

また、2008年に発表した「新沖縄大学宣言」を2012年10月に「沖縄大学憲章」と名称を改め、「地域共創・未来共創の大学へ」という理念を大学全体の教育の基本に据え、「共創力」のある自立した市民、地域社会のキーパーソンとして活躍できる人材育成を本学の理念の根幹に置くこととした。その検討過程で、大学全体として3つの方針の策定が必要との認識から、全学的な検討を始め、2012年10月開催の理事会で「沖縄大学の3つのポリシー案」が承認され、同年11月に大学ホームページ等で公開した。

その後、学校教育法施行規則の一部改正を受け、大学及び各学科の3つのポリシーの改正を2018年度に再度行った。改正の作業においては、「3つの方針を策定するにあたっての基本的考え方」を定め、特にディプロマポリシーとカリキュラムポリシーの一体性・整合性をより強める形で見直し、2019年1月に大学ウェブサイト等で公開した。

5. 全学内部質保証推進組織の整備

自己点検・評価活動を実質化するために、順次、大学内の組織・規程を整備した。

本学では、まず全学的な教育課程に関する審議等を行う組織として、学部教育全般について審議する教務委員会とは別に、研究科長も含む教学マネジメント委員会を2014年度に設置した。続いて、教学上の各種課題に対処するためのデータの集積、解析を行う組織として2015年度に教学IR委員会を設置した。2018年度には「内部質保証の方針と手続」を定め、全学内部質保証推進組織として中長期経営計画・自己点検運営員会に上記の教学マネジメント委員会及び教学IR委員会を加えた連携組織を設置し、これらの協働運営をバックアップする常設組織として経営企画室が連携することが2018年度に開催された第2回、第3回の中長期経営計画・自己点検運営員会で確認された。現段階では、内部質保証システムが十全に機能する途上にあるといえるが、目下、学長のガバナンスの下、この全学内部質保証推進組織が中心となり、自己点検・評価活動に基づく質保証の取り組みを進めている。

第1章 理念・目的

(1) 現状説明

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

評価の視点1：大学の理念・目的を踏まえ、学部又は学科及び研究科は人材育成その他の教育研究上の目的を適切に設定しているか。

評価の視点2：大学の理念・目的と学部・研究科の目的は連関性を有しているか。

沖縄大学を設置する学校法人沖縄大学は、その「寄附行為」の第2章の第3条に「この法人は、教育基本法及び学校教育法に従い、大学学術専門教育を授けるとともに、正義と平和を愛し、民主社会において、これを適応し得る有能なる人材を養成することを目的とする」と、本法人の「目的」を定めている（資料1-1）。また、「沖縄大学学則」の第1条においても「本学は、教育基本法、学校教育法及び私立学校法に基づき、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授・研究し、知的・応用的能力を展開させ、有為な人材を育成することを目的とする」と、その目的を明記している（資料1-2【ウェブ】）。

本学の設立は沖縄がまだ米軍の統治下にあった時代に遡るが、1972年の沖縄返還後は日本の定める大学設置基準に適合した大学として再認可されることとなった。ただし、この切り替えには困難も伴い、その事態に直面した教職員の間に、大学理念をより明確にしようという機運が生まれた。この機運が生まれたのは78年のことであり、この時以来、本学は「地域に根ざし、地域に学び、地域と共に生きる、開かれた大学」という理念を謳うこととなった。

2008年には創立50周年の節目を迎え、この理念を受け継ぎ、新たな時代に即して再定義すべく、「新沖縄大学宣言」を発表した。この中で改めて本学は「地域共創・未来共創の大学へ」を大学の理念として定め直し、この新たな理念を核として、自立した市民、地域のキーパーソンとしての力量をもった社会人を育てることを掲げた。具体的には下記の3つの目標を柱とすることとした。

目標1 地球市民・地域市民の共育の拠点

①地球市民のための知の集積の拠点、②地域市民のための地域教育の拠点

目標2 地球環境・地域環境に貢献する教育研究

①地球環境に取り組む実践教育、②地域環境に取り組む研究提言

目標3 共創力を育む大学教育への変革

①ユニバーサルな大学づくり、②人間力としての共創力の涵養、③学生主体の学びの場の共創

第1章 理念・目的

さらに2012年10月に、新沖縄大学宣言を目標に向けた行動の基準としてより明確にすべく「沖縄大学憲章」とその名称を改めるとともに、この理念を推進するための8つの基本方針「沖縄大学基本方針」を定めた（資料1-3【ウェブ】）。こうした大学全体の目的と理念と関連して、学部・学科及び研究科の目的は「沖縄大学学則」において、以下のように定めている（資料1-2）。

- ・「法経学部は、第1条及び本学の建学の理念を根底に据えて、法学、経済学・経営学についての専門的な学芸を教授・研究し、地域社会の中で自ら問題を発見し、その解決策を見つけ、地域社会に貢献しうる人材の育成を目的とする。」（沖縄大学学則第2条第2項）
- ・「人文学部は、第1条及び本学の建学の理念を根底に据えて、異文化、福祉文化、こども文化についての専門的な学芸を教授・研究し、地域社会の中で自ら問題を発見し、その解決策を見つけ、地域社会に貢献しうる人材の育成を目的とする。」沖縄大学学則第2条第3項
- ・「健康栄養学部は、第1条の目的及び本学の建学の理念を根底に据えて、栄養、健康及び食品についての専門的な学芸を教授・研究し、地域社会の中で自ら問題を発見し、その解決策を見つけ、地域社会に貢献しうる人材の育成を目的とする。」（沖縄大学学則第2条第3項第2号）

なお、人文学部には国際コミュニケーション学科、福祉文化学科、こども文化学科が設置されており、各学科の教育研究上の目的は以下のように定めている。

- ・「国際コミュニケーション学科は、言語やコミュニケーションのしくみを理解することを教育研究上の目的とし、語学力を生かして地域と国際社会に貢献できる人材を養成する。」
- ・「福祉文化学科は、誰もが“幸福感の持てる生活状態”を持てるような共生社会の創造を教育研究上の目的とし、実践能力を身につけ、幅広い福祉専門分野で活躍できる人材を育成する。」
- ・「こども文化学科は、地域にねざした初等教育の発展に寄与することを教育研究上の目的とし、子どもの成長や発達についての専門的な知識・技能を習得し、さまざまな教育現場で活躍できる人材を育成する。」

続いて、研究科の目的は、「沖縄大学大学院学則」において、次のように定めている（資料1-4【ウェブ】）。

- ・「沖縄大学大学院は、学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥をきわめ、又は高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培い、文化並びに社会の進展に寄与することを目的とする。」（大学院学則第4条第2項）

なお、沖縄大学大学院には「現代沖縄研究科」に「地域経営専攻」及び「沖縄・東アジア地域研究専攻」を設置しているが、これら研究科及び専攻の名称は、本学の理念「地域共創・未来共創の大学へ」と深く関わるものとなっている。

第1章 理念・目的

本学の目的・理念は、「沖縄大学憲章」の中で詳述されている。例えば「沖縄大学憲章」の3つの柱のうちの一つである「地球市民・地域市民の共有の拠点」では、「沖縄大学の理念である『地域に根ざし、地域に学び、地域と共に生きる、開かれた大学』を大学存立の使命として深く自覚し、21世紀型社会である『グローバル社会』の要請に応える形でこの理念を『地域共創・未来共創の大学へ』と発展させ、地球大で考え足元から行動を起こす21世紀型市民である『地球市民』の共育をめざします。」「沖縄大学は、地域に根ざす大学として沖縄にしっかりと根をおろし、教育と研究の相乗効果で沖縄の活性化に尽力し、そのことを通じて学生を共育し大学の活性化を図ります。」とあるように、地域と共に生き、地域の未来を創る人材の育成に取り組んでいくことを、本学ではさまざまな折に自覚し、実践している。「沖縄大学の社会との連携・協力に関する方針」等、本学の種々の基本方針はこの沖縄大学憲章を実現するための方針としている。

こうした本学の理念・目的は、学部や研究科も共有している。一例を挙げれば、2019年度に開設した健康栄養学部も、その設置趣意書において、その趣旨を「地域に根ざした健康活動に寄与する栄養に関する専門家の育成を目指す」としており、養成する管理栄養士に関しては、「沖縄県の置かれた自然史（亜熱帯）、地理的（島嶼環境）、歴史的特徴を踏まえ、南に開かれた国際的視野を持った指導的人材を育成する。」としている。また「健康立県」を確立するために沖縄県と協働する、としており、地域と共にある学部として存在することを表明している（資料1-5）。

さらに、次章以降で述べるように、本学の教育に係る「3つのポリシー」のうち、全学の学位授与の方針は「沖縄大学憲章」に基づいて定めており、この全学の学位授与方針と学士課程及び修士課程の各学位授与方針は一体的な方針としているので、大学の理念・目的と学部・研究科の目的は強い関連性を有しているといえる。

以上のように、大学の理念・目的を踏まえ、学部又は学科及び研究科は人材育成その他の教育研究上の目的を適切に設定している。

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

評価の視点1：学部・研究科は設定する人材育成その他の教育研究上の目的を、適切に明示しているか。

評価の視点2：教職員、学生、社会に対する刊行物、ウェブサイト等による大学の理念・目的、学部・研究科の目的等の周知及び公表がなされているか。

大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表している（資料1-2【ウェブ】、1-4【ウェブ】）。また、本学の理念・目的である「沖縄大学憲章」は、大学ウェブサイトの「沖縄大学について」において公表している（資料1-6【ウェブ】）。

前項で記述したように、「沖縄大学学則」及び「沖縄大学大学院学則」において、大学

第1章 理念・目的

の理念・目的を踏まえ、学部及び研究科ごとに、教育研究上の目的を定めている。学生や教職員に対しては、各年度において発行・配布される「履修ハンドブック」の各学科の概要紹介や「学生生活のてびき」において、学生に対して伝わりやすい文章に直したものを掲載している（資料1-7、1-8）。大学院生に対しては「沖縄大学大学院要覧」に掲載している（資料1-9）。入試広報においても、学部及び大学院の案内誌を作成している（資料1-10、1-11【ウェブ】）。

大学理念を確認し広める活動としては、創立50周年の2008年に『小さな大学の大きな挑戦-沖縄大学50年の軌跡-』（高文研、2008）を刊行した。直近では、教職員合同研修会での「沖縄大学憲章制定の経緯」を学ぶ講演（2017年度）、2005年から自校史に関わる講義として開講してきた沖縄大学論の記録『沖縄大学論』（沖縄大学、2018）の刊行や創立60周年記念講座「今、沖縄に何が問われているのか」の開催（2018年度）、戦後の米軍統治下で設立された本学の生い立ちやその後の大学運営の記録から本学の存在理由を捉え返そうとする沖縄大学地域研究所共同研究班の「戦後教育史における沖縄大学に関する研究」（2019年度～）等の取り組みがある。（資料1-12、1-13、1-14）。

以上のように、本学は、大学の理念・目的に則した人材育成等の教育研究上の目的を定め、継続的にこれを検証するとともに、学内外に周知及び公表している。

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

評価の視点1：将来を見据えた中・長期の計画、その他の諸施策を策定しているか。

前回の認証評価では、本学の理念・目的に対する取り組みは次のように長所として特記すべき事項に挙げられた。

「1978（昭和53）年に『地域に根ざし、地域に学び、地域と共に生きる、開かれた大学』という理念を掲げた。2008（平成20）年には創立50周年の節目にこれまでの理念・目的を受け継ぎ、新しい時代に即して再定義すべく『新沖縄大学宣言』を発表し、「地域共創・未来共創の大学へ」という新たな理念を打ち立てた。2012（平成24）年にはそれをさらに『沖縄大学憲章』という目標に向けた行動基準としてまとめており、大学の理念・目的を検証し、その内容を発展的に継承していることは、評価できる。」（2013年度大学基準協会認証評価結果より）

こうした助言を追い風として、本学は自大学の理念を実現させる中・長期的な計画の作成に取り組んできたが、まずは本学の中・長期の計画への取り組みを振り返っておきたい。

本学は、2001年度に学長を委員長とする自己点検運営委員会を設置して、自己点検・評価の活動を始めた。1回目の自己点検・評価報告書「沖縄大学の現状と課題」を2002年度に作成して大学基準協会正会員に加盟申請を行い、2003年4月に承認された。しかし審査結果は、4点の勧告を含む厳しいものであった。そこで、2003年度に学長を委員長とする中長期経営計画委員会を設置し、審査結果を踏まえた「沖縄大学第一次中長期経営計画」

第1章 理念・目的

を2005年5月に策定した（2008年11月、2011年7月にはそれぞれ「沖縄大学第二次中長期経営計画」「沖縄大学第三次中長期経営計画」を策定）。この第一次中長期経営計画の実施状況を点検・評価する形で2006年3月に2回目の「2006自己点検・評価報告書」を策定して2006年度の認証評価を受けた。この時は8点の指摘を受け、これらに対する「改善報告書」を2010年7月に大学基準協会に提出した。大学基準協会からは、8点のうち3点について改善努力は認められるが効果が見られるところにまで至っていないとして引き続き努力を要するとの助言を2011年3月に得た。効果が十分に表れていないとされたFD活動の充実、全学的な国際交流活動の活発化、退学者数拡大防止の3点は、いずれも本学にとって最重要の事柄であり、現在も努力を傾注しているところである。

当時、内部質保証に関する計画の策定と点検・評価が必ずしもリンクしていなかった。そこで両者をリンクさせ、いわゆるPDCAサイクルを効果的・効率的に回せるように、2010年度に上記の中長期経営計画委員会と自己点検運営委員会を統合し、学長を委員長とする沖縄大学中長期経営計画・自己点検運営委員会を新たに設置した（2010年12月に「中長期経営計画委員会に関する内規」と「沖縄大学自己点検運営委員会規程」を廃止し、新たに「沖縄大学中長期経営計画・自己点検運営委員会規程」を制定。）

2013年度の認証評価に向けた3回目の「2012自己点検・評価報告書」の作成にあたっては、同委員会を中心に各部署でそれぞれタスクフォースを組み、多くの教職員が参画した。委員会の統合により一定の成果が見られたが、実務を担い、進捗状況の点検を所管する部署として「事務局の中に内部質保証のためのPDCAサイクルを回す常設組織の整備が必要である」（2012自己点検・評価報告書）との認識から、13年4月に経営企画室を設置し、中長期経営計画・自己点検運営委員会を所管することになった。

2013年度の認証評価では、改善勧告2点、努力課題6点の指摘を得た。序章で触れているように、この評価結果は、2014年度に作成した第四次中長期経営計画に反映させた。具体的には、同計画の構成を自己点検・評価報告書の構成とほぼ同一のものとし、認証評価結果の指摘事項は関連する大学基準の章の「現状」欄に記し、「第10章内部質保証」の「評価と課題」の欄にそれらの改善方針をまとめた。しかし、認証評価結果と第四次中長期経営計画の策定が同じ月となったこともあり、「評価と課題」に続く「目標と工程」まで落とし込むことができず、実際の改善の工程は学長を中心とする執行部会がマネジメントすることになった。経営企画室は第四次中長期経営計画の作成において実務作業を担い、計画の施行においては年度の半期ごとに中長期経営計画・自己点検運営委員会を通して進捗状況を共有するといったことを進めてきた。

第四次中長期経営計画の終了後は、沖縄大学憲章に謳った本学の目的・理念の実現をより志向していくために、本学の10年後の姿を見据えた長期ビジョン「OKIDAI VISION 2028」を策定し、2018年6月10日の創立60周年記念日に公表した（資料1-15、1-16）。同ビジョンは「地域がキャンパス、地域のキャンパス～沖縄大学は『知』と『人』の交流拠点となります～」と謳い、以下のような指針を示している。

「沖縄大学長期ビジョンは、1958年に沖縄大学の前身である沖縄短期大学を創設した嘉数昇氏の建学の精神“教育の機会均等を迫る現実社会の切実な声を母胎として”、創立50周年の2008年に宣言された『新沖縄大学宣言』（2012年に『沖縄大学憲章』へ昇華）を指針としています。策定にあたっては、沖縄大学憲章『地域共創・未来共創の大学へ』の3

第1章 理念・目的

つの目標を受け継ぎ、それらを具体化した3つの将来像と、社会情勢にあわせた新たな共創に挑戦する将来像を掲げています。」

長期ビジョンの作成は、大学理念をより分かりやすく表現し手の届きそうな具体像を描く試みとなった。すなわち、沖縄大学憲章の3つの目標を「①沖大という場」「②沖大の教育・研究」「③沖大の学生像」という3つの具体像として描いた。また、憲章の3つの目標以外に、理念実現のために何が必要なのかを10年ごとに考える余白を設け、「④沖大の新たな共創への挑戦」とした。こうした4つの具体像から、本学は「地域がキャンパス、地域のキャンパス」でありたいという将来像が生まれた。「地域共創・未来共創の大学へ」向かう道のりにおける10年後の通過点である。

中長期経営計画・自己点検運営委員会は長期ビジョンを掲げるとともに、同ビジョンをどのように実現するかという観点から第五次中期計画基本方針を提示した。その後、第五次中期計画は全学的な作業を経て2018年度第7回中長期経営計画・自己点検委員会で最終案を作成し、2018年度第764回理事会において承認された（資料1-17、1-18）。

第四次中長期経営計画から第五次中期計画への移行過程や内容は下記のとおりである。

第四次中長期経営計画においても沖縄大学憲章を実現する方針を示していたが、それをどのように実現するのかといった計画化は必ずしも十分ではなかった。また、第四次は、長期計画と中期計画を合わせた中長期計画の位置づけであったが、長期的な計画を盛り込むことも十分ではなかった。そこで第五次からは長期と中期を分け、長期の部分は10年間の長期ビジョンに、中期の部分は5年間の中期計画とした。長期ビジョンは創立10周年毎に改新し、5年間の中期計画二回りで同ビジョンを実現していくものとした。

さらに、第四次は問題点に着目する改善計画が主であったが、第五次では課題の改善だけでなく、長所を伸ばし本学の特色化を進める伸長策を盛り込んだ。また、長期ビジョンにおける4つの将来像は、中期計画において4つの「重点課題」として、年度事業計画で行動に移すものとなった。一方で、第四次の「基本戦略」は、大学の持続的な運営において要となるテーマであった。この基本戦略は第四次から第五次へ引き継ぎ、年度事業計画で取り組むこととなった（図1）。

図1 第四次中長期経営計画から第五次中期計画へ



第1章 理念・目的

また、重点課題と基本戦略についての評価方法を用意した。重点課題の評価方法は、それが理念実現へ向かう手段であるという性質から、学内の注目度を高め合い、その取り組みに勢いをつけていこうとする承認投票を行う。これは目的志向のランキング評価であり、本学の理念である「共創」に通じる評価方法といえよう。また、基本戦略の評価方法は、それが課題を解決するという性質から、評価指標と目標値を設定し、実施状況を把握するという原因志向の評価方法である。このように、第五次中期計画は沖縄大学憲章を実現する重点課題と大学の運営に不可欠な基本戦略の両輪で、双方が補完し合いながら沖大らしさを追求していくこととした（図2、3、4）。こうした本学の理念・目的の実現に取り組む長期ビジョンや中期計画のあり方は、『私学経営 No. 542』（2020年4月号）の巻頭言で紹介させていただくこととなった（資料1-19）。なお、本学の理念・目的を目指す教育活動は、2016年度には文部科学省の「平成28年度私立大学等改革総合支援事業」のタイプ1「建学の精神を生かした大学教育の質向上」（大学教育質転換型）に採択されている（資料1-20【ウェブ】）。

このように理念を実現する中・長期的な計画については評議員会に諮問し、理事会で承認している（資料1-21、1-22）。また、中期計画に基づく年度事業計画についても、予算委員会での審議を通して実現可能な計画であることを経営的な観点からも判断し、評議員会への諮問を経て理事会で承認している。

以上のように将来を見据えた中・長期の計画、その他の諸施策を策定している。

（2）長所・特色

- ▶ 本学の理念である「沖縄大学憲章」の実現を目指すために、2018年の創立60周年を機に10年後の本学のありたい姿として「沖縄大学憲章」に基づく長期ビジョン「OKIDAI VISION 2028」を掲げ、この長期ビジョンと中期計画と年度事業計画が連動している。
- ▶ 長期ビジョンに掲げた4つの将来像は、中期計画と年度事業計画において4つの「重点課題」に位置づけて事業計画化している。また、「重点課題」の取り組みがより促進していくよう、本学の「共創」の理念に通じる評価方法を考案している。

（3）問題点

- ▶ なし

（4）全体のまとめ

本学は、その目的と理念を折々により明確化してきた。創立50周年には「地域共創・未来共創の大学へ」を掲げ、その目指しているところを、大学内外に伝わる形で明らかにしている。

また、大学の理念・目的を実現するための将来を見据えた長期ビジョン「OKIDAI VISION 2028」を踏まえた事業計画を策定し、中長期的な構想を有している。沖縄大学憲章、長期ビジョン、中期計画、年度事業計画は「重点課題」でつながっており、「重点課題」の取り組みを促進することを目的として、投票によるランキング評価を用意した。この評価方法は試行の段階であるが、理念・目的の実現に資する取り組みとしていく。

図 2 沖縄大学の理念を実現する計画体系（重点課題）

沖縄大学憲章「地域共創・未来共創の大学へ」			
理念	①地球市民・地域市民の 共育の拠点	②地球環境・地域環境に 貢献する教育研究	③共創力を育む 大学教育への変革
3つの方針	学位授与の方針 (DP)、教育課程編成・実施の方針 (CP)・入学者受け入れの方針 (AP)		
OKIDAI VISION 2028 「地域がキャンパス、地域のキャンパス」			
長期 ビジョン (10年)	① 沖大という場	② 沖大の教育・研究	③ 沖大の学生像
	◆ 年齢・性・出身・職業・障がい・国籍・信条を超え多様な人々が行き交う地域のホットスポット	◆ 持続的発展を目指し、自治体・経済界・地域社会と連携しながら、地球と地域の重要課題に果敢に挑戦する教育・研究	◆ 大学と地域を行き来し、対話・共創・実践の中から地域の未来を語るフィールドワーカー
重点課題	2028年 将来像		④ 沖大の新たな共創への挑戦
	◆ 小さな大学の機動性を活かし、時代と地域の要請にスピード感をもって応える大学	◆ 同窓会・後援会と大学が一体的に、地域の中核人材を輩出し続ける大学	◆ 学生が誇り高く躍動し、地域が共鳴して新たなステージを創り出す大学
第五次中期計画 (5年)	全学計画	全学計画	全学計画
	部署計画	部署計画	部署計画
年度事業計画 (1年)	部署計画	部署計画	部署計画
	関連する 沖縄大学の 基本方針等	2 社会との連携・協力に関する方針 3 国際交流に関する方針 4 教育研究等環境整備に関する方針 5 教職員の行動指針 6 求める教員像	学位授与方針 (DP) 1 学生支援に関する方針 4 教育研究等環境整備に関する方針 5 教職員の行動指針 6 求める教員像
評価方法	「沖縄大学憲章」「OKIDAI VISION 2028」の実現に向かってしている取り組みを浮かび上がらせる評価（ランキング評価）		

図 3 沖縄大学の理念を実現する計画体系（基本方針）

基本戦略		OKIDAI VISION 2028 「地域がキャンパス、地域のキャンパス」			
テーマ	激変する社会環境に柔軟に対応し得る組織改革と経営基盤の強化				
長期ビジョン (10年)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 沖縄大学入学生・沖縄大学卒業生、すべての「沖大生」を見守るために、大学を運営する。 ◆ 大学を取り巻く社会情勢が厳しさを増す中、様々な課題に迅速に対応するため、法人全体のガバナンスを強化するとともに、修学環境の向上に資する計画的なキャンパス整備と適正な人事管理体制の確立及び柔軟性・機動性のある組織改革を推進し、更なる経営基盤の強化を実現する。 ◆ 将来展望の中で、社会が要請する学部学科の新設や公立化の可能性等、沖縄大学の在り方について多面的な検討を行なう。 				
テーマ	① 志願者 志願者を十分に獲得し、APに基づく選抜を実現	② 中退者 中退者を出さない教育と学生支援	③ 社会接続 社会との納得できるつながりを創り卒業	④ 大学運営・経営基盤 激変する社会環境に柔軟に対応し得る組織改革と経営基盤の強化	
中期計画 (5年)	全学計画 部署計画	全学計画 部署計画	全学計画 部署計画	全学計画 部署計画	
年度事業計画 (1年)	部署計画	部署計画	部署計画	部署計画	
関連する 沖縄大学の 基本方針等	入学者受け入れ方針 (AP) 3 国際交流に関する方針	1 学生支援に関する方針 5 教職員の行動指針 6 求める教員像	学位授与方針 (DP) 1 学生支援に関する方針 5 教職員の行動指針 6 求める教員像	4 教育研究等環境整備に関する方針 5 教職員の行動指針 6 求める教員像 7 教員組織編成に関する方針 8 管理運営に関する方針 内部質保証の方針と手続き	
評価指標	① 入学定員充足率 ② 志願者数 ③ 多様な学生受入 (県外出身受験者数、転入・編入学生数)	① 中途退学率 ② 初年次 (入学～2 年次前期) の中途退学率 ③ 収容定員充足率	① 就職率 ② 正社員就職率 ③ 教員採用試験合格者数 ④ 公務員採用試験合格者数 ⑤ 福祉系国家試験合格者数 ⑥ 管理栄養士国家試験合格者数	<大学運営> ①学内SD研修会の実施数 <経営基盤> ① 寄附金収入額 ② 事業活動収支差額比率	

第2章 内部質保証

(1) 現状説明

点検・評価項目① 内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。

評価の視点1：内部質保証に係る大学としての基本的な考え方、並びに全学的な方針及び手続を設定し、それを明示しているか。

評価の視点2：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の権限と役割、当該組織と内部質保証に関わる学部・研究科その他の組織との役割分担等を適切に設定しているか。

前回の認証評価を受審した際、「2012 自己点検・評価報告書」で述べているように、本学は内部質保証の取り組みにおいて、中長期経営計画のPDCAサイクルと大学基準の自己点検・評価をどのように結び付けるか試行錯誤を続けてきた。

2010年度には、それまでの中長期経営計画委員会と自己点検運営委員会を統合させた中長期経営計画・自己点検運営委員会を設置し、2つの委員会の役割を合わせることで中長期経営計画と大学基準とを結び付けることを企図した(資料 2-1)。第四次中長期経営計画(2014-2018)はこの中長期経営計画・自己点検運営委員会の下で2013年度に策定し、同計画において、本学の課題に取り組む基本戦略と大学基準に係る施策をつないだPDCAサイクルの中で内部質保証を行おうとした(資料 2-2)。しかし、両者の結びつきや自己点検・評価の体制が十分に設計できていたとは言い難く、前回の認証評価受審後も試行錯誤の状況は変わらなかった。

同計画の作成を担当した経営企画室は、中長期経営計画・自己点検運営委員会において各部署と同計画の実施状況を共有する場を設け、全体の進捗と学長のコメントを確認するという自己点検・評価活動を進めながら、質保証の仕組みを模索し続けた。

その間、内部質保証の取り組みは、2010年度に制定した中長期経営計画・自己点検運営委員会規程に則するよう努めてきた。しかし、2018年度に第四次中長期経営計画が終了し、それまでの自己点検・評価活動を活かした第五次中期計画(2019-2023)を作成する過程において、現規程を点検しつつ質保証のあり方や進め方を改めて検討してきた。具体的には、2018年度第2回中長期経営計画・自己点検運営委員会(7月)において、中長期経営計画終了時の点検・評価方法と次期中期計画の作成方法を定めた「内部質保証の方針(案)」を作成するとともに、第四次中長期経営計画の総括から第五次中期計画の策定までの手順を教職員全体会議(10月)で提示した。以後、同方針(案)を顧みながら第四次中長期経営計画の実施状況を検証し、その検証結果を第五次中期計画に反映させ、2018年度第764回理事会において第五次中期計画を策定するとともに「沖縄大学の内部質保証の方針と手続」を定めるに至った(資料 1-21、図 5)。[注：第四次(～2018年度)までは「中長期経営計画」「中長期経営計画・自己点検運営委員会」と称したが、第五次(2019年度～)から「中期計画」「中期計画・自己点検委員会」と称している。]

第2章 内部質保証

図5 中長期的な計画と内部質保証を推進する委員会の変遷

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
新沖縄大学宣言				沖縄大学憲章							
										長期ビジョン	
第二次中長計			第三次中長計			第四次中長計			第五次中計		
										内部質保証の方針(案) →内部質保証の方針と手続	
										全学 内部質保証 推進組織	
中長期経営計画委員会 自己点検運営委員会		中長期経営計画・自己点検運営委員会									
中長期経営計画委員会内規 自己点検運営委員会規程		中長期経営計画・自己点検運営委員会規程 (改正)									

「沖縄大学の内部質保証の方針と手続」は「OKIDAI VISION 2028 & 第五次中期計画」に掲載し共有している。同方針と手続の内容は、下記の4項目で構成している（資料2-3）。

1. 内部質保証に関する大学の基本的な考え方
2. 全学内部質保証推進組織の権限と役割
3. 全学内部質保証推進組織と学部・学科、研究科その他の組織との役割分担
4. 教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上のための指針

本学の内部質保証についての考え方は、上の「1. 内部質保証に関する大学の基本的な考え方」において「PDCAサイクル等を適切に機能させることによって、質の向上を図り、教育、学習等が適切な水準にあることを大学自らの責任で説明し証明していく学内の恒常的・継続的プロセス」としており、本学の理念である沖縄大学憲章「地域共創・未来共創の大学へ」を実現するために教育の質の保証・向上に取り組むこと、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針、並びに長期ビジョンに沿った活動計画を作成し、実施し、検証し、常に理念に立ち還りながら進展していくこととしている。その推進に責任を負う全学的な組織は、中期計画のPDCAサイクルと自己点検・評価活動の推進、教学マネジメント、そして教学IRをそれぞれ担ってきた3つの既存委員会が連携する「全学内部質保証推進組織」である。この協働組織における各委員会の権限と役割は下記の通りである（図6）。

- ・ 中長期経営計画・自己点検運営委員会は、中長期経営計画の策定について審議するとともに、策定した計画の実施、評価、見直しを統括する。
- ・ 教学マネジメント委員会は、教育の質を保証する3つの方針を軸とする教学マネジメントに関して役割を担う。
- ・ 教学IR委員会は、教育の質保証を促進する一連のデータの収集、分析及び提供に関して役割を担う。

また、全学内部質保証推進組織と内部質保証に関わる学部・研究科その他の組織との役割分担は次のように3つの段階で推進することとしている（図7）。

- ・ 学科、研究科専攻、課、室等によるミクロの段階

第2章 内部質保証

- ・ 学部、研究科、部、事務局等によるミドルの段階
- ・ 学長を中心とする執行部等によるマクロの段階

なお、自己点検・評価については学部教授会、研究科委員会、大学協議会、全学教員会議の各規程において審議事項としている。

以上のように、内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示し全学で共有するとともに、これを沖縄大学情報公表サイトに掲載している。

次に、教育の質保証に係る学位授与方針（ディプロマポリシー）、教育課程の編成・実施方針（カリキュラムポリシー）及び学生の受け入れ方針（アドミッションポリシー）のいわゆる3つの方針は、各学科で2009年度に策定されていたが、2012年度の沖縄大学憲章制定とともに、沖縄大学の基本方針及び沖縄大学の3つの方針が策定されたことにより、本学の理念が各学科の方針等とどのように関係を構築できているのか検証可能となった。

以後、全学の方針と各学科の方針との整合性については「3つの方針の策定及び運用に関するガイドライン」（文部科学省、2016）等を参考にして点検を行い、2018年度に3つの方針を改定した。その際に、2018年度第5回中長期経営計画・自己点検運営委員会（12月）において学長が「第五次中期計画における全学的な3つの方針と教学マネジメント」を提示し、これにより「(1) 3つの方針は学位プログラムを単位として策定する。(2) 全体として一貫性のあるものとして3つの方針を策定すること、特にDPとCPは、一体性・整合性が強く求められる。(3) 沖縄大学憲章、OKIDAI VISION 2028 及び大学全体の3つの方針を具体化するものとして意識すること」等、3つの方針を策定する際の基本的考え方を共有した（資料2-4、2-5）。同委員会は、通常、学科長、専攻主任、課長、事務長等も出席する拡大委員会として開催しており、この基本的考え方は全学的に周知された。

図6 全学内部質保証推進組織の権限と役割

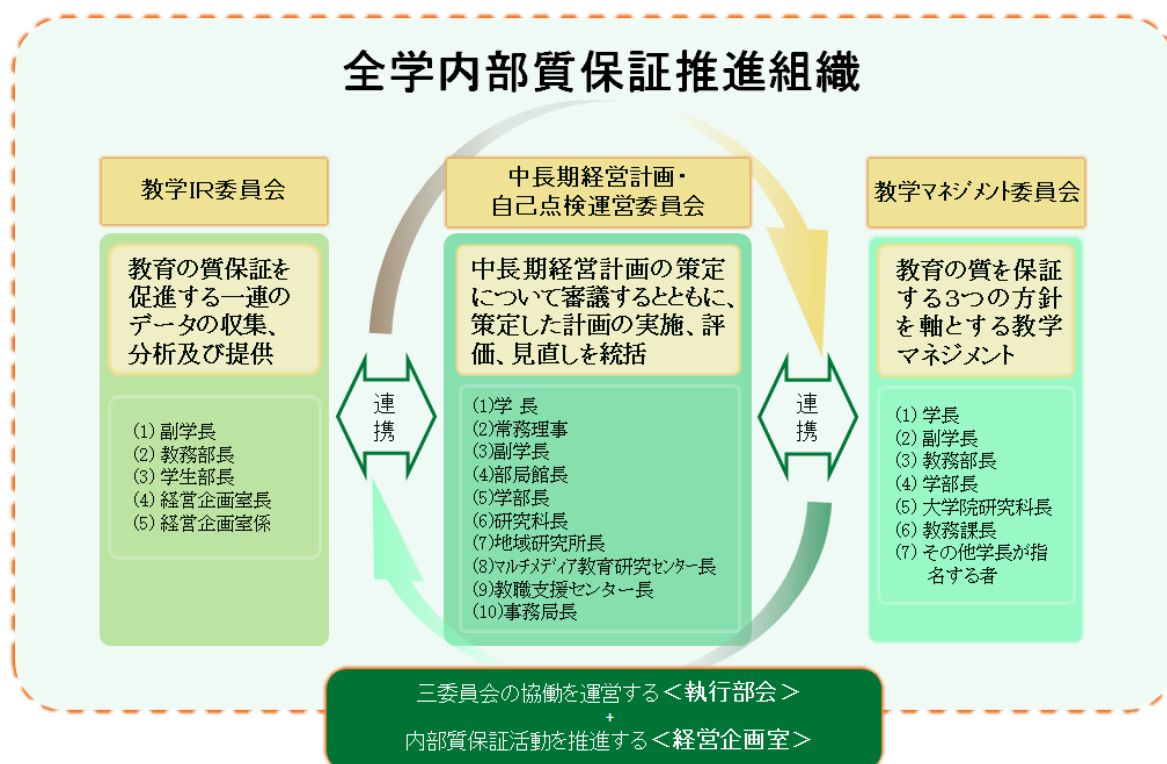
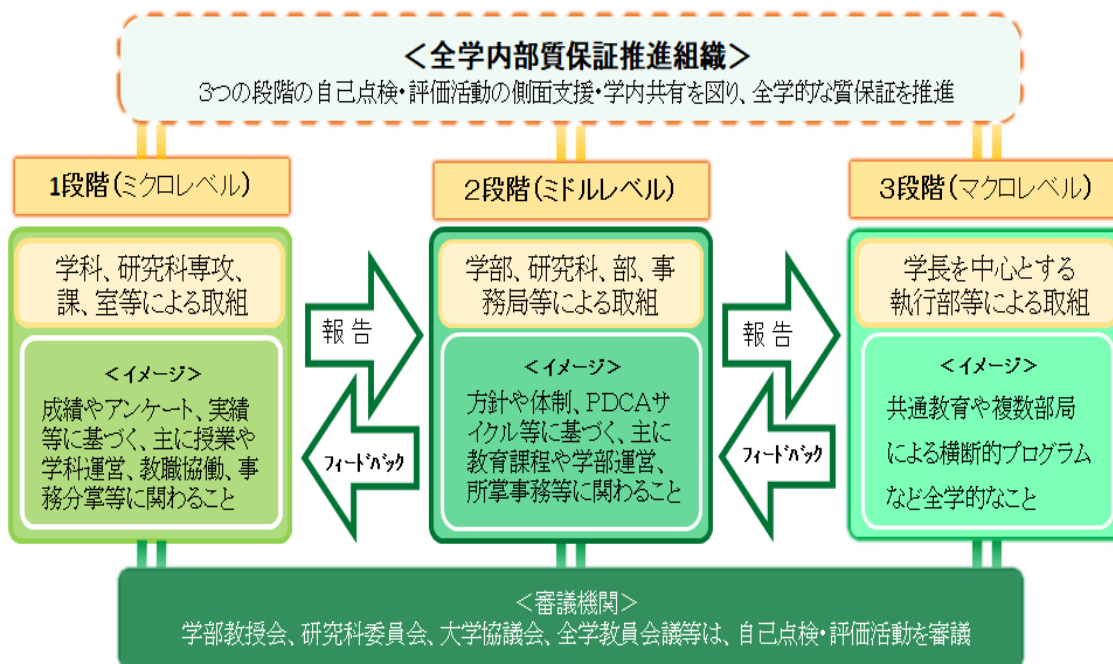


図7 全学内部質保証推進組織と学部・研究科その他の組織との役割分担



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

評価の視点1：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織を整備しているか。
 評価の視点2：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織のメンバー構成は適切性を有しているか。

第四次中長期経営計画における自己点検・評価活動では多くの問題が浮かび上がった。中でも、本学の理念である沖縄大学憲章へ向かう計画体系が十分に整理されていなかったことや教育の質の保証について検証可能な仕組みになっていなかったことは、内部質保証を推進していく上で喫緊の問題であった。

理念実現の計画体系については、「地域共創・未来共創の大学へ」の理念を謳いながらも、それを実現するために何を行うのかというロジックが曖昧であった。計画の中心は、直面する主要な問題をどう解決するかという基本戦略であり、大学憲章と中長期経営計画の関係、すなわち目的と手段の関係が必ずしも理念から導かれるものではなかった。また、その基本戦略においても手段が目的化されたような施策があり、そうした施策を進捗させても中期的に問題が改善しない状況が見られた。第四次中長期経営計画の「地域共創・未来共創の大学へ」向かう道のりを検証することができなかつたのである（資料2-6）。

そこで、中長期経営計画の更新年度で創立60周年でもあった2018年度に、大学の理念へ向かう中長期の取り組みを改めて構想することになった。まず、大学憲章を具体的にイメージし得るよう、10年後に実現したい大学像をOKIDAI VISION 2028として掲げた。この長期ビジョンには、沖縄大学憲章に直結する3つのありたい姿に加え、理念に関してそ

第2章 内部質保証

の時々思いや社会情勢を10年ごとに反映し得る余白として「新たな共創への挑戦」の枠を用意し、4つの将来像を描いた（資料1-16）。

10年後の4つの将来像を実現するために取り組む内容は中期計画5年間の二期分とし、その下の年度事業計画で具体的な行動に移すこととした。長期ビジョンが掲げる4つの将来像は、4つの「重点課題」として中期計画から年度事業計画へと通じる柱とした。故に、年度事業計画を実行することで中期計画を進捗させ、中期計画が進捗することで長期ビジョンを実現させ、長期ビジョンの実現を通して大学憲章へと向かっていくという流れが理念を実現する計画体系となった。このように「重点課題」は沖縄大学の理念実現、特色化のために重点的に取り組む課題となった。一方で、直面する問題の解決策であった第四次中長期経営計画における「基本戦略」は、長期ビジョンにおける経営課題として引き継ぎ、そこから中期計画、年度事業計画へと下ろし取り組むこととした。「基本戦略」は沖縄大学の持続的な運営の要となる戦略である。こうして2019年度から、長期ビジョンの実現を通して理念へ向かう計画は「重点課題」を縦軸に体系化し、「基本戦略」がそれを支えるというイメージで進めていくこととなった（資料2-7、図2、3）。

教育の質の保証については、大学の理念・目的において核を成すのが教育であることは自明であり、「沖縄大学の内部質保証の方針と手続」においても「本学の理念である沖縄大学憲章『地域共創・未来共創の大学へ』を実現するために教育の質保証・向上に取り組む」としている。しかし、中長期経営計画・自己点検運営委員会が中長期経営計画全体の流れを見てきたものの、教育の質の保証を具体的に推進してきたわけではなかった。こうしたことも含めて、第四次中長期経営計画は直面する問題へ対応しようというものであった感があり、教育活動の検証に基づく課題解決や理念実現への手段であったとは必ずしも説明できるものではなかった。そこで、中長期経営計画・自己点検運営委員会（資料2-1）、教学マネジメント委員会（資料2-8）及び教学IR委員会（資料2-9）が協働することにより、教育の質を保証する取り組みを活性化させ、その進捗を中長期経営計画・自己点検運営委員会で共有する体制としたのが全学内部質保証推進組織である。こうして教学に関する2つの委員会を中期計画の実施体制に組み入れることで、2010年度の中長期経営計画委員会と自己点検委員会の合体を内実化させることになった。大学理念の実現という命題に対して、教育の質の保証を核に取り組むことを改めて確認したといえる。こうして2019年度に教育の質保証を踏まえた第五次中期計画が動き出したところである。

大学全体の内部質保証の流れは、学習成果や年度事業計画の重点課題及び基本戦略（図8②）、認証評価に係る大学基準関係（図8①）の点検・評価を起点としている。図8②の点検・評価は毎年度の後期終了後に、図8①の点検・評価は前期終了後に行うこととしている。その体制については「沖縄大学の内部質保証の方針と手続」の「全学内部質保証推進組織と学部・学科、研究科その他の組織との役割分担」で定めた内容を次のように具体化している。すなわち、学科長・課長等（マイクロ段階）を1次、学部長・事務局長等（ミドル段階）を2次、学長を中心とする執行部（マクロ段階）を3次とし、それぞれの職位が所掌する業務範囲において点検・評価を段階的に行う。1次から2次へ段階が移行する際、2次の担当者は1次の点検・評価結果を確認し、必要なフィードバックを行う。3次の担当者は、1次及び2次の点検・評価結果を踏まえ、全学的な観点から点検・評価を行う。浮かび上がった特色や課題等については、次期年度事業計画に反映させる（資料2-10）。

第2章 内部質保証

全学内部質保証推進組織の構成は、学長を委員長とする中期計画・自己点検委員会、同じく学長を委員長とする教学マネジメント委員会、副学長を委員長とする教学IR委員会の3つの既存委員会であり、教務部長、学生部長は委員として学長をサポートする。このように、全学内部質保証推進組織は学長を中心とする執行部が責任を持つ体制である（構成メンバーは、図6参照）。3つの委員会の連絡調整は、毎週木曜日に学長、副学長、教務部長、学生部長、大学参与で構成する執行部会において適宜行っている。

全学内部質保証推進組織を構成する3つの委員会の権限と役割は、「沖縄大学の内部質保証の方針と手続」の「全学内部質保証推進組織の権限と役割」に定めている。そして年度の前期、後期ごとに「中期計画・自己点検委員会」を開き、学習成果や年度事業報告（図8②）、認証評価に係る大学基準（図8①）の点検・評価結果を共有し、学長がフィードバックをする。学長を中心とする執行部は、全学内部質保証推進組織を通して恒常的な自己点検・評価活動を推進し、7年ごとに報告書にまとめて認証評価を受審する。

図8 大学理念に向かう内部質保証体制（事業計画に基づく長期ビジョンの実現）



第2章 内部質保証

次に、教育の質保証に係る学習成果の測定については、沖縄大学憲章に基づく学位授与方針への到達度、2年次基礎学力及び4年次卒業論文・卒業研究を基本としている。これらの検証は、大学理念の実現に向けた大学全体の内部質保証体制の中で、年度の後期終了後に行う学習成果の点検・評価を起点とする（図8②）。この検証作業は図8の大学理念を実現する内部質保証の流れにあり、当該部分を抜き出したのが図9である。

大学理念の実現への道のりを、学位授与方針への到達度を軸として、学科長等による授業評価（マイクロ段階）を1次、学部長等による教育プログラム評価（ミドル段階）を2次、学長を中心とする執行部による全学的観点からの教育評価（マクロ段階）を3次とし、段階的な点検・評価活動を行うこととしている。

図9 大学理念に向かう内部質保証体制（教育の質の保証によるDPの達成）



第2章 内部質保証

全学的に共通して実施する「教育評価」については、全学の教育課程の編成・実施方針において「(1) 2年次終了時には、それまでの必修科目を含め60単位以上の単位を修得し、卒業論文又は卒業研究に取り組むための基礎レベルの学びが修得できているかを、2年次必修の基礎演習の中で測定するものとします。(2) 卒業年次には、学生に対し、卒業論文又は4年次必修の専門演習で行われる卒業研究を求めます。卒業論文又は卒業研究は、卒論発表会又はゼミナール大会等の公開の場で発表するよう努めなければなりません。卒業論文又は卒業研究を総合的に評価することによって、4年間の学習成果を測定するものとします。」と定めている。各学科・専攻はこの方針に沿い、ミクロ段階ではシラバス検証、成績評価、学修ポートフォリオ評価、授業改善アンケート等により授業の内容・方法の有効性を、ミドル段階では学士課程のDP到達度、2年次基礎学力評価、4年次卒論・卒業研究評価、学生調査等各種調査等により教育プログラムの有効性を、マクロ段階では全学に関わる教育についての有効性を検証することとしている。また、研究科においても「大学院ルーブリック実施方法」を定め、修士課程のDP及び修士論文についての到達度を測定し、教育の質を保証することとしている。

こうした内部質保証の体制を敷くとともに、教職合同研修会や中長期経営計画・自己点検運営委員会といった場で、教職員の内部質保証についての理解が進むような学習の機会を作ってきた(資料2-11、2-12、2-13)。

以上のように、本学の内部質保証は、学長を中心とする執行部が責任を持つ全学内部質保証推進組織の下で、1次(ミクロ段階)、2次(ミドル段階)、3次(マクロ段階)の各段階における点検・評価を経て、「重点課題」を核とする計画体系を進捗させる流れとしている。そして、この流れの中で「学位授与方針」を踏まえた教育の質を保証していくことにより、本学の理念である沖縄大学憲章の実現へ向かう体制を構想している。

点検・評価項目③ 方針及び手続に基づき、内部質保証体制は有効に機能しているか。

評価の視点1：学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定のための全学としての基本的な考え方を適切に設定しているか。

評価の視点2：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織による学部・研究科その他の組織における教育のPDCAサイクルを機能させる取り組みがなされているか。

評価の視点3：学部・研究科その他の組織における点検・評価を定期的実施しているか。

評価の視点4：学部・研究科その他の組織における点検・評価結果に基づく改善・向上を計画的に実施しているか。

評価の視点5：自己点検・評価における客観性、妥当性の確保がなされているか。

第四次中長期経営計画においては、年度の前期、後期ごとに「第四次中長期経営計画進捗シート」を使い計画の実施状況について点検・評価を行ってきた(資料2-14)。内部質保証に向けたこうした恒常的な自己点検・評価活動に加え、同計画の前半(2014年度、15

第2章 内部質保証

年度) 終了後の2016年度に「中間評価」を、全計画が終了する2018年度に「進捗シート」を使った「総括的な点検・評価」を行った。

2016年度の中間評価では、本学の理念である沖縄大学憲章をどのように実現していくかという計画性や、大学憲章で掲げる「共創力」を学生がどの程度身に付けているのかを検証する仕組みが不十分だったこと等の認識を持った。こうした評価結果をもって同計画の後半を修正するには至らなかったが、改善策を継続的に検討し、第五次中期計画に生かしていくことになった。2018年度の外部評価委員会においても、第四次中長期経営計画の総括にあたり「教育の改善について検証が難しかった」という説明がなされた(資料2-15)。

2018年度に行った第四次中長期経営計画の総括的な点検・評価では[注:この時は、第四次中長期経営計画の当初の計画期間であった2014年度から17年度までの4年度分の総括を行った。]、2018年度第2回中長期経営計画・自己点検運営委員会(7月)において、学長は下記のコメントをした(資料2-16)。

基本戦略「(1)学生募集力の強化」「(2)魅力ある授業の創造」「(3)中退率の減少」は、教育の質を保証する「3つの方針」に深く関わる課題である。「3つの方針」を軸とする内部質保証のPDCAサイクルを着実に回していくことが求められるが、施策の進み具合が成果・実績に結びついていないと検証されれば計画を問い直し、修正を検討していくことになる。今後、第五次中期計画の策定作業が始まる。まずはその計画が成果・実績に結びつくものとなるよう、第四次の自己点検・評価を踏まえ知恵を出し合っていきたい。

(2018年度第2回中長期経営計画・自己点検運営委員会「委員長所感」より)

こうした指摘を踏まえて、第五次中期計画の作成過程においては以下の改善を行った。

まず、大学の理念実現へ向けた教育活動であることを説明できるように、3つの方針を整理した。全学内部質保証推進組織において大学憲章と大学全体の学位授与方針との整合性を点検し、大学全体の学位授与方針を(1)幅広い教養と複眼的・総合的思考力、(2)主体的な学習力と他者との協働力、(3)地域共創力、(4)専門的知識・技能の活用力、の4つに整理した。大学全体の教育課程の編成・実施方針もこれらの4項目に再整理をした。そして、全学の3つの方針と学士課程ごとの3つの方針の整合性を点検した上で、学長が「沖縄大学の3つの方針を策定するにあたっての基本的考え方」を提示し、「各学科の3つの方針が沖縄大学憲章、長期ビジョン及び大学全体の3つの方針を具体化するものとして、学位プログラムごとに全体として一貫性のあるものとして策定すること」「教育課程の編成・実施方針には教育評価に係る全学的に統一した実施方法を明記すること」等の指示をした。こうして各学士課程における学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針の見直しが行われ、全学の方針と各学科の方針が整合するところとなった。

次に、「沖縄大学の内部質保証の方針と手続」に則り、教育の質の保証の流れを整理した。学科長・専攻主任による1次(ミクロ段階)及び学部長・研究科長による2次(ミドル段階)の点検・評価は学部教授会及び研究科委員会において、学長を中心とする執行部による3次(マクロ段階)の点検・評価は大学協議会及び全学教員会議において審議に付

第2章 内部質保証

され、それぞれの段階において自己点検・評価活動が営まれた（資料2-17-1～2-17-3、2-18、2-19、2-20、2-21、2-22）。全学内部質保証推進組織はこれらの3つの段階における自己点検・評価活動の連絡・調整等を行い、その節目において中期計画・自己点検委員会を開催し、全体的な進捗と学長からのフィードバック（委員長所感等）を共有した（資料2-23、2-24）。

こうした教育の質の保証に取り組む流れにおいて、自己点検・評価活動が3つの段階を移行する中で、改善策が講じられた事例を振り返る。

まず、第四次中長期経営計画が終了する2018年度に、全学内部質保証推進組織は「内部質保証の方針(案)」の実効性を点検しつつ「第四次中長期経営計画自己点検・評価書【1, 2, 3次】」を作成した（資料2-25）〔注：「沖縄大学の内部質保証の方針と手続」は、「内部質保証の方針(案)」に基づいて第四次中長期経営計画自己点検・評価を行い、その実効性を踏まえ制定した。〕。学科・専攻の1次、学部・研究科の2次、学長を中心とする執行部の3次の順で点検・評価を進める中で、基準4の「第4章 教育内容・方法・成果」においてのその1次では「エビデンスに基づくカリキュラムアセスメントを実施し教育課程の改善に向けた取り組み」が「おおむね良好に機能している」という福祉文化学科の点検・評価があり、2次では「3学科は教育内容・方法・成果において全体的に良好である」という人文学部の点検・評価があった。しかし3次は「学習成果を測定するための手法の開発については、教員間における問題意識の共有から始める必要がある上に、各学科においてどのような手法が有効であるか検討してもらう必要がある、実現までの道りは平坦ではない」という教務部長・執行部による全学的な観点からの点検・評価結果となった。こうして、根拠に基づく授業プログラムの改善に向けた先駆的な取り組みが一部の学科で行われていたが、その有効性の検証や学習成果を測定するための手法を全学的に検討していくという改善策を第五次中期計画で講じることとした。

第五次中期計画の策定に向けた第四次中長期経営計画の点検作業としては、上記の「第四次中長期経営計画自己点検・評価書【1, 2, 3次】」以外にも、各部署が中長期経営計画の実施状況を年度の前期・後期ごとに点検・評価を記録してきた「進捗シート」をベースに執行部が別にまとめた「第四次中長期経営計画総括、各部門の現状と課題」（2018年9月）や学長選挙の際に発表された「沖縄大学運営に関する総括～大学運営の現状と課題」（2018年11月）があった（資料2-26、2-27）。第四次中長期経営計画の点検・評価から第五次中期計画の策定に向けた作業では、そうした諸点検も含めて、教育の質保証及び学習成果の可視化について15項目の課題を挙げることになった（資料2-28）。そして、第五次中期計画の全学計画では、これら15の課題に対し6つの施策（教育の質保証についての3施策、学習成果の可視化についての3施策）として取り組んでいくことを下記のように記した（資料1-18）。

教育の質保証を実現するための施策として、次のものが挙げられる。第1に、DPの掲げる資質能力を、学生がどれだけ身に付けたか測定するための手法を検討し、本学における測定方法を開発する。学生の資質能力を測定することで、各学科・研究科のカリキュラムの点検・整備に役立つようにする。第2に、厳格な成績評価を実現

第2章 内部質保証

するために、成績分布を把握し、学内で共有するための仕組みを確立するとともに、将来的には公表できないか検討する。全学的に改定された成績評価基準が適切に運用されているか、継続的に検証する。第3に、専任教員によるティーチングポートフォリオ作成の有用性や本学における導入の可能性について検討し、教員の自己点検等、教育研究組織の定期的な点検・評価が行われる仕組みを開発していく。

学習成果の可視化を実現するための施策として、次のものが挙げられる。第1に、入学時から卒業時までにはどれだけ学習成果があったのかを、教員が把握し、学生本人が自覚できる測定方法を開発する。到達度確認テスト、ルーブリックを活用した測定、卒業生・就職先への意見聴取を含む学生調査などの手法の開発を例として挙げるができるが、各学科・研究科においてどのような手法（複数の手法を組み合わせることが望ましい）が有効であるか検討してもらい、アセスメント・ポリシーを策定する。第2に、卒論についての全学的議論を行い、学科毎に異なる単位数について検証するとともに、卒論の評価方法について議論を深める。第3に、学修ポートフォリオを学生の学習意欲を図るためのツールとして位置付け、全学年のゼミで評価方法の1つとして確立できないか検討する。

（重点課題「沖大の教育・研究」『OKIDAI VISION 2028 & 第五次中期計画【全学計画】』pp23-24）

第五次中期計画の全学計画は、部署の中期計画において役割を分担している。上記の教育の質保証及び学習成果の可視化に係る計画は、第五次中期計画の部署計画において学長を中心とする執行部が実施主体となり、今後5年間で全学的な調整や実施を取りまとめていくこととなった（資料2-29）。この中期部署計画は、年度事業計画に落とし込まれて実施される。2019年度事業計画において執行部は「教育の質保証を推進するために、全学内部質保証推進組織を軸に各学部・学科、研究科と協力して学生の学習成果の測定方法を確立し、実施を促す。」という役を担うこととなった（資料2-10）。

こうして2019年度に学長を中心とする執行部は、全学内部質保証推進組織を通して学習成果の測定方法を開発した。これは、先述した点検・評価1次で確認された福祉文化学科における学習成果の可視化の取り組みを全学的な仕組みへと伸長させる試みとなった。すなわち、全学内部質保証推進組織の教学マネジメント委員会（ルーブリック作業部会）は、2018年度沖縄大学教育助成費を使った福祉文化学科内での研究活動「学修成果の可視化を目指した Learning Portfolio と Teaching Portfolio の活用」（資料2-30）を参考に、教育課程の編成・実施方針に定めた「教育評価」の内容に則した学習成果の測定方法を検討し、そのモデル案を各学科及び研究科に示した。これを受けて考案された学習成果の測定方法が2019年度第3回中期計画・自己点検委員会（10月）で報告され、試行するところとなった。学位授与方針達成度及び卒業論文・卒業研究の測定結果は2020年2月にまとめられ、2019年度第7回中期計画・自己点検委員会（3月）において教学マネジメント委員会より報告がなされた（資料2-31）。今後は、こうした学習成果についての点検・評価を行い、授業カリキュラムの改善・向上を計画的に実施していくこととしている。

このように、1次、2次、3次の段階的な自己点検・評価活動を自律的に重ね、定期的な開催する中期計画・自己点検委員会にて点検・評価の総括を共有し、こうした自己点検・評

第2章 内部質保証

価活動による改善に向けた取り組みを全学内部質保証推進組織が全学的な仕組みに開いていくことにより、本学の自己点検・評価活動の客観性、妥当性を確保するよう努めている。また、中期計画・自己点検委員会は毎年外部評価委員会を開催しており、中期計画の実施状況や自己点検・評価活動について外部の視点から指摘や助言を受けている。その指摘事項は中期計画・自己点検委員会で共有し、改善策を立て、その実施状況を確認している（資料2-32、2-33）。

以上のように、「沖縄大学の内部質保証の方針及び手続」に基づき、自己点検・評価活動を次の施策に展開し自己改善を行う内部質保証体制を有効に機能させている。

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

評価の視点1：教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を広く公表しているか。

評価の視点2：公表する情報の正確性、信頼性が確保できているか。

評価の視点3：公表する情報の適切な更新を実施しているか。

本学ウェブサイト「沖縄大学情報公表サイト」を設け、沖縄大学憲章及び基本方針、学部・学科の理念、大学評価に係る自己点検・評価報告書、第四次中長期経営計画・自己点検報告書（全学レベル）、事業報告書、監査報告書等の「財務情報」、各学部・研究科等の3つの方針、シラバス、教員の学位及び業績等の「教育研究活動に関する情報」、国際交流や社会貢献等の「その他の諸活動の情報」を公表している（資料2-34【ウェブ】）。また、大学ウェブサイトには全学の3つの方針や学生支援、教職課程に関する基礎資料を公表している（資料2-35【ウェブ】、2-36【ウェブ】、2-37【ウェブ】）。

上記の情報は、正確を期すために、然るべき会議での決裁手続きを経てから公表している。そして、関係部署でデータを収集し、所定の様式を作成し、総務課でとりまとめとチェックの上、毎年度、情報の更新作業を行っている。

以上のように、教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしている。

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

評価の視点1：全学的なPDCAサイクルの適切性、有効性について点検・評価しているか。

評価の視点2：適切な根拠に基づく内部質保証システムの点検・評価を実施しているか。

評価の視点3：点検・評価結果に基づく改善・向上の事例はあるか。

第2章 内部質保証

第四次中長期経営計画において、各部署は年度の前期、後期ごとに計画の実施状況を点検・評価し、学長を委員長とする中長期経営計画・自己点検運営委員会で計画全体の進捗状況を確認してきた。この定期的な自己点検・評価活動に加え、計画の大きな節目において下記の点検・評価を行ってきた。

- ① 2016年度「第四次中長期経営計画中間評価書」(資料2-6、資料2-38、資料2-39)
計画の前半部分についての点検・評価を実施し、2016年年度第2回中長期経営計画・自己点検運営委員会(9月)において報告。大学憲章を実現するための計画性の弱さなどが主な問題として浮かび上がった。
- ② 2018年度「第四次中長期経営計画総括及び各部門の現状と課題」(資料2-26)
第四次中長期経営計画の終了を前に同計画の実施状況についての総括的な点検を行い、2018年度教職員全体会議(9月)において報告。中長期経営計画・自己点検運営委員会規程と実際の運用の乖離、大学理念を反映させた教育課程の編成、学習成果の評価方法などを課題とした。
- ③ 2018年度「第四次中長期経営計画自己点検・評価書【1, 2, 3次】」(資料2-25、資料2-40)
中長期経営計画・自己点検運営委員会規程に基づき、第四次中長期経営計画終了時に実施し、2019年度第2回中長期経営計画・自己点検運営委員会(6月)において報告。教育の質保証を考える上で、学習成果の測定について検討していく必要があるとした。

また、毎年度、定例で外部評価委員会を開催し、中長期経営計画の実施状況や自己点検・評価活動について、学外から助言や意見を得てきた。直近の外部評価委員会とテーマは下記のとおりである。

- 2017年度外部評価委員会(資料2-41、2-42)
 - ・ 中長期経営計画を中心とした内部質保証体制
 - ・ 第四次中長期経営計画の実施状況
 - ・ 今後の取組(長期ビジョンと第五次計画の構想)
- 2018年度外部評価委員会(資料2-15)
 - ・ 第四次計画から第五次計画への展開
 - ・ 2018年度自己点検・評価(年次評価)
- 2019年度外部評価委員会(資料2-33)
 - ・ 2019自己点検・評価報告書(認証評価)

これまで見てきたように、本学では第四次中長期経営計画における自己点検・評価活動により、内部質保証を実質化する上で、大学理念を実現する計画体系を如何に整え、その中心に教育の質を保証する仕組みを如何に重ねていくかという問題が浮かび上がった。そして2018年度にこれら二つの問題に対する抜本的な改善に取り掛かった。すなわち、沖縄

第2章 内部質保証

大学憲章の具現化を長期ビジョンで試み、このビジョンを実現する第五次中期計画（全学計画及び部署計画）において「重点課題」を設定し、年度事業計画で行動に移すという計画設計の見直しを行った。この重点課題については、これらの取り組みがより本学の理念の実現に資する施策となることを期して、学内の注目を集めあえるような承認投票による評価を試行している。これは「沖縄大学の内部質保証の方針と手続」の末尾に記しているように、本学の理念に通じる共創的な評価の試みである（資料2-43）。

もう一つは、教育の質の保証についてであり、学習成果や学位授与方針の到達度の測定方法を開発したことである。これらの二つの改善策を、長期ビジョンの実現へ向けた内部質保証体制（図8）と学位授与方針の達成へ向けた内部質保証体制（図9）における3つの段階の自己点検・評価活動の流れに置き、双方の流れが同一のものであれば、教育の質保証を理念実現の取り組みに内部化することができるのではないかという仮説を立てたところである。こうした自己点検・評価活動に基づく内部質保証体制の改善の取り組みは、外部評価委員会において「いいのできるだろう」という評価を得た（資料2-33）。

以上のように、内部質保証システムの適切性について点検・評価を行い、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っている。

（2）長所・特色

- 第四次中長期経営計画における自己点検・評価等で明らかとなった問題を踏まえて2018年度に「沖縄大学の内部質保証の方針と手続」を定めた。この方針と手続に沿って、教育の質の保証を第五次中期計画の実施体制に組み入れるという改善を行うことで、本学の理念実現に向けた取り組みを強めた。
- 第五次中期計画において、重点課題及び学位授与方針を通して大学の理念に向かう方向を定めた。重点課題の取り組みについての承認投票は理念実現の促進を、学位授与方針の到達度の測定は理念実現の確認を行う評価方法としている。

（3）問題点

- 2018年度に「沖縄大学の内部質保証の方針と手続」を制定し、これに則った内部質保証活動を始めているが、2010年度に制定した「中長期経営計画・自己点検運営委員会規程」との乖離がある。内部質保証活動と現規程に齟齬がないよう現規程を改正する必要がある。

（4）全体のまとめ

本学の内部質保証は、2018年度の第四次中長期経営計画の自己点検・評価や学長選挙に伴う総括会議等を踏まえて「沖縄大学の内部質保証の方針と手続」を定め、新たな実施段階に入った。2019年度は、新学長を中心とする新執行部体制の始まる年度であったとともに、長期ビジョン「地域がキャンパス、地域のキャンパス」の実現を通して沖縄大学の理念である「地域共創・未来共創の大学へ」向かう第五次中期計画の1年目でもあった。

第2章 内部質保証

このような中で、本学の内部質保証体制は学長を中心とする全学内部質保証推進組織が1次（マイクロ段階）、2次（ミドル段階）、3次（マクロ段階）の3つの段階の自己点検・評価活動をけん引しながら、各段階の自立的な自己点検・評価活動を支えようというものである。自己点検・評価活動の要は、段階が移行する際に報告とその報告に対するフィードバックを重ねながら改善・向上させていくことである。この新たな試みは動き始めたばかりであるが、こうした自己点検・評価活動の仕組みは、外部評価委員会において「よくできている」という評価を得た。

今回の内部質保証についての自己点検・評価で浮かび上がった長所・特色を挙げるならば、理念実現に向かう計画の体系化と理念実現に向かう手段を促進させようとする評価の試みである。計画の体系化においては、教育の質保証を理念実現の体制に内部化することを試みている。理念実現に向かう評価においては、「沖縄大学の内部質保証の方針と手続」に謳っているように、理念実現に向かって進展していることを確認する評価として学位授与方針の到達度の測定を始めたことと、「沖縄大学憲章に照らして本学にふさわしい評価の在り方を追求」する方法として、重点課題に対する取り組みを促進する共創的な評価の試みを始めたことである。こうした理念追及を志向する評価方法は、なお改良の余地はあろうが本学の存在価値を捉え返す手法として伸長させていきたい。

一方で、問題点として挙げられた「中長期経営計画・自己点検運営委員会規程」が内部質保証体制の現状に合致していない点は、早急に整合させ規程に基づく運営をしていく必要がある。中期計画に係る寄付行為一部改正の趣旨も踏まえて2020年度に規程改正を行うこととしたい。

2018年度は第四次中長期経営計画の総括的な点検・評価を行い、2019年度は新しい自己点検・評価活動を構想しそれを試行してきた。2年間にわたって大きなサイクルの自己点検・評価活動が続いたが、次年度以降は、年度事業計画という最も動きのある所での小さなサイクルの自己点検・評価活動の中・長期的な内部質保証活動に展開しながら、この大きなサイクルの自己点検・評価活動の流れを点検していきたい。

第3章 教育研究組織

(1) 現状説明

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

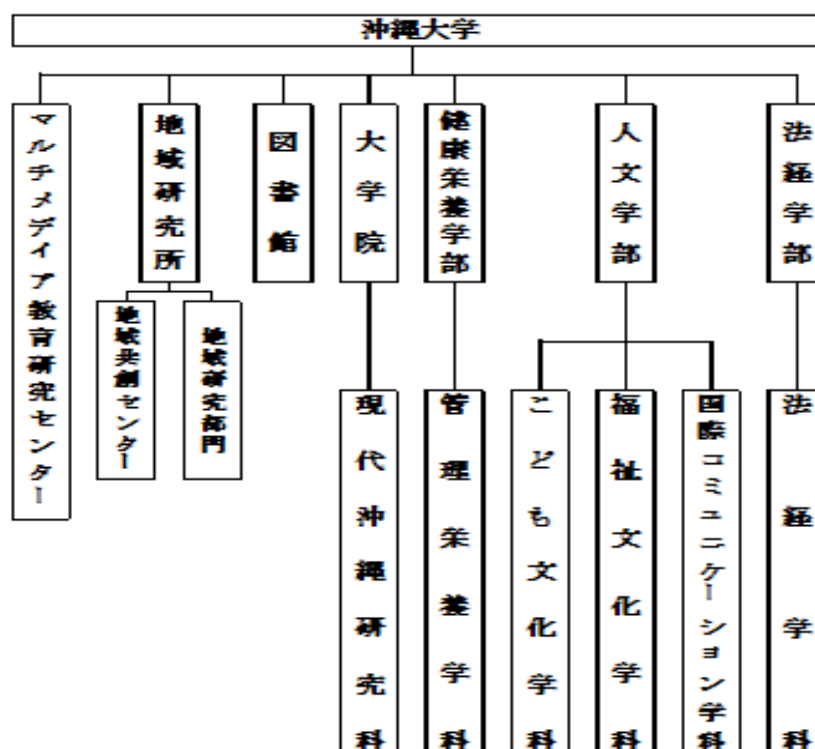
評価の視点1：学部又は学科及び研究科の構成と設置状況は、大学の理念・目的と適合しているか。

評価の視点2：附置研究所、各種のセンター等の組織と設置状況は、大学の理念・目的と適合しているか。

本学は「地域共創・未来共創の大学へ」を大学の基本理念とし、「地域社会における問題を主体的に発見し、その解決策を編み出し、地域社会の未来に貢献することのできる人材」を育成することを目的としている。この目的を達成するため、沖縄地域と連携し、地域と共に歩む大学として、たえず学科編成の見直しを行ってきた。

現在では、学部3学部5学科、大学院に1研究科2専攻を設置し、以下に掲げる教育内容を実践している。本学の附置研究所又はセンターとしては、地域研究所、マルチメディア教育研究センター並びに教職支援センターが設置されている（大学基礎データ表1、図10）。

図10 組織の設置状況



第3章 教育研究組織

1. 学部・学科・大学院

法経学部は、法経学科1学科から成る学部であるが、2018年度入学生から新たに3コース制（法律行政コース、経済経営コース、地域社会コース）を導入している。

法律行政コースは法律と行政の2つの面から地域を支える人材の育成を、経済経営コースは経済学・経営学さらには情報分野まで幅広く対応できる人材の育成を、地域社会コースは国際・社会教養を深め、法律・経済経営の基礎にさらに一步深く地域社会を把握する教養を深めた人材の育成を、それぞれ目的としている。なお、同学部同学科は、専門となる学問領域をよりの確に表現するために、2020年度より経法商学部経法商学科に名称変更されることとなっている。

人文学部は、国際コミュニケーション学科、福祉文化学科、こども文化学科の3学科で構成される。

国際コミュニケーション学科は、4コース制（英語コミュニケーションコース、中国語コミュニケーションコース、日本語コミュニケーションコース、国際交流コース）を採用している。この4コース制は、学科の学習・教育目標である「英語、日本語、中国語の修得を軸に、それぞれの地域の社会、文化、歴史を幅広く理解し、自分の考えや文化をしっかりと伝える表現力を身につけ、地球上のあらゆる人たちと共感し、支え合うことができる人材となる」と対応しており、習得する語学によってコースが分化し、これを踏まえた地域社会での交流を国際交流コースが担っている。

福祉文化学科は、「すべてのライフステージにおいて、誰もが心と体の健康を増進させ、幸せを追求し、自己実現できる社会環境の創造に寄与できる人材の育成」を学科理念として掲げており、学科内には社会福祉専攻、健康スポーツ福祉専攻の2専攻を設置し、福祉理念を基本において、社会福祉援助技術と健康運動技術を習得させるための教育研究を実施している。社会福祉専攻は、地域の生活問題を明確化し、その問題解決ができるような実践的能力をもった社会福祉士又は精神保健福祉士等を養成することを目標とする。健康スポーツ福祉専攻は、地域で活躍する保健体育教員の養成、健康運動実践指導者等の資格取得に向けた体制をとっている。

こども文化学科は、地域社会の教育ニーズに応えるために、小学校教育が抱える様々な問題を学問的に考察し、優れた小学校教員を地域の教育現場に輩出することを目標に掲げるとともに、子どもをめぐる実践的な諸課題の解決の方途を探ることを教育研究の目標としている。

健康栄養学部は、管理栄養学科1学科で成り、2019年度に新たに開設された学部である。本学の位置する地域沖縄において健康問題の解決が喫緊となっていることを踏まえ、「地域に根ざした健康活動に寄与する栄養に関する専門家の育成」という目標を掲げ、食による健康の保持増進並びに傷病者療養のための栄養管理や栄養指導のできる管理栄養士を養成することを目的としている。

大学院現代沖縄研究科は、地域経営専攻、沖縄・東アジア地域研究専攻の2専攻を設置している。

地域経営専攻は、沖縄社会が直面する諸問題について、専門的かつ総合的に対応するため、講義科目を「経済経営・産業分野」「法律・自治分野」「健康福祉・生活環境分野」に区分して設置している。

第3章 教育研究組織

沖縄・東アジア地域研究専攻では、沖縄及び東アジア諸地域の歴史、文化、社会等の領域の諸問題について、専門的かつ総合的に対応するため、講義科目を「沖縄地域研究」「東アジア社会文化研究」に区分して設置している。

以上のとおり、学部・学科及び研究科は、いずれも地域社会ないし沖縄社会に根ざし、地域社会における問題解決に寄与できる人材を育成することを設置の目的としており、大学の理念・目的を具現化する教育研究組織として、整合性を有しているものと判断している。

2. 附置研究所及び各種のセンター

本学の附置研究所等として、地域研究所、マルチメディア教育研究センター及び教職支援センターを設置している（資料3-1、3-2、3-3）。

地域研究所は、琉球弧及びアジア地域の社会・文化・自然環境等に関する調査・研究を行うとともに、研究成果を基にした地域市民向けの公開講座を定期的の実施している。ここでは、本学教職員のみならず、沖縄社会を研究する学外の研究員も多数特別研究員として在籍している。

地域社会に向けて1976年より開催している「沖縄大学土曜教養講座」は2012年度沖縄タイムス賞の社会活動賞を受賞しており、本学の理念を学術的に牽引する研究組織として、地域からも高い評価を受けている。2012年度からは地域社会との共創活動を担う専門的な部署として、地域研究所内に地域共創センターを設けている。こちらは本学が地域と共に活動したり、種々の地域貢献活動を行ったりする際の窓口となっている。地域研究所では年に二度発行する紀要「地域研究」で主に共同研究班や所属研究員の研究成果を発表している。

マルチメディア教育研究センターは、島嶼県である沖縄の地域性において欠くことのできない情報インフラを整備するとともに、これをさらに教育の分野で利活用するための教育研究活動を行っている。さらに、パソコン検定を実施したり、各種PCソフトやmoodleなどの操作講習会を開催したりするなど、学生、教職員の情報処理能力向上の支援も行っている。

教職支援センターは、大学の理念に基づいて教職課程の3つのポリシーを策定し、これに基づき、各学科ないし研究科が有する教職課程に必要な科目が設置されているか点検するとともに、教職課程を履修する学生を支援する業務を行っている。教職支援センターでは年に一度発行する紀要「教職実践研究」で当該年度の活動記録を掲載している。

以上のように、附置研究所はいずれも本学の理念・目的を踏まえて、地域社会ないし沖縄社会に根ざした研究ないし業務を行っており、附置研究所及びセンター等の組織と設置状況も、大学の理念・目的と適合しているものと判断している。

点検・評価項目② 教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

第3章 教育研究組織

評価の視点1：教育研究組織の適切性について、根拠に基づく点検・評価を行なっているか。

評価の視点2：点検・評価結果に基づいた改善・向上の事例はあるか。

本学においては、沖縄大学憲章が謳う「地域共創・未来共創の大学へ」という建学の理念とディプロマポリシーが掲げる人材育成の目的を、教育研究組織の「適切性の判断」の基点としている。他方で、沖縄という特色ある地域社会からのニーズや地元産業界からの人材養成への期待に応えるためにも、学部・学科等の教育研究活動の実情把握、さらに各種の附置研究所等の事業活動の現状把握によって、大学全体として学部・学科等の教育課程の構成、個々の組織のあり方について検証している。

具体的には、中長期経営計画・自己点検運営委員会により全学的な自己点検・評価が定期的実施されており、その際に学部・学科等を含む各部局が開催する会議体において検証がなされ、自己点検・評価報告書が同運営委員会に提出されるという仕組みが確立している。また、各学部・学科等が行う教授会・学科会等の定例会議において、教育課程の構成の点検が恒常的になされると同時に、教育課程の全学的な点検は、各学科の代表者が集う教務委員会で担われている。

地域社会のニーズに応えた教育研究組織の向上例として、2019年度に開設された健康栄養学部管理栄養学科を挙げることができる。同学科は「地域に根ざした健康活動に寄与する栄養に関する専門家の養成を目指す」という目標を掲げ、食による健康の保持増進並びに傷病者療養のための栄養管理や栄養指導のできる「管理栄養士」の養成を目的としている。食生活の変化により健康長寿県と言えなくなった沖縄県は、健康増進の課題を有しているが、これまで県内には管理栄養士養成校が存在しないという状況にあった。地元栄養士会からの強い要請に地元沖縄県と那覇市との連携が加わり、本学に同学部同学科が開設されたものである。この沖縄県との協働について、新学部の「設置等を記載した書類」の6頁に記したように、「地域共創・未来共創の大学へ」という本学の建学の理念をまさに具現化した取り組みといえよう（資料1-5）。

地域研究所では、年1回、県内外の沖縄関係を研究する研究所の関係者会議を実施し、研究や運営について意見交換をしているほか、2016年度から文科省選定事業として実施した私立大学研究ブランディング事業では、子どもの貧困に取り組む大学として多様な研究と具体的実践を示し、事業終了後も「放課後こくば子ども教室や那覇市・豊見城市・うるま市といった自治体との連携事業を行うなど、子どもの文化的貧困への取組等、研究・実践の範囲を広げて継続的に実施している。さらに2019年度からは、本学を含めた国内6大学で「子どもの貧困コンソーシアム」を形成し、子どもの貧困に関する調査研究を進展させ、国・自治体において「証拠に基づく政策立案」を普及させることを目的として取り組みを開始しており、「子どもの貧困問題に強い沖縄大学」のイメージはさらに地域社会に浸透しつつある。これも本学の建学の理念に適合した取り組みであるといえる。

以上のように、教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行い、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っている。

(2) 長所・特色

- ▶ 大学の理念を実現するために、近時も地域社会の要請に応える形で学部を新設し、3学部5学科、1大学院研究科で構成される4年制の大学となっており、附置研究所等として地域研究所、教職支援センター等を重層的に設置している。
- ▶ 大学の理念を実現するために、食や健康、子どもの貧困といった地域社会が抱える問題に積極的に取り組む教育研究組織となっている。

(3) 問題点

- ▶ 地域社会のニーズに応え2019年度に新設した健康栄養学部は、「地域に根ざした健康活動に寄与する栄養に関する専門家の養成を目指す」という目標を掲げている。この新学部の人材養成は、本学の理念・目的を具体的に実現する取り組みであり、その運営を支援していく必要がある。

(4) 全体のまとめ

大学の理念とディプロマポリシーが掲げる目的を踏まえた教育研究組織の体制ができている。特色ある地域社会や地元産業界のニーズに対応しつつ、学生の学習活動の活性化に資する教育研究組織の体制整備に今後も努めていきたい。

第4章 教育課程・学習成果

(1) 現状説明

点検・評価項目① 授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：課程修了にあたって、学生が修得することが求められる知識、技能、態度等、当該学位にふさわしい学習成果を明示した学位授与方針を設定し、公表しているか。

本学は、沖縄大学憲章の掲げる理念及び学則に規定されている各学部の教育目標に基づき、学士課程に適用される全学的な「学位授与の方針」を定めるとともに、学科または専攻ごとに「学位授与の方針」を策定し、いずれも大学ウェブサイトや沖縄大学情報公表サイトにおいて公表している（資料4-1、4-2【ウェブ】、1-6【ウェブ】、2-34【ウェブ】）。

本学において各学科等の方針は2009年度に、全学的な方針は2012年度にそれぞれ策定されていたが、この間、2016年3月に学校教育法施行規則の一部を改正する省令が公布され、中央教育審議会大学分科会大学教育部会「『卒業認定・学位授与の方針』（ディプロマポリシー）、『教育課程編成・実施の方針』（カリキュラムポリシー）及び『入学者受入れの方針』（アドミッションポリシー）の策定及び運用に関するガイドライン」（2016年3月）が公表されたこと等を契機として、改めて本学の3つのポリシーについて一体的かつ全学的な検討が行われ、学位授与方針を含む本学の3つのポリシーは、同ガイドラインを踏まえた内容に改定されたものとなっている。なお、本学の3つのポリシーの改定作業は、大学執行部、各学部長等で構成される教学マネジメント委員会が中心となって、全ての学士課程に適用される全学的なポリシーの改定案を作成し、その上でそれに沿う形で各学科・専攻のポリシー見直し作業を行い、最終的には全学教員会議において共通認識を得るという手順で行われた。

全学的な「学位授与の方針」は、「(1)幅広い教養と複眼的・総合的思考力」「(2)主体的な学習力と他者との協働力」「(3)地域共創力」「(4)専門的知識・技能の活用力」という4つの能力資質を軸に構成されており、所定の単位を修得し、これらの能力資質を総合的に活用できる学生に学位を授与するとしている。学科・専攻ごとの「学位授与の方針」も、これら4つの能力資質の各要素からなるように、各学科が専門とする学問分野に即した形で、具体的に表現されている。

大学院研究科の修士課程の学位授与方針は、学士課程に適用される全学的な「学位授与の方針」とは別に独自に策定されており、専攻ごとに記述されている。地域経営専攻を例にとると、沖縄の地域社会が直面する経済的、社会的課題を学術的に解明し、「沖縄の経済や産業構造の問題」「地域社会における法律や自治に関する諸問題」「沖縄の健康、保健、福祉等の実践的課題」のいずれかを分析・考察する研究能力を身に付け、いずれかの観点につき解決策を提示でき、将来の学術的発展に寄与することができる大学院生に学位

第4章 教育課程・学習成果

を授与する旨が表されている。大学院の学位授与方針も、大学ウェブサイトにおいて公表している。

以上のように、学習成果の内容は明示されており、誰もが参照できる方法で公表していることから、適切に学位授与方針を定め、公表していると判断することができる。

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

評価の視点1：授与する学位ごとに、教育課程の体系や教育内容を示し、授業科目区分や授業形態に関する記述を含む教育課程の編成・実施方針を設定し、公表しているか。

評価の視点2：教育課程の編成・実施方針と卒業認定・学位授与の方針は適切な関連性を有しているか。

本学では、「学位授与の方針」に掲げる人材の育成を実現するために、学士課程に適用される全学的な「教育課程編成・実施の方針」を定めるとともに、学科または専攻ごとに「教育課程編成・実施の方針」を策定し、いずれも大学ウェブサイトにおいて公表している（資料4-3、1-6【ウェブ】、2-34【ウェブ】）。

学士課程における教育課程の編成・実施方針は、「1 教育内容・方法」と「2 教育評価」の2つの要素により構成されており、前者においては「学位授与の方針」で掲げられた4つの能力資質を軸に、それらを養成するために授業科目をどのような方針で編成するか、後者においては学習成果をどのような方針で測定するかが示されている。

全学的な「教育課程編成・実施の方針」を例にとると、学部の科目は共通科目と専門科目とに大きく区分され、講義、演習、実習を組み合わせた授業を開講すること、履修モデルまたは履修系統図を提供し、カリキュラムの構造をわかりやすく明示する形で記述されている。また、「1 教育内容・方法」においては、「(1)幅広い教養と複眼的・総合的思考力」を養成するために、「沖縄関係科目を含む幅広い共通科目」を設置し、他学科履修や副専攻制度を導入するという方針が示されている。「(2)主体的な学習力と他者との協働力」を養成するために、「全学年・学期に少人数の演習科目を配置」し、「アクティブラーニングを採り入れた教育方法」を行うこと、「人々の多様な在り方について学ぶ科目」「キャリア形成科目」等を設置することが謳われている。「(3)地域共創力」を養成するために、「自然・環境及び平和等について学ぶ科目」を設置し、「他者との協働を通し地域の課題を解決する方法」を学ぶことが示されている。「(4)専門的知識・技能の活用力」を身に付けるために、「専門分野の体系性に基づき、必修科目と専攻や履修コースに基づく学年・学期別の科目配置」を行うことが明示されている。さらに、「2 教育評価」では、2年次終了時に、卒業論文等に取り組むための基礎レベルの学びが修得できているかを2年次必修の「基礎演習」で測定すること、さらに卒業年次には、学生に対し、卒業論文又は4年次必修の「専門演習」で行われる卒業研究を求め、この卒業論文等を総合的に評価するこ

第4章 教育課程・学習成果

とで、4年間の学習成果を測定するという基本的な方針が示されている。

なお、各学科・専攻の「教育課程編成・実施の方針」も、学科等が設置するコースや専門分野の特徴を踏まえた上で、大学全体の方針と平仄を合わせた記述がなされている。いずれも各学科・専攻の「学位授与の方針」で掲げられた4つの能力資質の各要素を軸に、修得すべき能力と教育課程とが対になるよう示していることから、学位授与方針との適切な関連性を有していると判断することができる。

他方、大学院研究科の修士課程の「教育課程編成・実施の方針」においては、専攻ごとに記述がなされており、講義科目の区分が示されると同時に、各区分で学ぶべき事項が示されている。地域経営専攻を例にとると、科目は5区分で編成されること、「経済経営・産業分野」では沖縄の地域経済や産業構造、経営をめぐる諸問題について、「法律・自治分野」では地域社会における法律や自治について、「健康福祉・生活環境分野」では沖縄の健康、保健、福祉やまちづくりについて、それぞれ学ぶものとされている。また、「基礎研究」では調査研究の基礎的手法を学ぶこと、「事例研究」では企業や自治体、保健・福祉施設等、地域経営の現場の課題を実践的に学ぶこと、「演習」では指導教員による論文指導が行われることが、明示されている。いずれも同専攻の学位授与方針において挙げられた「観点」と対応した記述となっており、学位授与方針との関連性は適切であると考えられる。大学院研究科修士課程の「教育課程編成・実施の方針」も、大学ウェブサイトにおいて公表している（資料4-2【ウェブ】）。

以上、学士課程及び修士課程の両方において、基本的な科目区分、コースの種類、教育内容等が示されている。同時に、演習や実践科目等を組み合わせた授業が行われることも示されている。いずれも誰もが参照できる方法で公表しており、学位授与方針との関連性も明らかであることから、適切に教育課程の編成・実施方針を定め、公表していると判断することができる。

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

評価の視点1：各学部・研究科において、教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設するとともに、学生による履修の順次性に配慮した、体系性を有する教育課程を編成しているか。

評価の視点2：教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目の必修科目と選択科目の位置づけを明示するとともに、単位制度の趣旨を踏まえた授業形態ごとの適切な単位設定をしているか。

評価の視点3：個々の授業科目の内容と方法が、教育課程の編成・実施方針を踏まえたものとなっているか。

評価の視点4：学士課程においては、初年次教育、高大接続への配慮、教養教育と専門教育の適切な配置等を考慮した、各学位課程にふさわしい教育内容を設定しているか。

評価の視点5：大学院研究科における教育課程の編成・実施は、コースワークとリサー

第4章 教育課程・学習成果

チワークを適切に組み合わせているか。

評価の視点6：学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育を適切に実施しているか。

評価の視点7：各学部・研究科における教育課程の編成の適切性はどのように担保されているか。

学士課程においては、全学的な「教育課程編成・実施の方針」に基づき、教育課程を以下のように編成している。まず、学士課程の科目区分は「共通科目」と「専門科目」とに大別される。本学の共通科目とは、各学部が設置する専門科目以外の科目で、全学的に提供されるものをいい、幅広い教養を涵養するとともに、どの分野を専攻する上でも必要となる汎用的能力を養成することを主たる目的とするものをいう。共通科目には、「沖縄関連」「総合」「人間社会」「自然環境」「健康関連」「言語関連」「情報処理関連」「キャリア形成・資格対策」、1年次必修の「問題発見演習」の科目区分があり、全学的な「教育課程編成・実施の方針」において設置が求められている科目群となっている。学科ごとに対象となる科目区分や単位数に相違はあるものの、卒業のためには共通科目から一定以上の単位数を修得することが必要となる（資料4-4）。

また、2020年度より、共通科目のうち「沖縄関連」科目をベースに、各学科の専門科目のうちの関連科目を加えた科目群を、大学憲章の掲げる理念に基づいた、地域の特性を理解する上で大きな力を発揮しうる科目として紹介し、その履修を勧めるべく、「履修ハンドブック2020」に「沖縄大学の特色ある科目一覧」という頁を設け、その周知に努めることとした（資料4-5）。

なお、履修モデルまたは履修系統図については全ての学科で提供されている。前者は学生に配布する「履修ハンドブック」に掲載されている（資料4-6、4-7、4-8、4-9、4-10、4-11）。後者は沖縄大学情報公表サイトにおいて公表されている（資料4-12、4-13、4-14、4-15、4-16、4-17、4-18【ウェブ】）。全学的な「教育課程編成・実施の方針」に従い、本学では、他学科の専門科目を履修した場合、10単位までを自学科の卒業単位に含めることができるという他学科履修の制度が用意されている。また、副専攻の制度も導入されており、「中国語コミュニケーション」「英語コミュニケーション」「環境学」「福祉学」「沖縄学」等の副専攻が存在している。

専門科目の編成は、各学科の「教育課程編成・実施の方針」に基づき行われているが、各学科で履修の順次性に配慮し、体系性を有する教育課程となるよう工夫がなされている。法経学科を例に挙げると、同学科では1年次選択必修の「基幹科目」において法律、経済、経営の基礎を横断的に学び、2年次からは学生の進路に応じて専門性の高い学習ができるよう「法律行政コース」「経済経営コース」「地域社会コース」の3コースが用意されている。2年次から所属する各コースには「コース専門科目」が設定されており、学生は自分が属するコースの「コース専門科目」から選択して28単位以上を修得しなければならない。コース別に体系的な履修モデルが用意され、「履修ハンドブック」に掲載されているほか、履修系統図も作成・公表されている。履修の順次性への配慮に関して、「基幹科目」から「専門科目」への移行をスムーズにせしめるものであり、受講年次を工夫して段階的

第4章 教育課程・学習成果

な学習を可能にしている。

いずれの学科においても、授業科目の必修科目と選択科目の位置づけを各学部の履修規程において明示している。各学部の履修規程は、「履修ハンドブック」に掲載されているほか、入学オリエンテーション等の履修指導を通じて学生に対し説明している。本学は、学則第4条に定めているように2学期制を採用しており、講義科目の場合、1週あたり90分の授業時間及び180分の時間外学習を15週以上行うことで、2単位を付与する科目が大多数を占めている。実験や実習等の科目の場合には、30時間から45時間の授業時間をもって1単位とすると学則第10条に規定されており、例えば、管理栄養学科の実験科目「食品学総論実験」は、1週あたり135分の実験を15週行うことで、1単位を与える科目とされている。いずれも授業形態ごとに適切な単位設定がなされていると判断できる。学生は履修ハンドブックの「履修の手引き」で確認することができる（資料1-2【ウェブ】、4-19）。なお、卒業論文の単位数については、同じ学部の中でも学科ごとにばらつきがあったが、2020年度からは概ね4単位で統一される予定である。

学部・研究科において開講する個々の授業科目のシラバスには、各学科・専攻の「教育課程編成・実施の方針」を踏まえ、授業の概要と計画、授業形態、達成目標並びに評価方法等を記載することが求められている。2018年度には、シラバス作成のための教員向けガイドラインを策定し、記載項目を教員向けに解説し、シラバスが適切な内容となるよう働きかけており、同ガイドラインは毎年更新されている（資料4-20）。また、各学科長・専攻主任が中心となってシラバスチェックを毎年実施しており、未記入の項目や要件を満たしていない項目があった場合、科目の担当教員に指摘し、修正することとなっている。

学士課程においては、高大接続への配慮に関して、志願者を対象としたオープンキャンパスにおいて模擬授業を実施しているほか、合格者に対して入学前課題としてe-learning「オキダイドリ」等を用いた自己学習を求めており、リメディアルを兼ねた学習を促している（資料4-21）。初年次教育として、1年次必修の「問題発見演習」では、仲間づくりやスタディスキル、レポートの書き方、プレゼンテーション等の共通の教育目標を掲げ、担当教員は定期的に会合を行い、学生の様子や授業進捗状況などの情報を共有しつつ、授業運営にあたっている。一部の学科では、初年次を対象とした宿泊オリエンテーションや合同ゼミの実施も行われている（資料4-22）。教養教育は本学では「共通科目」が担っているが、所定の科目区分から所定の単位数を修得することが卒業要件となっており、教養教育と専門教育の適切な配置についても考慮されている。

学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育としては、「共通科目」において「キャリア形成・資格対策」の科目区分が置かれ、全学共通のキャリアデザインに関する共通科目が受講可能となっている。さらに、学科によっては、「沖縄経済・企業論入門」や「国際コミュニケーション実践科目」群、さらには資格対策を目指すための正課の科目や正課外の講座（ファイナンシャルプランナー対策講座、簿記対策講座、宅地建物取引士対策講座、行政書士対策講座、公務員対策講座等）が設置されており、学生の社会的・職業的自立に向けた教育を実施している（資料4-23）。

学士課程における教育課程の編成の適切性は、定例で行われる学部教授会や学科会議、コース会議または専攻会議等で定期的に点検されている。専門科目に関して学科会議等で出されたカリキュラムの変更等は、教務委員会でも全学的な観点から審議がなされ、同委

第4章 教育課程・学習成果

員会の承認を得なければならない。共通科目については、共通科目運営委員会が組織されており、同委員会で全学的な観点から審議がなされている。学士課程における開設科目は、教務委員会または共通科目運営委員会での審議を経た上で編成されているもので、毎年度その編成の適切性の検証は行われているといえる。

さらに、教育課程の編成に関して、中小企業家同友会との懇談会、外部評価委員会等、大学外部からの意見を聴集する場を設け、そのような視点からも編成の適切性の検証を行っている（資料4-24、2-33）。

研究科においては、地域経営専攻及び沖縄・東アジア地域研究専攻それぞれの「教育課程編成・実施の方針」に基づき授業科目が設置されている。地域経営専攻のコースワークとしては、「経済経営・産業分野」「法律・自治分野」「健康福祉・生活環境分野」の3分野と「基礎研究」「事例研究」の合計5つの区分に科目が設置されており、これら全科目群の中から22単位を選択必修することとなっている（資料4-2【ウェブ】）。沖縄・東アジア地域研究専攻のコースワークとして、「沖縄地域研究分野」「東アジア社会文化研究分野」の2分野と「基礎研究」「事例研究」の合計4つの区分に科目が設置されており、これら全科目群の中から22単位を選択必修することとなっている。また、講義を中心としたコースワークに加え、両専攻に「研究導入演習Ⅰ・Ⅱ」「研究指導演習Ⅰ・Ⅱ」が設置され8単位必修となっており、全体として両専攻ともそれぞれの専攻分野の体系に沿った科目の設置がなされているといえる。

また、リサーチワークとして沖縄・東アジア地域専攻ではコロキウム形式による、複数の教員による集団指導体制が行われている。具体的には大学院生が主体となり公開研究会を企画し、報告者のテーマに関連する文献を読み込んで議論し、共同報告を受け、共同討議を行い、研究交流を図るものである。なお公開研究会は2018年5月から2020年1月までの間に10回開催されている。

以上のように、教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成している。

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

評価の視点1：各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置として、1年間ごとの履修登録単位数の上限設定を適切に実施しているか。

評価の視点2：成績優秀な学生の履修登録単位数の上限設定の緩和措置は、適切に実施しているか。

評価の視点3：シラバスの構成内容（講義概要、授業計画、授業形態、達成目標、評価方法及び基準、事前事後学習、学位授与方針との関連、課題に対するフィードバックの明示）が適切であり、授業科目の内容・方法とシラバスとの整合性は確保できているか。

評価の視点4：学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法等を採用しているか。

第4章 教育課程・学習成果

評価の視点5：学士課程において、授業形態に配慮して1授業あたりの履修学生数を適切に設定しているか。

評価の視点6：学士課程において、学生の履修登録における指導体制は整備されているか。

評価の視点7：大学院研究科において、研究指導計画（研究指導の内容及び方法、年間スケジュール）を明示し、それに基づく研究指導を実施しているか。

評価の視点8：各学部・研究科における教育方法の導入、教育の適切性はどのように担保されているか。

本学の学士課程においては、各学部の履修規程において（法経学部履修規程第20条、人文学部履修規程第22条、健康栄養学部履修規程第20条）、年間登録単位数の上限が40単位であることが規定されている。さらに、前年度GPAが2.5以上の成績優秀な学生については、この上限が48単位に緩和されることも規定されている（資料4-25、4-26、4-27）。登録上限は、学務システムによって規程どおり管理・運用されており、学生は登録上限を超えて履修登録することができない。

本学のシラバスの内容は、「講義概要」「授業計画」「授業形態」「達成目標」「評価方法」「評価基準」「教科書・参考書及び事前事後学習について」「履修条件」「履修上の注意」「卒業認定・学位授与方針と当該授業の関連」「課題に対するフィードバック」「オフィスアワー」「備考・メッセージ」で構成されており、適切であるといえる。シラバスは本学の情報公表サイトで公開されており、学生は受講にあたってシラバスを参照して受講科目を選択できる（資料4-28）。またシラバスには先にあげた項目以外にも、当該授業の中に次の要素が含まれる場合は、キーワードを明記するようになっており、学生が履修する際、どのような授業形態であるかを参考にできるようになっている（キーワード：PBL、反転授業、ディスカッション、ディベート、グループワーク、プレゼンテーション、実習、フィールドワーク、実技）。また教員向けの「シラバス作成ガイドライン」を策定し、毎年度シラバスの記載内容を学科長等がチェックし、不足の場合には修正する体制を整えている（資料4-20）。授業科目の内容・方法とシラバスとの整合性については、学期末に学生対象に実施される「授業改善アンケート」で評価され、改善できるよう体制が整備されている（資料4-29）。

また、授業内容及び授業方法に関し、全学年・学期に少人数の演習科目を配置し、アクティブラーニングを採り入れた教育方法を用いることが、教育課程編成・実施の方針で明示されている。これに基づき、演習を4年間一貫で実施する教育課程が全学科でとられており、学生によるプレゼンテーションや模擬授業等、主体的な取り組みが必要とされる内容が用意されている。1授業あたりの履修学生数に関し、演習科目については、各学科において科目ごとに登録者数の上限（概ね15～20名前後）が定められ、少人数教育が適切に実施されている。実験科目についても、定員が40名以内に抑えられている。もっとも、講義科目のうち履修希望者の多い科目には150人程度の規模となるものも散見され、適正な人数といえるか検証が必要である。

学生の履修指導の体制について、初年次は入学時のオリエンテーションにおいて、丁寧な履修指導が実施されており、2年次以降も進学年度はじめに在学生オリエンテーション

第4章 教育課程・学習成果

の機会が設けられている。全学年で演習が必修となっており、演習担当者が履修アドバイザーとして履修登録の指導にあたっている。また、1年次及び2年次は、学修ポートフォリオにより各学生の履修状況を演習担当者が把握し、指導を適宜行っている(資料4-30)。学期が終了するごとに、当該学期の成績及び単位取得状況を家庭に送付し、希望する保護者には保護者面談で教員が相談を行うという体制がとられている(資料4-31、4-32、4-33)。

なお、教職課程を履修する場合は、学年の初めに教職オリエンテーションの時間を設置するとともに、教職支援センターの窓口で、学生の相談に応じて、常時、窓口で履修指導を行っている。なお、FD活動の一環として、教育方法の導入、教育の適切性について各学科会議等で議論が行われており、関連の研修会・学会等に教員を派遣し、その内容の共有を図るという取り組みも行われている。また、科目ごとに「授業改善アンケート」が学期末に実施されており、学生の授業評価の結果とコメントが担当教員に伝えられ、学生によるコメントに対して担当教員が返信した文章を大学ウェブサイトに掲載する、という取り組みも行われている(資料4-34)。

研究科におけるシラバスは本学の情報公表サイトで公開されており、研究指導の内容及び方法、年間スケジュールは、「沖縄大学大学院現代沖縄研究科 研究指導計画」で明示されている(資料4-35、4-36)。

また、研究科における教育方法の適切性については、FDの一環として「修士論文発表会」を年間3回開催しており、各院生の研究成果の発表を通じて、研究・教育の相互研鑽を積み、教育の適切性を担保している。

以上のように、学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための措置を講じている。

点検・評価項目⑤ 成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

評価の視点1：単位制度の趣旨に基づいた、成績評価及び単位認定を適切に実施しているか。

評価の視点2：既修得単位の認定は適切に実施しているか。

評価の視点3：成績評価の客観性及び厳格性を確保するための措置を実施しているか。

評価の視点4：卒業要件及び修了要件を明示しているか。

評価の視点5：学位論文審査基準を明示し、学位審査及び修了認定の客観性及び厳格性を確保するための措置を実施しているか。

評価の視点6：各学部・研究科における成績評価、単位認定及び学位授与の適切性はどのように担保されているか。

成績評価の基準は2018年度に改訂され、2019年度から新基準が施行されており、全学部の履修規程において明示されている。各評価に対する評点に、評語及びGPAが追記されると同時に、秀(S)評価を履修登録者数の2割以内に留めるという目安が設定されている。単位認定に関しては、学則10条に1単位ごとの学習時間が定められており、同11条において、授業科目を履修した者に試験等を実施して単位を与える旨が示されている。

第4章 教育課程・学習成果

なお、学生が本学入学前に修得した科目及び単位については「沖縄大学編入学生単位認定基準」（「履修ハンドブック」p.8）または「沖縄大学入学前既修得単位認定基準」（「履修ハンドブック」p.23）に基づいて、各学部が単位認定を実施している（資料1-7）。

新基準への改訂は、評価基準について教員間の共通認識を得ると同時に、評価の客観性及び厳格性を確保するという目的でなされたものである。さらに、学務システムをカスタマイズし、学士課程の全科目について、科目別の成績評価分布票を出力できるようにした。この帳票を用いることで、例えば秀（S）評価となった学生が何割かといった数字が科目別に出力できるので、教務委員会等で結果を共有し、成績評価が厳格に行われているかのチェックに役立てている。なお、学位授与については、学科ごとに卒業判定会議を実施し、その中で厳密な審査が行われ、その結果を学部教授会で承認している。

学部の卒業要件は学則第38条に定めており、「学生生活のてびき」p.42に掲載している（資料1-8）。各学部においては、下記の通り規定している。

法経学部の卒業要件単位数は、学則法経学部履修規程第7条で124単位と定めている（資料4-25）。また、既修得等の認定上限単位数は学則第13条で60単位と定めている（資料1-2【ウェブ】）。人文学部の卒業要件単位数は、学則人文学部履修規程第9条で124単位と定めている（資料4-26）。また、既修得等の認定上限単位数は学則第13条で60単位と定めている（資料1-2【ウェブ】）。健康栄養学部の卒業要件単位数は、学則健康栄養学部履修規程第7条で124単位と定めている（資料4-27）。また、既修得等の認定上限単位数は学則第13条で60単位と定めている（資料1-2【ウェブ】）。これらは「履修ハンドブック」に掲載している履修規程（法経学部P.45第7条、人文学部P.71第9条、健康栄養学部P.132第7条）で示している（資料1-7）。

大学院の修了要件単位数は、大学院学則第22条で30単位以上と定めている。また、既修得等の認定上限単位数は同学則第15条で10単位と定めている（資料1-4【ウェブ】）。これについては「沖縄大学大学院要覧」p.30に掲載している。その詳細は同要覧P.33に掲載している「沖縄大学大学院現代沖縄研究科履修規程」、同規定「別表Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ」に示している（資料1-9）。

学部の卒業資格の判定については各学部の履修規程で定めており、「履修ハンドブック」（法経学部P.46第8条、人文学部P.74第10条、健康栄養学部P.132第8条）に掲載している。また、成績評価方法や基準についても「履修ハンドブック」（法経学部P.47第19条、人文学部P.74第21条、健康栄養学部P.133第19条）に掲載している（資料1-7）。大学院の修士論文の作成基準については「修士論文作成・提出ガイドライン」を定め、また修士論文の審査基準については「沖縄大学大学院現代沖縄研究科の修士論文及び特定課題研究の審査及び最終試験等に関する取扱要領」を定め、「沖縄大学大学院要覧」で示している（資料4-37、4-38）。また、成績評価方法や基準についても「沖縄大学大学院要覧」p.34に掲載している沖縄大学大学院現代沖縄研究課履修規程第8条で示している（資料1-9）。

学部における卒業論文に関しては、卒論・卒業研究等の評価に関するルーブリックが作成されており、ルーブリックを用いて卒論等の成績評価を行っている（資料4-39、4-40、4-41、4-42）。また、ルーブリックの結果は学科ごとの卒業判定会議で回覧がなされる。

なお、研究科においても修論についてルーブリック評価を行い、終了判定会議で回覧がなされている（資料4-43）。

以上のように、成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っている。

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

評価の視点1：各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標を適切に設定しているか。

評価の視点2：到達度確認テスト、ルーブリックを活用した測定、学生調査等、学習成果を把握及び評価するための方法を開発しているか。

評価の視点3：学習成果の測定の適切性はどのように担保されているか。

教学マネジメント委員会が主導する形で、2019年度に各学位課程において「学位授与の方針」に掲げた能力がどれだけ修得されているかを測定するためのルーブリック（DPLルーブリック）が開発・策定されている。

学士課程においては、同ルーブリックを活用して2年次終了時と4年次終了時に、「学位授与の方針」に掲げた能力の到達度を学生ごとに測定することとしている。測定にあたっては、学生が自己評価をした後に演習担当教員が個別に面談をし、到達度を確認するという手順がとられている。

さらに、2年次終了時には、卒業論文または卒業研究に取り組むための基礎レベルの学びが修得できているか基礎学力を測定するものとしており、学科ごとに測定方法に相違はあるものの、自己チェックシートや学力試験、外部のアセスメントテストなどが活用されている。また、4年次終了時の学習成果は、卒業論文ないし卒業研究を総合的に評価することで行うという方針が明示されており、前述したように卒論・卒業研究、修論等の評価に関するルーブリックが用意されている。また加えて、卒業生アンケートや学生調査を実施することで、学習成果の把握及び評価を行っている学科もある。

修士課程においても、学位授与の方針に即したルーブリック評価表を作成し、「各専門分野の諸問題の分析ができる」「問題解決の方向性を揭示できる」「専門的・学術的視点から分析・考察する研究能力を有する」の3つの評価項目がどの程度達成できているかを可視化している。その際、院生と研究指導教員の双方で評価を行った上で面談を実施している。この取り組みが、院生にとっては研究科における学習成果を確認する場となっており、一方で教員にとっては、院生からの意見を直接聴取することから、研究科における教育の適切性を確認する機会の間となっている。なお、ルーブリック評価表は終了判定会議で回覧されている。

以上の学習成果の測定方法のほとんどは、近時開発されたものであり、2019年度に初めての測定を行ったものである。測定方法に一定の意義があるとの意見を、地元産業界をはじめとする学外者からもらってはいるが、有効な測定方法かどうかは、学科ごとに測定結果を集積し、経年変化を分析して問題点がないか検証していく作業が必要となろう。測定の適切性の検証は、今後の課題である（資料4-44、2-31）。

第4章 教育課程・学習成果

なお、例えば教職課程を履修している学生については、3年次において教職に就くためにふさわしい、それぞれの教職課程に関する基礎学力が身についているかどうかの学力テストを行うとともに、模擬授業による授業案作成・授業運営能力の有無についての判定を行うことで、必要な能力の修得状況を把握し、修得が確認できた学生のみを教育実習の履修を許可する仕組みを整えている。

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

評価の視点1：各学位課程は、学習成果の測定結果を適切に活用し、教育課程及びその内容や方法が適切であるかについて定期的に点検・評価しているか。

評価の視点2：定期的な点検・評価結果に基づく、改善・向上の事例はあるか。

教育課程及びその内容や方法の適切性については、学科会議やFD研修会等で定期的な点検がなされているが、学習成果の測定結果を活用した点検はこれまで十分に行われてきたとは言い難い。これまでは、国際コミュニケーション学科において、習熟度別クラス編成をしている語学科目に関し、外部のアチーブメントテストにより学習成果を測定し、その結果を定期的な担当者会議で検討したところ、クラス編成に相応しい成績分布が生じるようになったという改善例が報告されている程度であった。また、福祉文化学科においても、学習成果の測定に関してルーブリック評価を行う試みが先行的に行われてきた。これらの試みが、全学的にルーブリック評価を用いて学習成果を測定する仕組みへとつながっていくこととなった（資料2-30）。また、全学内部質保証推進組織において、教学マネジメント委員会及び教学IR委員会は中庸期経営計画・自己点検運営委員会で学習成果の測定に係る取り組みを共有し、全学的な検討を進めてきた（資料4-45、4-46、4-47、2-5、4-48、4-49、4-50、2-42、4-51、4-52、4-53、4-54、2-31）。

このように、4年間を通した学習成果の測定方法は近時開発・策定されたもので、2019年度から測定を始めたところなので、学習成果の測定結果を活用した点検・評価、改善・向上に向けた取り組みについては、今後の課題となる。

（2）長所・特色

- 学位授与方針に基づき、幅広い教養を身に付けるための共通科目を開講しており、特に、本学の立地を活かした沖縄関連科目の充実を図っている。これらの教養科目と学科ごとの専門科目を学んだ学生を輩出することで、「地域共創・未来共創の大学へ」という本学の理念の実現に貢献しているといえる。

（3）問題点

第4章 教育課程・学習成果

- ▶ 「シラバス作成ガイドライン」を策定し、シラバスチェックを毎年度実施しているが、記入が不十分な科目がなお散見される。
- ▶ 授業科目におけるアクティブラーニングの実施率を十分に把握できていなかったため、「シラバス作成ガイドライン」において、次年度以降は必要なキーワードの記入を求めた。これによりアクティブラーニング実施率を把握する。
- ▶ キャリア関連科目が共通科目として設置されているが、法経学部以外の学生の受講者は少ない。異なった学部・学科間で共通するキャリア教育の形成が課題となっている。
- ▶ 学習成果の測定方法は開発されているが、測定は始まったばかりであり、改善・向上にむけた取り組みは、今後の課題である。

(4) 全体のまとめ

本学における教育課程は、教育課程の編成・実施方針に基づき、概ね適切に実施されているものといえる。

成績評価の基準が全学的に統一されており、各評価に評語を付して、その意味を明らかにしている。科目ごとに成績評価の分布を示すことで、成績評価の客観性と厳格性を確保するための体制が整備されている。

教育課程の点検は、従来から教授会や学科会議、あるいは教務委員会等で定期的に行われてきたが、学習成果の測定結果に基づく点検・評価はこれからである。

第5章 学生の受け入れ

(1) 現状説明

点検・評価項目① 学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針を適切に設定し、公表しているか。

評価の視点2：学生の受け入れ方針には、入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像、入学希望者に求める水準等の判定方法を明示しているか。

本学では「入学者受け入れ方針」を大学全体・大学院・学部学科・専攻毎に策定している。その策定にあたっては「学位授与方針」「教育課程編成・実施の方針」と整合を図り、相互の連関性を確認している。「入学者受け入れ方針」は大学ウェブサイト、学生募集要項、大学院案内・募集要項に毎年掲載し、入学希望者に公表している（資料 4-1-1【ウェブ】、4-1-2【ウェブ】、4-1-3【ウェブ】、4-1-4【ウェブ】、4-1-5【ウェブ】、4-1-6【ウェブ】、4-1-7【ウェブ】、4-1-8【ウェブ】、5-1【ウェブ】、1-11【ウェブ】）。

1. 学士課程

大学全体の「入学者受け入れ方針」は、「沖縄大学の教育理念」「求める人物像」「入学者選抜の基本方針」から構成されている。

「求める人物像」において、高等学校の教育課程を幅広く履修していること、基礎的なコミュニケーション力を身につけていること、様々な社会問題を知識や情報をもとにして説明できること、学部・学科での学習に対する目的意識を持ち将来の夢を具体的に説明できること、入学前教育として求められる課題に取り組むことができることを、入学希望者に対して求めている。「入学者選抜の基本方針」では、入試の種別と学力の三要素にもとづく選抜方法を明示している。学部学科・専攻ごとの「入学者受け入れ方針」は、「教育理念」「求める人物像」「高等学校等で履修すべき科目や修得しておくことが望ましい資格等」からなり、それぞれ入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める人物像を明示し、大学ウェブサイトや学生募集要項において出願資格、判定（選考）方法とともに入学希望者に対してわかりやすい表現で公表している。

2. 修士課程

現代沖縄研究科においては専攻ごとに、それぞれの分野の基本的素養、問題意識、意欲・能力を有する人物像を示し、出願資格、選抜方法とともに入学希望者に対して大学ウェブサイトや大学院案内・募集要項において、わかりやすい表現で公表している。

点検・評価項目② 学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営

第5章 学生の受け入れ

体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。

評価の視点1：学生の受け入れ方針に基づいた、学生募集方法及び入学者選抜制度を適切に設定しているか。

評価の視点2：責任所在を明確にした入学者選抜実施のための運営体制を適切に整備しているか。

評価の視点3：公正な入学者選抜を実施しているか。

評価の視点4：入学を希望する者への合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜を実施しているか。

「入学者の受け入れ方針」に基づき、学生募集方法及び入学者選抜制度を適切に設定し、入学者選抜を実施している。学生募集方法では、入試形態ごとの入学者選抜制度に関して、出願資格、試験内容等の具体的な選抜方法、定員を学部及び大学院の募集要項及び大学ウェブサイトを通じて公表している（資料4-1-1【ウェブ】、4-1-2【ウェブ】、4-1-3【ウェブ】、4-1-4【ウェブ】、4-1-5【ウェブ】、4-1-6【ウェブ】、4-1-7【ウェブ】、4-1-8【ウェブ】、5-1【ウェブ】、1-11【ウェブ】）。

1. 学士課程

学部については、年2～3回のオープンキャンパス、学校見学・入試説明会、高校進路指導担当者対象入試説明会、各高校に出向いての訪問説明会（離島の高校を含む）、進学ガイダンスへの参加により、多様な入学選抜の方法・入試形態各学科・専攻の教育課程、取得可能な資格や学習サポート、授業その他の費用や奨学金、学生生活全般について丁寧に説明する機会を設けている。学士課程では入試形態ごとに、学力の3要素を総合的・多面的に評価し、入学者選抜を行っている。

具体的には、AO入試においては、書類審査、作文試験または講義受講によるワークシートまたはノートの作成、面接試験を総合的に評価して選抜を行っている。福祉文化学科健康スポーツ福祉専攻については、これらに加えて新体力テスト（5種目）を行っている。

推薦入試においては、書類審査、面接、小論文、作文、新体力テスト等の試験により、総合的な評価による選抜を行っている。

一般入試においては、書類審査、科目試験（後期のみ作文試験）、面接試験、新体力テスト（福祉文化学科健康スポーツ福祉専攻のみ）により総合的な評価による選抜を行っている。社会人については科目試験を免除、外国人・帰国生徒については科目試験に替えて筆記試験（日本語または英語）による選抜を行っている。

公正な入学者選抜の実施のため、面接試験については面接のガイドラインを示し、共通化した面接票を用いた評価を行っている。福祉文化学科健康スポーツ福祉専攻のプレゼンテーションの評価についてはルーブリックを用いた多面的な評価が行われている。

センター試験利用入試については、書類審査とセンター試験の成績に基づく評価により選抜を行っている。センター試験の成績は法経、国際コミュニケーション、福祉文化の3学科については3教科・3科目500点満点、こども文化及び管理栄養の2学科については

第5章 学生の受け入れ

5教科・5科目700点満点に換算して評価を行っている。

公正な入学者選抜を実施するため、入学試験の合否判定については、アドミッションオフィサーを中心に入試広報室で判定資料を作成・提案し、学部教授会の意見を聴いて学長が決定している。

入学者選抜体制としては、入試広報委員長の副学長を中心に各学科の委員が参加する入試広報委員会を毎月1回開催し、協議を行っている。入学者選抜規程で学生募集活動に関する事項や募集定員、入学者選抜方法等を詳細に定めている（資料5-2、5-3）。

入学希望者への合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜を実施するため、疾病、身体機能の障がいのため受験や就学に配慮を必要とする者は、出願前に入試広報室へ連絡するよう、学生募集要項に案内を掲載している。事前に受験配慮願いを提出してもらい、試験時間延長や別室対応、誘導、文字拡大等、細かな配慮を行っている（資料5-1【ウェブ】）。

2. 修士課程

大学院については、大学院の募集要項及び大学ウェブサイトに加え、入試広報室窓口での相談や希望する指導教員との事前面談を実施し、丁寧に授業その他の費用や奨学金を含む情報提供を行っている（資料1-11【ウェブ】）。

入学者の選抜方法に関してはAO（社会人特別のみ）入試と一般入試（10月及び2月）の2種類がある。一般入試では、一般選抜に加え、社会人選抜、外国人留学生選抜を行っている。

AO入試については、研究科長、各専攻主任が1次面談（出願希望時）を行い、出願許可後に入学希望者が希望する指導担当教員（第1及び第2希望）を加えた5名で2次面談を行い、研究計画をふまえた審査を行っている。

一般入試においては英語試験（社会人、外国人留学生は免除）、各専攻の専門分野に関する小論文、研究計画書に基づく口頭試問により選考を行っている。作問は各専門分野の教員が複数で行う。口頭試問は研究科長、各専攻主任、入学希望者が希望する指導担当教員（第一希望及び第2希望）を加えた5名の教員で行い、公平性、客観性を確保している。合否判定は口頭試問担当者が作成した判定資料をもとに研究科委員会で行っている。

外国人留学生については日本語能力試験結果は考慮しているが、日本語能力のばらつきも大きいと、修士論文作成過程で学術的日本語表現の書記に行き詰まる例があることが課題である。規模の小さい大学院として丁寧な入試の実施に基づく透明度の高い受け入れができています。

点検・評価項目③ 適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。

評価の視点1：入学定員及び収容定員を適切に設定し、在籍学生数の管理は適正に行われているか。

- ・ 学士課程における、入学定員に対する入学者数比率は適正であるか。
- ・ 学士課程における、編入学定員に対する編入学生数比率は適正であるか。

第5章 学生の受け入れ

- ・学士課程における、収容定員に対する在籍学生数比率は適正であるか。
- ・学士課程における、収容定員に対する在籍学生数の過剰又は未充足に関する対応がなされているか。
- ・大学院研究科の修士課程は、収容定員に対する在籍学生数比率を適正に管理しているか。

入試広報委員長の副学長を中心に入試広報委員会が運営されており、学生募集活動に関する事項や募集定員、入学者選抜方法等の適切な見直しを行い、学生の受け入れを行っている。また、年度ごとに統計資料を作成・保管し、収容定員に基づいて在籍学生数を管理している。

学士課程における2019年度の入学定員は550名である。健康栄養学部管理栄養学科の新設に伴い、定員を前年度の490名より60名増やした。管理栄養学科の入学定員は80名であるが、2014～2016年度に入学定員が未充足であった法経学部法経学科と入学定員の未充足が続く人文学部福祉文化学科社会福祉専攻の入学定員をそれぞれ10名減したため、全体では60名の増加となっている。

2019年度の入学定員充足率は1.11で、2015～2019年度の5年間の入学定員充足率の平均は1.01である。2014～2016年度の3年間、入学定員を充足できなかったが、2017年度以降は学定員充足を回復している(大学基礎データ表2、表3)。

2019年度の編入学定員に対する編入学生数比率は0.57で低い。2015年～2019年度の編入学定員充足率の5年間の平均は0.90である。学科別で見ると、法経学科とこども文化学科の編入学定員充足率が低い。これらの2学科については、2021年度入試より編入学定員減を実施することを決定している(大学基礎データ表2、表3)。

2019年度の収容定員に対する在籍学生数比率は0.99で、過年度における収容定員に対する在籍学生数比率は、2018年度0.96、2017年度0.96、2016年度0.98、2015年度1.00となっている。2019年度までは2016年度まで3年間続いた入学定員未充足も影響している。収容定員に対する在籍学生数が未充足となっている法経学部法経学科と人文学部福祉文化学科社会福祉専攻については、前述の通り、2019年度4月新設の健康栄養学部管理栄養学科の入学定員80名を設定する際に、それぞれ入学定員を10名減(計20名減)し収容定員の是正を行っている(大学基礎データ表2、表3)。

大学院研究科の修士課程における2019年度の収容定員に対する在籍学生数比率は0.75で、過年度における収容定員に対する在籍学生数比率は、2018年度0.80、2017年度0.70、2016年度0.75、2015年度0.75となっており、今後は是正を要する課題である(大学基礎データ表2、表3)。

点検・評価項目④ 学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。
また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：入学者の受け入れについて、適切な根拠(資料、情報)に基づいた定期的な点検・評価が行われているか。

評価の視点2：定期的な点検・評価結果に基づく改善・向上への取組の事例はあるか。

入学者の受け入れについて、アドミッションオフィサーを中心に入試広報室で年度ごとに詳細な統計資料を作成し、副学長を委員長とする入試広報委員会で点検・評価を行い、次年度以降の学生募集や入学者選抜に反映させている。また、毎年度入試区分ごとの学生の入学後の成績（GPA）を入試広報室及び教学IR委員会で分析し、その適切性を検証し、改善に活かしている。なお、入試結果は理事会をはじめ学内の様々な会議等で報告し、常に全学的に情報を共有している（資料5-4）。

定期的な点検・評価結果に基づく改善・向上への取組事例としては以下の例が挙げられる。国際コミュニケーション学科の入学定員は2013年度まで120名であったが、入学定員を充足できない状況が続いたため、2014年度より入学定員を80名に減じた。その後はほぼ適正な入学者数を維持している。また、2014～2016年度に定員が未充足であった法経学部法経学科と入学定員の未充足が続く人文学部福祉文化学科社会福祉専攻の入学定員について、2019年度よりそれぞれ10名減（計20名減）し是正を行った（資料5-3）。

（2）長所・特色

- 「地域共創・未来共創の大学へ」という本学の理念に基づき、将来地域を担う人材となる学生の受け入れを行っている。例えば子ども文化学科では沖縄で教員を目指す学生が多く、管理栄養学科では沖縄の食について学び、地域の健康増進につなげていく目的を明確に持つ学生が多く入学している。
- 県内出身者が多いため、離島部を含む県内の高校とは密な連携を取り、進路担当の説明会や校長会、高校での説明会（大学のない離島部にも教員とともに出向している）等、地域特性に応じて丁寧な入試情報の提供を行っている。

（3）問題点

- 学士課程では福祉文化学科社会福祉専攻の入学定員割れが続いている。社会的需要があるにもかかわらず入学希望者が減るといふ全国的な傾向がある中、社会福祉をベースにした学びやキャリア形成の意義を打ち出す新たな方策を検討している。
- また、大学院現代沖縄研究科は社会人が主体の大学院であり、より地域のニーズにあわせた教育課程のあり方について検討を行っていく必要がある。

（4）全体のまとめ

入試広報委員会、アドミッションオフィサーを擁する入試広報室が核となって、適切な学生募集活動及び公正な入学者選抜を行う体制は確立しており、入学者受け入れの全学的な組織の基盤はしっかりしている。入学定員の未充足な専攻や大学院研究科、編入定員の管理については、引き続き改善に取り組んでいく。

第6章 教員・教員組織

(1) 現状説明

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

評価の視点1：専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等、大学として求める教員像を設定し、明示しているか。

評価の視点2：各学部・研究科の教員組織の編制に関する方針（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）を適切に設定し、明示しているか。

創立50周年にあたる2008年度に「地域共創・未来共創の大学へ」を大学の理念として再定義し、2012年度には、この理念を「沖縄大学憲章」と位置付けるとともに大学の理念を推進するための8つの基本方針「沖縄大学基本方針」を定めた（資料1-3【ウェブ】）。

基本方針の一つに「沖縄大学教職員の行動指針」を定め、①本学の理念に基づく人材の養成、②人権尊重、③教職協働の実現、④地域社会の共創、⑤環境・安全への配慮、⑥情報の保全、⑦法令遵守、という7つの規範に則った行動をすることを表明した。

【沖縄大学教職員の行動指針】

教職員は、新沖縄大学宣言（沖縄大学憲章）の理念「地域共創・未来共創の大学へ」のもと、高等教育に携わる者として社会的責務を自覚し、次に掲げる規範に基づき行動する。

- (1) 本学の理念を実現する教育を行い、すべての学生の個性と能力を開花させ、地域の未来を共に創り上げていく人材を育成できるよう、教育及び学習環境を整備するとともに、授業内容や教育課程の改善を通じ、学びの質を常に高める努力を行う。
- (2) 学生、教職員及び職務の遂行上関わる全ての人の基本的人権、人格、価値観、プライバシーを尊重し、いかなるハラスメント、差別または人権侵害も行わない。
- (3) 教職員がお互いの立場と役割を理解し、尊重し合い、協力関係を深めることにより、学生へのサービスの向上と本学の理念の達成に努める。
- (4) 地域社会から大きな期待と支援を受けていることを深く自覚し、地域社会との交流や連携を推進し、地域社会の未来を共に創りあげていく。
- (5) 地域環境の保全を大学が社会的責任を果たしていく上での重要な課題のひとつとして認識し、エコキャンパス作りの推進とともに、地域の環境と安全を守るた

第6章 教員・教員組織

めの研究・教育を実践していく。

- (6) 学生及び教職員等の個人情報をはじめ、教育機関として保全すべき重要な秘密情報の管理を徹底し、適正な取り扱いを実行する。
- (7) 法令及び学内諸規程を遵守し、社会規範・道徳に対しても高い意識を持ち行動する。

また、同基本方針の一つである「沖縄大学の求める教員像」において大学として求める教員像を明示している。

【沖縄大学の求める教員像】

大学における教育は、大学教員の質によって大きく左右されるため、本学の求める教員像を、次のとおり定める。

- (1) 研究分野における専門的な力量、業績があることを前提とした上で、沖縄に深い関心をもち、本学の理念である「地域共創・未来共創の大学へ」に共感し、腰を据えて研究、教育及び沖縄大学の運営に取り組める教員。
- (2) 本学の学生を理解し、一人ひとりの学生を大切に、学生のニーズにも配慮して講義や演習、学生指導に当たる教員。
- (3) 自らの研究課題、テーマに取り組む姿勢を通して、学生に、学ぶ楽しさ、困難を乗り越える勇気、そして、他者ととともに、暮しやすく、希望のもてる社会を創り出す意欲をもてるよう、サポートできる教員。
- (4) 地域社会に期待され大切にされる大学の一員として、地域とともに生きる教員であることを期待し、共に地域社会をつくり、未来を創造する人材を育てる教員。

さらに、同基本方針の中の「沖縄大学の教員組織編成に関する方針」において、全学的な教員組織の編成に関する方針を定め、教員採用にあたっては、各学部学科の学位授与方針及び教育課程編成・実施の方針を確実に実施する観点から、必要な人材を登用するとしている。

【沖縄大学の教員組織編成に関する方針】

- (1) 専任教員の数は、文部科学省の設置基準以上を常時確保する。
- (2) 専任教員の配置は、学科間、専門教員と共通教員、教職教員のバランスに配慮し、常任理事会において定める。
- (3) 学部長は、学部の運営に責任を持つとともに、全学的経営に責任を分担する。学科長は学部長を補佐するとともに、学科の意見を取りまとめ、学科の日常業務を処理する。専攻・コース主任は、専攻・コースの意見を取りまとめるとともに、学科長との連携を行う。研究科長は、研究科の運営に責任を持つ。
- (4) 教員採用について、全学的見地から基本方針を審議し、調整を行うため、学長を

第6章 教員・教員組織

- 長とする教員採用調整委員会を設置する。
- (5) 教員採用にあたっては、学部学科のディプロマポリシー、カリキュラムポリシーを確実に実施する観点から必要な人材を登用する。
 - (6) 教員採用にあたっては、本学の求める教員像を明確に示し、大学の理念が研究・教育において実現できるようにする。
 - (7) 主要な科目については、原則として専任教員を配置する。
 - (8) 「教育職員資格基準に関する規程」、「教員の昇任の手続に関する規程」、「教員採用の手続に関する規程」、「特別任用教員に関する規程」及び「沖縄大学大学院現代沖縄研究科担当教員の資格審査及び資格基準に関する規程」を定め、教員の質を確保し、かつ、公正で透明性の高い人事を行う。
 - (9) 昇任に際しては、研究、教育、学内運営への貢献、社会的活動を評価する。
 - (10) 教員の資質向上のため、「学外研究員規程」を定め、年間二人以内を国内研究員、国外研究員として学外で研究に従事することを認める。
 - (11) バランスのとれた年齢構成となるよう努める。
 - (12) ジェンダーバランス、実務経験、国際化に配慮する。

教員数については「文部科学省の設置基準以上を常時確保する」ことを前提としつつ、大学設置基準別表2の教員については、各学科の教員1人当たりの学生数等を考慮し、理事会等でも確認しながら、学科間のバランスを取り配置している（資料6-1）。

教員組織の編成に関する方針は、例えば健康栄養学部の設立趣意書にも「教員組織の編成の考え方及び特色」が明記されているが、本学においては全学で共通のものとなっている（資料6-2）。そのため、教員採用時には、教員採用調整委員会が開かれ、全学的な教員組織の編成に関する方針に照らして、適切な採用人事かどうかを審議される仕組みとなっている。また、各学部学科においては、専門分野に関する教育業績・研究業績を厳格に審査するとともに、採用候補者に本学ウェブサイト上で閲覧が可能となっている本学の理念に關しての自身の志望理由書の作成提出のほか、担当予定科目のシラバスの提出や模擬授業を求めることで、本学の理念への理解についての評価、教育に対する姿勢の評価も行っている。なお、教員採用は学部教授会だけで完結せず、最終候補者が絞られた段階で、大学協議会及び全学教員会議に諮られ、その承認を得る手続が必要とされている。

大学院の担当教員は、「沖縄大学大学院現代沖縄研究科担当教員の資格審査及び資格基準に関する規程」に基づき、審議・任用されており、担当教員は適正に配置されている（資料6-3）。

なお、専任教員の組織的な連携体制としては、学長ガバナンスのもと大学機構としての大学協議会を設置し、学長の意志決定をサポートするとともに全学的な事項についての学部・研究科間の連絡調整を行うことを通じて、責任体制の明確化が図られている。また、これとは別に学長が主導する学部長、研究科長との審議体として教学マネジメント委員会も設置されている（資料2-8）。

点検・評価項目② 教員組織の編成に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、

適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点1：大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数は、大学設置基準を踏まえ適切に配置されているか。

評価の視点2：大学院研究科の教育課程に配置する担当教員の資格は明確化され、適格性を有する教員を適正に配置しているか。

評価の視点3：専任教員の授業担当負担について、適切な配慮をしているか。

評価の視点4：バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置になっているか。

評価の視点5：学士課程における共通教育の運営体制は確立しているか。

本学の教員組織の編成に関する方針では、大学設置基準以上の専任教員の数を常時確保することが示されている。法経学科を例にとると、2019年度現在、法経学科専任教員は27名、そのうち教授は13名である。設置基準の要求する専任教員数16名、教授数8名を満たしている。また、法律行政コース教員が7名、経済・経営コース教員が11名（共通科目担当教員を含む）、地域社会コース教員が9名（共通科目担当教員、教職担当教員を含む）という配置になっている。また、管理栄養学科を例に挙げると、管理栄養士学校指定規則第2条において規定されている必要専任教員及び大学設置基準において必要とされる教員数を充足する教員を配置しており、具体的には専任教員数12人並びに実験・実習助手を5名配置している。人文学部の各学科における専任教員数・教授数も、いずれも設置基準の要件を充たしている（[大学基礎データ表4](#)）。

大学院研究科の専任教員は、全員が法経学部、人文学部または健康栄養学部所属教員の兼担となっている。地域経営専攻の担当教員数は17名、その内、研究指導担当は10名である。沖縄・東アジア地域研究専攻の担当教員数は12名、その内、研究指導担当は6名である。また、先にも触れているように、大学院の担当教員は、「沖縄大学大学院現代沖縄研究科担当教員の資格審査及び資格基準に関する規程」に基づき、審議・任用されている。

専任教員の授業担当負担については、原則として、「時間割編成等勤務の基準に関する規程」に従い適切な配慮がなされおり、学科長や学部長等の役職者の授業担当数を軽減するという措置がとられている（[資料6-4](#)）。なお、病気等の理由で休職していた教員や体調不良の教員については、学科内で負担を軽減するよう配慮がなされている。

専任教員の年齢構成は、以下のとおりである。2020年1月1日現在の専任教員総数73名のうち、30代が11名（15.1%）、40代が18名（24.7%）、50代が23名（31.5%）、60代が18名（24.7%）、70代が3名（4.1%）となっており、全学的にみると多様な年代が在職しており、年齢的な偏りは少ないといえる。ただし、学科別に見ると、国際コミュニケーション学科では、60代の専任教員が50%を占めており、年齢構成上、偏りが見られる。なお、管理栄養学科には70代の教員がいるが、新学科開設に伴う完成年度までの特例として認められているものである（[大学基礎データ表5](#)）。また、ジェンダーバランスの観点で見ると、前回の受審時（2012年度）において、本学の専任教員全体における女性教員の比率は17.39%であったものが、本報告書作成年度である2019年度では、その比率が

第6章 教員・教員組織

33. 78%までに向上している。

学士課程における共通教育に関し、以下のような運営体制が確立している。本学における専任教員は、専門科目教員と共通科目教員とに区分され、大学設置基準別表第二の定める教員を共通科目教員と位置付け、採用人事を行っている。共通科目教員は、収容定員の割合に応じて各学科に配置され、「時間割編成等勤務の基準に関する規程」に基づき、共通科目を2コマ以上担当することが義務づけられている。さらに、共通科目教員が中心となる共通科目運営委員会が組織されており、共通教育のカリキュラムについて毎年度審議を行い、共通教育の維持と拡充を図っている。

以上のように、教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制している。

点検・評価項目③ 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

評価の視点1：教員の職位（教授、准教授、講師、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する審査基準及び手続き等に関する規程を整備しているか。

評価の視点2：教員人事に関する諸規程等に沿った教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

教員の募集・採用に関する規程として、「沖縄大学教員採用の手続きに関する規程」「沖縄大学教員採用の手続きに関する規程細則」「沖縄大学特別任用教員に関する規程」が整備されており、必要に応じた改正が近時もなされているほか、「沖縄大学基本方針」において、教員組織編成に関する方針が明示されている（資料6-5、6-6、6-7）。教員の職位ごとの資格基準については「沖縄大学教育職員資格基準に関する規程」が定めており、昇任手続に関しては「沖縄大学教員の昇任の手続きに関する規程」が詳細を規定している（資料6-8、6-9）。

各学部においては上記の諸規定に基づき、適切な教員募集・採用が行われており、特任教員以外の専任教員の募集においては、優秀な人材を広く募るため、全国公募の方法が原則として用いられている。なお、採用人事は、業績審査を行う学部学科だけで進めることはできず、教員採用調整委員会が開催され、引きつづき理事会においても採用枠の妥当性や二次選考に進む候補者の適切性について、全学的な観点から検討がなされる。二次選考に進んだ候補者には、採用予定先の学科により模擬授業及び面接が実施され、最終候補者が絞り込まれる。この段階で学部教授会に諮られ、無記名投票が行われ、その上で、大学協議会及び全学教員会議に諮られ採用候補者の承認を得る、という手続が厳正に実施されている。

昇任申請に際しては、昇任の手続きに関する詳細な規程に基づき、教育実績や研究業績を点数化し、論文審査委員会及び昇任選考委員会において、適切な審査が行われている。

点検・評価項目④ ファカルティディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に

実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点1：ファカルティディベロップメント活動を組織的かつ多面的に実施しているか。

評価の視点2：教員の資質向上を促進するために、教員の教育活動、研究活動、社会活動等々を評価し、その結果を適切に活用しているか。

2010年に制定された「沖縄大学ファカルティディベロップメント委員会規程」により、FD活動を企画立案し、実施するためのFD委員会が全学的に組織されている(資料6-10)。学科ごとにFD活動を立案・実施してもらい、その成果をFD委員会で共有しているほか、全学的テーマを毎年度設定し、FD委員会で審議を行っている。近年は、全学的な学習規律、授業改善アンケートの設問見直し、学修ポートフォリオの活用方法、学生FD委員の参画、学生FD委員に対する意見聴取等、が全学的なFD活動として実施されている(資料6-11)。また、FD活動の情報共有のためのコラムを本学の広報紙に不定期ながら掲載している。さらに、学長が主導して執行部、経営企画室、総務課が共同で企画・運営する、全教職員を対象とした教職員合同研修会が毎年開催されており、2019年で11回を数える研修を行っている。2019年度は、主として中退対策について報告がなされ、中退予防のための履修指導のあり方について意見交換がなされている(資料6-12、6-13)。これ以外にもマルチメディア教育研究センターが主催する情報関連のFDは数多く実施されている。

学科ごとのFD活動として、法経学部では演習科目での学習成果を共有する「法経学部ゼミナール大会」をFD活動として位置づけている(資料6-14)。さらに2017年度より毎年、研修会や勉強会へ教員派遣を継続的に行い、その成果を教授会で共有するという取り組みをしている。例えば2018年度には、参加体験型プログラムの進行スキル習得のためのファシリテーション研修を行っている(資料6-15)。人文学部では、国際コミュニケーション学科は、同学科では2014年度より学科単位で年に1回FD研修会を実施し、普段の会議では時間をかけて議論することができない教育課程、教育方法の開発、改善について議論している(資料6-16)。福祉文化学科は、学習成果の可視化についてFD研修を行っている(資料2-30)。こども文化学科は、「模擬授業大会」や「学校ごっこ」「沖大附属小中学校」「こども文化学会」といった学科行事の計画、運営、評価を通じて、充実したFD活動を行っている(資料6-17)。また、研究科では、年2回の修士論文等中間発表会および最終発表会をFD活動と位置づけ、実施している(資料6-18)。

今年度開設されたばかりの健康栄養学部管理栄養学科では、1年次の「問題発見演習」の担当者を中心に演習の進め方について学科会議で議論をしているが、多面的な実施は、今後の課題である。

教員の資質向上を促進するために、学生による授業改善アンケートの総合満足度を利用した教員顕彰の仕組みが導入されており、教員の教育活動を評価する機会となっている(資料6-19)。2016年度から2018年度までの3カ年は、専任教員を対象として、受講者数で講義科目を3つに区分し、区分ごとに総合満足度のもっとも高かった教員を顕彰した。2019年度及び2020年度は、対象を共通科目に限定して、授業改善アンケートで優れた結果を収

第6章 教員・教員組織

めた教員を、専任・非常勤の別なく顕彰する予定となっている。

なお、授業改善アンケートの結果や教員の社会活動は、専任教員の昇任申請の際に一定の範囲で加点の対象になることが昇任の手続きに関する規程で定められており、これも適切な活用の一例である。

2019年度からは、これまでの教育業績報告のスタイルをあらため、教育業績報告については、毎年、ティーチングポートフォリオ形式の報告書の作成と提出を義務付けることとした（資料6-20）。この業績報告の形式変更により、個々人の教員が、自身の資質向上により意識的になることが予測される。

科研費の採択率向上に寄与すべく、学長裁量費の中に、特別研究助成費を設置し、毎年4月に学内公募を行い、採用者を学長が決定し、支給を行っている（資料6-21）。なお、沖縄大学特別研究助成費交付規程第10条第2項において、支給に当たっては審査前年度に提出された教育業績記録等を参考に審査を行うこととした（資料6-22、6-23）。また、個人研究費の支給に関しては、毎年4月に研究計画書、3月に研究成果報告書の提出を義務付けている（資料6-24）。この研究成果報告書の中には研究活動の報告のほか、社会活動等の記述欄も設けられている。なお、専任教員個々の研究業績については本学のウェブサイトでも公表（資料6-25【ウェブ】）を行っており、この内容は毎年、更新がなされている。

以上のように、FD活動を全学レベル及び学科レベルで実施しており、授業改善アンケートを利用した教員顕彰の制度もあり、教員の資質向上を促進するための仕組みとなっている。

点検・評価項目⑤ 教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：教員組織の適切性については、適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価を実施しているか。

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上の取り組みはあるか。

本学は島嶼県という特殊な設置条件下にあるため、異動や定年等で専任教員が退職する場合、後任人事を速やかに行い、場合によっては特任教授を採用することで、大学設置基準が求める専任教員数に欠員が生じないように意を尽くす必要があり、一定の効果は上がっている。しかしながら、教員の欠員発生に関しては、突発的な事態もあり得るため、教授数の確保の観点からは緊急的な対応を行わざるを得ない場合がある。

教員組織の適切性について、具体的には改善・向上の事例を挙げることはできないが、定年退職予定の教員の場合は事前に退職年度が把握できることから、その後の採用計画を立てさせるとともに、在任中の教員の昇任申請を促す仕組みを整備するなどして、教授数を恒常的に維持するための計画を立てている。その際には、教員組織の年齢構成やジェンダーバランスについても、一定の配慮を行っている。なお、今後は、中期計画に基づいた5年間の採用計画を継続的に立案する仕組みが必要である。

第6章 教員・教員組織

また、疾病や懲戒処分等の理由で一時的に離職する専任教員が出た場合に、当該教員が行っていた職務を、他の教員がどのようにカバーするのか、学科内での当該教員の取り扱いも含めて、今後検討する必要がある。

以上のように、教員組織の編成は今後中期計画に基づいた採用計画を立案する。

(2) 長所・特色

➤ 教員公募の際には、本学の歴史や理念に対する理解を前提に、本学の理念に関しての自身の志望理由書の提出のほか、担当予定科目のシラバスの提出や模擬授業を求めることで、本学の理念への理解についての評価、教育に対する姿勢の評価も行っている。

➤ (3) 問題点

➤ 教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行うために、計画的な教員採用を行うことのできる仕組みづくりが必要である。

(4) 全体のまとめ

大学設置基準の求める専任教員数・教授数が適切に配置されている。また、教員・教員組織は、概ね適切に編成されており、教員の教育活動を顕彰する取り組みも行われている。ただし、定期的に点検・評価を行っているとは言い難いので、計画的な教員採用を行うことのできる仕組みづくりが必要と考えられる。

本学は小規模大学であり、全学的な教員の意志決定は全学教員会議で行っている。そのため教員組織編成の方針は全学共通のものでこれまで問題とならなかった。しかし、本自己点検・評価を経て、学部ごとに教員組織編成の方針を定める必要性を検討することとした。

第7章 学生支援

(1) 現状説明

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

評価の視点1：大学の理念・目的、入学者の傾向等を踏まえた学生支援に関する大学としての方針を定め、明示しているか。

創立50周年にあたる2008年度に「地域共創・未来共創の大学へ」を大学の理念として再定義し、2012年度には、この理念を「沖縄大学憲章」と位置付けるとともに大学の理念を推進するための8つの基本方針「沖縄大学基本方針」を定めた（資料1-3【ウェブ】）。

本学では学生へのきめ細かい支援を促進するために、基本方針の第1番目に「沖縄大学の学生支援に関する方針」を次のように定め、大学ウェブサイトで明示している。

【沖縄大学の学生支援に関する方針】

- (1) 教職員が連携し、学生一人ひとりに対し、きめ細かい支援を行う。
- (2) 各種奨学金制度を充実させ経済的支援を強化し、学生が学修に専念できる環境を整える。
- (3) 障がい学生支援体制の充実とともに、障がい学生をサポートする学生の育成を行う。
- (4) サークル活動、ボランティア活動、学生が企画実施する課外活動等、学生の人間的成長、社会性を培う取組みを積極的に支援する。
- (5) 保健室、学生生活支援室の機能を充実させ、学生のメンタルヘルスサポートを強化する。
- (6) ハラスメントのないキャンパスづくりを目指し、相談体制を強化するとともに、防止に向けての啓発活動を継続的に行う。
- (7) 学生支援を充実させるため、大学、保護者（後援会）、卒業生（同窓会）、3者の連携を強化する。
- (8) 部門を超えた組織的な相談体制を強化し、早くから職業観の形成を強化していく。
- (9) 学生一人ひとりの個性やニーズに合った就職支援を推進する。

この方針に沿い、入学時から各々の学生に必要な支援に教職員全体で取り組み、学生生活がより充実したものになるように努めている。

第7章 学生支援

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

評価の視点1：学生支援体制は適切に整備されているか。

評価の視点2：学生の学習に関する支援は、次の事項について、適切に実施できているか。

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

評価の視点3：学生生活に関する支援は、次の事項について、適切に実施できているか。

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

評価の視点4：学生のキャリア支援を担当する部署を整備するとともに、進路選択に関わる支援やガイダンスを実施しているか。

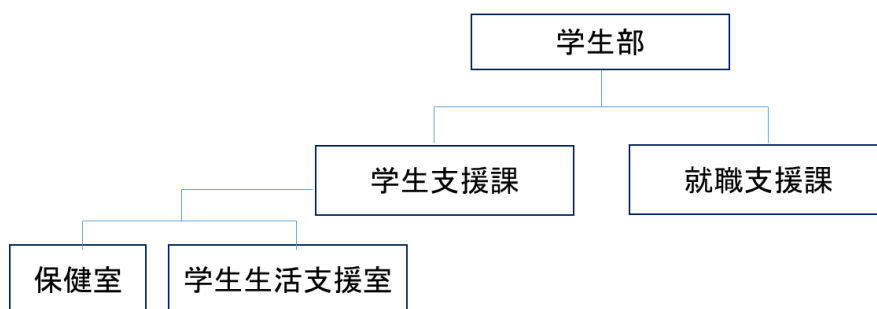
評価の視点5：学生の正課外活動(部活動等)を充実させるための支援を実施しているか。

評価の視点6：学生の要望に対応した学生支援を適切に実施しているか。

1. 学生支援体制の整備

学生生活への支援体制として、学生部に「学生支援課」と「就職支援課」を置き、学生生活および就職活動に係る支援体制を整備している(図11)。

図11 学生支援の体制



第7章 学生支援

2. 学生生活支援

学生支援課には、「保健室」、「学生生活支援室」を設置し、保健室においては保健師または看護師が常駐しており、学生および教職員の体調不良時の受け入れ対応や健康相談等に対応している。また、学生生活支援室には職員スタッフに加え精神保健福祉士等の相談援助の専門家が常駐し、加えて相談支援専門の担当教員が定期的に配置するなど、学生生活全般に心身多面に渡り学生の抱えやすい様々な問題に対応できるよう相談支援体制を整備している。

学生支援課においては、主に次の業務を所管している。

①学生の課外活動	⑨学生の厚生施設の管理運営
②学生及び学生団体の指導助言	⑩後援会、保護者懇談会
③学生の課外活動	⑪保健衛生及び保健室
④学生生活支援室の管理運営	⑫学生名簿、学生便覧の編集、発行
⑤学生の適応相談	⑬学生の身分に関する諸証明書の発行
⑥学生の厚生関係の諸調査	⑭その他学生の厚生補導
⑦学生の奨学援護	⑮除籍、⑯拾得物取扱
⑧厚生、補導関係等諸会議	⑰大学院生の福利厚生等の学生生活支援

「学生生活支援委員会」は、上記の学生生活支援に関する業務遂行について審議し必要な措置を講じるため設置され、次の委員で構成される（資料7-1）。

学生生活支援委員会	学生部長、教務部長、各学科より選出された教員、学生支援課長、教務課長、その他委員会が選出する教職員委員
-----------	---

「厚生委員会」は、奨学金の受給、学生への懲罰等について審議するために設置され、次の委員で構成される。また、学生及び教職員の福利厚生及び保健衛生、その他拡大委員会を審議することが妥当と思われる事項を審議するため、厚生委員会委員に以下の委員を加えた、「(拡大)厚生委員会」を設置している（資料7-2）。

厚生委員会	学生部長、教務部長、各学科厚生委員、学生支援課長、教務課長、学生支援課職員
(拡大)厚生委員会	上記委員に加え、事務局長、保健管理に関する専門的業務を担当する教員、保健師又は看護師、本学学校医（兼産業医）、その他委員会が必要と認めた者

学生への学習支援として、入学時に国語、情報、英語の基礎学力テストを行い（学科によっては国語のテストは省略）、その結果によって能力別のクラス編成を行っている。また、法経学部を例にすると、入学前教育として導入されているeラーニング（国語、数学、英語）を、入学後の6月まで引き続き使用できるようにしており、学力不足の学生の基礎力アップをフォローしている（資料7-3）。たとえば法経学部では、初年次の必修科目として「日本語のシステムⅠ」および、「日本語ライティングⅠ」を設置し、大学での学習

第7章 学生支援

に必須となる基礎力の養成を図っている。さらに、全学的に、初年次の前期演習科目「問題発見演習」において、初回から3回連続欠席した学生について各演習担当教員が連絡をすることを取り決めている。この際、連絡の取れない学生には演習担当教員だけでなく、学生支援課でも情報共有し電話連絡等を行うことにより学生の状況把握に努めており、ゼミ・講義への出席を促すことで学生生活への円滑な導入を支援している。

学生の自主的な学習を支援する施設として「ラーニングコモンズ」を図書館付施設として設けている。また同施設内に「ライティングセンター」には個人学習・グループ学習のできるデスク等設備を設置し、自主学習としてのほか、学生のレポート等の文章作成について相談・助言指導を行う職員を配置している。

教員採用試験対策のための自主学習室（こども文化学科対象、及び、そのほかの中等の免許取得希望者対象）や資格対策のための自主学習室も設けられている

学生から要望の多かった学生食堂が、「TERRACE 555」として2018年6月にオープンした。初期設置費用とその後の運営費の一部を後援会から継続的に補助を得て順調に運用されている。また、同時期に「歴史記念資料展示エリア」が本館1階にオープンし、本学の歴史的な経緯を見ることができるようになった。

障がいのある学生への学習支援について、沖縄大学憲章及び、障害者基本法等の関係法令に則り、すべての教職員が不当な差別扱いをせず合理的配慮に基づいた障がい学生支援に取り組むため、「沖縄大学障がい学生支援ガイドライン」（2016年3月29日制定）を「障がい学生支援内容等について(方針）」（2016年4月1日）を制定している。この方針に、障がい学生及び家族からの相談を受け付ける相談窓口（学生支援課、保健室、学生生活支援室、所属学科、学長が指名する教職員）と、異議や紛争の相談不当な差別的取り扱い、合理的配慮の不提供に関する異議や紛争の防止、そして解決のための窓口（学生生活支援委員会、ハラスメント防止委員会、学長が設置する第三者委員会）の設置を明示し運用している（資料7-4）。具体的な障がい学生の就学支援として、学生支援課に「障がい学生コーディネーター」を配置し、支援サービス利用学生に対してノートテイク等により講義内容の情報保障ができるよう、支援を提供する学生の育成、および支援実施の配置等を実施している。なお、障がい学生の受講する講義担当教員に「合理的配慮申請書」を提出し、障がい学生が受講する上で、教員に求められる、映像教材の字幕化又は教材の事前提供、講義資料のPPT化、または重要箇所の板書、座席の配置（前の座席の確保）、教員から他の学生への声かけ（テイクのお願い、移動のお願い）等の配慮内容を明示している。

留学生に対しては教務部に国際交流室が設置され担当職員が、入学前の大学案内や入試、査証等入国管理手続き等、学生生活から就職案内まで、個別学生の相談にきめ細かく応じている。国際交流室が企画して学内で留学生と一般学生が交流する「国際交流ランチ会」も適宜開催している。また、留学生の住宅確保について、学生支援課では近隣のアパート管理会社からの協力得て、市価より安価な家具付きアパートを紹介し、入居から2ヶ月分のアパート賃料を補助し異国での学生生活が円滑にスタートするよう支援している。

成績不振の学生の状況把握のため、各学科と学生支援課において、GPA1.5未満の学生を

第7章 学生支援

把握し、ゼミ担当教員より学生本人へ状況確認の電話、メール等での連絡をとっている。今後の取り組みについて、学生本人への改善の仕方を指導している。また、在学期間2年満了時において総取得単位数が28単位未満の学生は、卒業までの履修計画を提出し履修指導を受けなくてはならないことを定め「履修ハンドブック」に明示している。

また、学生の学習状況については、保護者とも情報共有し相談する「保護者懇談会」を開催している。これは夏期休暇中を中心に県内5会場で保護者と教職員とで学生の学生生活全般および成績状況について情報共有する場を設ける取り組みで、夏期休暇後の学生生活の過ごし方について大学と保護者の両面から見守る体制作りを行っており、履修ハンドブックの年間計画として明示している（資料1-7）。

この保護者懇談会に先立ち、保護者より懇談会への参加・面談希望のあった学生については、ゼミ担当者が学習状況等を「保護者懇談会個別相談シート」に書き込み、この情報を基に面談を行っている。なお、この相談シートは4年間継続して使用し、学生の状況報告、保護者との相談内容を時系的に確認できるようになっている。

休学・退学者の状況把握と対応として、休学する学生は所定の様式による休学願を教務部へ提出し、学長の許可を得なければならない。この際、休学希望者は先ず教務課長と面談し、休学中の計画や復学の手続き等、相談・指導をできるよう運用している。退学しようとする学生は、所定の手続きを経て教務部に退学願を提出しなければならない。この際、先ず学科長との面談をするよう運用しており、安易な休学、退学を防止する仕組みを設けている（資料7-5）。また、中途退学者予防策の一環として、学内給付型奨学金を整備し経済的理由での留年、休学、そして退学を防げるように、相談対応にあたっている（資料1-8）。同時に学費未納による除籍者を減らすため、学費延納相談を柔軟的に行い、納入者の負担軽減を図っている。それでもなお経済的な理由で除籍を検討せざるを得ない学生については、学費の延納相談を行い、可能な限り除籍者を減らす支援を行っている。

中途退学者の実態をつかむため、2018年度には教学IR委員会からの委嘱により、「調査委員会」が設置され、中退者への聞き取り調査も行い、中退に至る理由の解析を行った。その結果は「沖縄大学の中途退学者問題に係る報告」として全学教員会議においても報告された。この調査報告を受け2019年度には各学科から委員を選出する形で「中退防止対策会議」を立ち上げ、夏の教職合同研修会で、その対策について審議がなされその内容について報告がなされた（資料7-6）。これらの調査、審議を踏まえ、より具体的な対策の実施を模索・試行している。

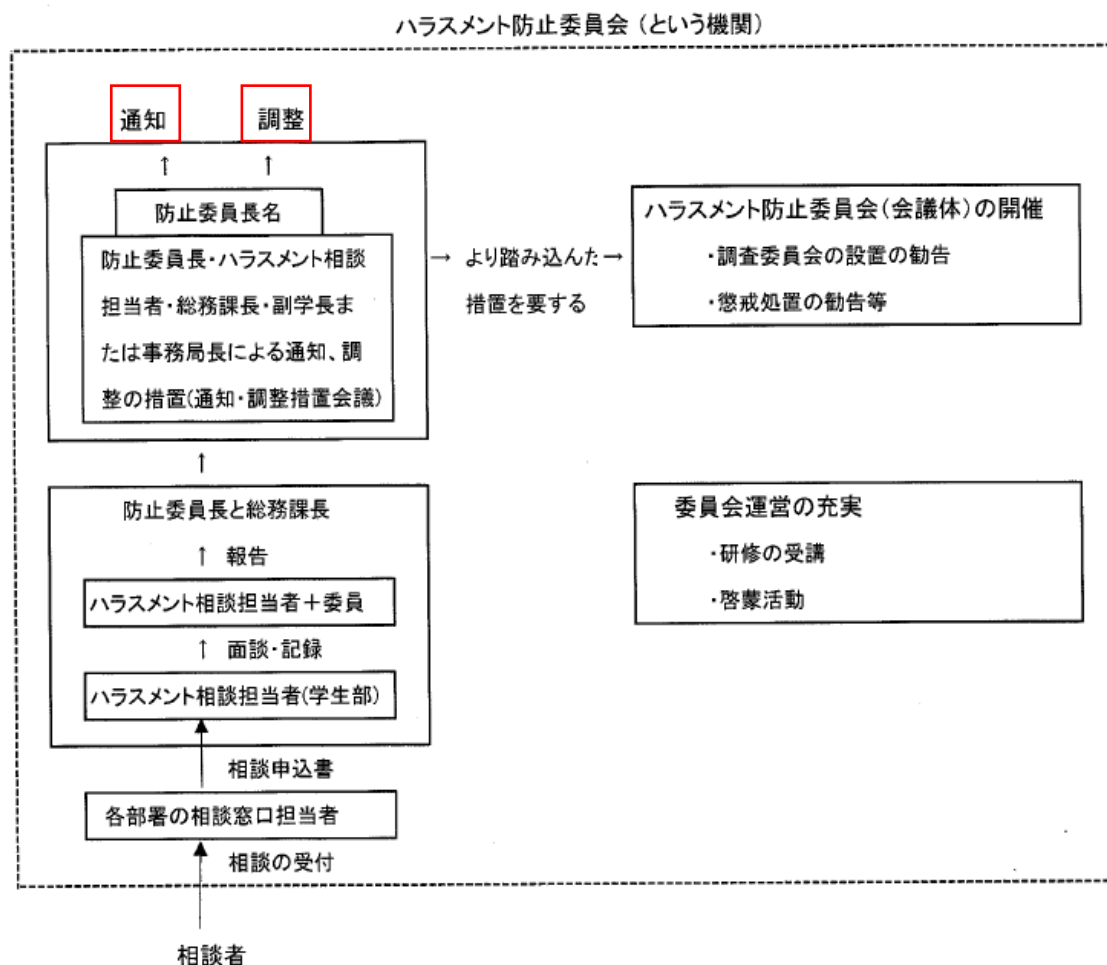
学生部で発行する『学生生活のてびき』には、経済的支援として、学業奨励、スポーツ奨励、そして家計経済的困難への支援等を目的とした12種の学内奨学金（給付型・減免型）が整備されていることを明示し各種の内容を解説している（資料1-8）。これら学内奨学金は1億円超の規模となっており、その原資には同窓会、後援会、そして賛同企業からの寄付奨学金（冠奨学金）も含まれている。なお、この中には本学教職員の寄付による2口の冠奨学金も含まれる。この冠奨学金の授与にあたっては授与式の間を設け、寄付企業と受給学生が顔を合わせる機会を作ることで両者の交流を図るとともに、企業が若者の成長へ寄せる期待を感じる場を通じて受給学生の成長意欲を高めるよう努めている。また、

第7章 学生支援

養護施設出身学生を対象とする「児童福祉特別奨学生」制度（資料7-7）、留学生には「外国人学生へのための授業料減免」制度や（資料7-8）、生活家電等を優遇設置しより安価な賃貸住居の情報提供を通じた経済的支援等も行っている（大学基礎データ表7）。

「ハラスメント防止委員会」は、ハラスメント（アカデミック、セクシャル、モラル等）の防止のための体制の根幹として設置され、防止委員会の下に、ハラスメントを受けたと主張する者からの相談の申立てに対応するため相談窓口を置き、相談窓口担当者を関係部署（学生部、教務部、事務局、図書館及び各学科）に配置している。また、理事長及び学長は、防止委員会の要請に基づき「沖縄大学ハラスメント調査委員会」を置くことができ、さらに理事長及び学長は、防止委員会による改善措置等に関する調査結果又は勧告に基づき、ハラスメントの停止命令及び職場の環境改善命令をすることができることが定められており、ハラスメント防止のための相談や防止の仕組みが整えられており、何よりも、学生・教職員が相談しやすい仕組みづくりに努めている（資料7-9）。また、新たなハラスメント防止委員会体制として、相談者からの相談内容に基づき相手方へ「通知」する制度を設け、可能な限り早期にハラスメント行為を抑制できるよう体制作りにも努めている。（図12）

図12 ハラスメント防止委員会の新体制



第7章 学生支援

新入生に対しては入学オリエンテーション時にハラスメントに対する講習を行い、2019年度には「学生向けハラスメント防止パンフレット」の更新作成も手掛けており、教職員に対しては、定期的に学内外の講師を招聘しハラスメントに関する講習会を行っている（資料7-10）。

学生生活支援室では、キャンパスソーシャルワーカーを常駐配置し、学生のような状況や相談内容に対応できるようにしている。障がい学生および家族からの相談に関しては、①学生支援課、②保健室、③学生生活支援室、④所属学科、⑤学長が指名する教職員等に対応する体制を整備しており、障がいに関わる不当な差別的取り扱い、合理的配慮の不提供に関する異議や紛争の防止、そして解決のため、①学生生活支援委員会、②ハラスメント防止委員会（資料7-11）、③学長が設置する第三者委員会を設置している。

学生生活の現状把握のために、毎年4月に実施する定期健康診断にあわせて「大学生生活アンケート」を実施し、学生の学習時間等の把握に努めている（資料7-12）。

学生生活支援室では、学生生活における人間関係の不調や友人関係に関する悩みを持つ学生向けに「生活体験プログラム」を開催し、調理実習やフィールド体験も取り入れる形で、友人作りの基礎的体験を企画・実施することで、様々な悩みを一人で抱え込みがちな学生に対して、第三者に相談できる環境づくりをおこなっている。

学生の「受動喫煙対策」として、喫煙所の集約など1年間の段階規制を踏まえたうえで、いわゆる「受動喫煙防止法」施行前の2018年4月から、学内全面禁煙を実施した。なお、その後も、大学として受動喫煙対策をどのように進めるか検討を行っている。

3. キャリア・就職支援

本学では、単に就職支援にとどまらない、学生個々のキャリア形成支援を目指している。そのため、共通科目初年次向けに「キャリアデザイン入門」、上級年次向けに「キャリア開発論」「キャリア選択論」を設置し、初年次より段階的なキャリア形成を考えるための教育を行っている。また、同じく共通科目の「沖縄大学論」の中で、各方面で活躍している本学同窓を講師に招き、さまざまな生き方の具体例を提示している（資料1-12）。ほかにも、広い視野でのキャリア形成を狙い、経営企画室が主体となり、2019年度より、様々な職業人を招いての講演会である「沖大職人倶楽部」を学生向けに開講している。

就職支援課には、担当職員の他に就職活動の専門担当として「キャリアコーディネータ」を人員配置し、進路等キャリア相談、就職活動相談等のキャリア・就職活動支援を行っている。

就職支援課においては、主に次の業務を所管している。

- | | |
|--------------------------------|--------------------------|
| ①求人開拓業務に関する事 | ⑥卒業生及び同窓会との関係に関する事 |
| ②職業紹介業務に関する事 | ⑦就職指導関係文書の收受、発送及び保管に関する事 |
| ③就職指導業務に関する事 | ⑧就職委員会に関する事 |
| ④就職関係の予算資料の作成及び配分予算に関する事 | ⑨その他就職に関する事 |
| ⑤就職指導に伴う資料、情報の収集、交換及び企画調整に関する事 | ⑩大学院生の就職に関する事 |

第7章 学生支援

「就職支援委員会」は、学生の就職支援および大学全体の就職意識昂揚のために設置され、学生の就職支援に係る講座・イベント等の企画・実施に関する事、学生の就職に関する状況の把握と情報共有に関する事、企業の採用情報に関する状況の把握と情報共有に関する事、その他本委員会の目的達成に必要なことに関する審議等を担い、次の委員で構成される（資料7-11）。

就職支援委員会	学生部長、就職支援課長、就職支援課職員1名、学科から選出された教員各1名
---------	--------------------------------------

就職活動の支援として、3月の就職活動解禁に合わせ「県内就活合宿」、「県外就職合宿（東京）」を企画し、合宿形式で参加学生を募り、就職活動のタイムテーブル、マナー講義、履歴書の自己推薦、志望動機欄の記入、個人・集団面接の模擬面接の実施等、また県外合宿では首都圏の大規模な合同企業説明会に参加し各学生の活躍の場を探るための引率、事前セミナーの開催等の支援を行っている（資料7-13）。これら合宿に係る経費については、県内は参加費無料、県外は一部補助を伴い経済的支援も行っている。

また学内における「合同企業説明会」を年間4～5回開催し、また就職情報会社の協力も得て「就活セミナー」を多数開催し、早期に企業研究を促し就職活動への取組みを動機づけられるよう努めている（資料7-14）。

また、こども文化学科、福祉文化学科健康スポーツ福祉専攻の学生を中心とした教職志望の学生に対しては、教職支援センターが中心となり、専門職養成のために、年間を通じた実習や、各講義における実務者の招聘講義の実施などから、専門職に向けたキャリア形成を支援している。

正課外活動への支援として、学生による各種行事・イベント開催に関わる相談対応や費用補助を行い、活動の支援をしている。大学祭に関しても、学生が実行委員会を募る形で企画・運営がなされるが、学生支援課がこれを支援し、資金的にも補助している。なお、これら活動の原資には、同窓会および後援会からの支援協力も頂いている。

学生の自主的な活動を応援する仕組みとして「チャレンジ沖大生」を位置づけ、1企画10万円を上限に様々な自主企画を募り、採用された企画に補助を行っている（資料7-15）。

サークル・部活動全般の活性化への支援として、サークル・部室を割り当てている。「1号館管理運営委員会」は、本学1号館内のサークル室・会議室等が学生相互及び学生と教職員との人間関係を緊密にし、学生の課外活動を促進する福利厚生施設として適切に管理運営されるよう定められた「1号館管理運営規程」に沿った運営がなされるよう協議を担うために設置され、次の委員で構成される（資料7-16）。

1号館管理運営委員会	学生部長、厚生委員会委員のうちから選出された教員2名、学生支援課長、施設課長、事務局長、サークル室を割り当てられた文化系・体育系サークル代表者各2名
------------	--

学生の課外活動の助成と健全な育成に努め併せて人間形成に寄与することを目的として、クラブ補助金制度を設け、活動支援を行っている。

第7章 学生支援

「沖縄大学体育会」は、会員のスポーツを通して、より一層の運動競技の向上と人格の陶冶を図ると共に会員の親睦と本学の発展に寄与することを目的とし、その事務所を沖縄大学内に置き、学生、教員及び事務職員をもって構成し次の事業を行う（資料7-17）。

①スポーツ、運動競技の強化に関する事業	④本学のスポーツ振興のための後援組織の設置及び学外スポーツ競技団体との連携
②スポーツ、運動競技の研究に関する事業	
③選手派遣の事業	⑤その他目的達成に必要な事業

沖縄大学体育会理事	学部長より2人、学生支援課長1人、各学科の専任教員より各々1人、体育関係者4人、事務職員2人、専門競技部所属の学生委員より選出された者2人
-----------	---

「体育会系強化競技部」については、体育会を通じて九州地区、全国大会等への遠征費の補助として支援している。

十一 専門 競技部	七強化 競技部	① サッカー部	⑤ 空手道部
		② 硬式野球部	⑥ 卓球部
		③ 男子バスケットボール部	⑦ 男子バレーボール部
		④ 陸上競技部	
		⑧ 女子バレーボール部	⑩ バドミントン部
		⑨ 硬式テニス部	⑪ 軟式野球部

体育会系の部・クラブについては、大学スポーツの統括・ガバナンス体制を構築し、より安心、安全なスポーツ競技活動が行うために、2019年度よりユニバス（大学スポーツ協会）に加盟した。競技部学生のデュアルキャリアについて考える研修部会等で得た内容を学内に持ち帰り、強化競技部指導者への研修会として伝達研修を行った（資料7-18）。

本学の特徴として、同窓会、後援会との密接な協力体制を掲げることができ、学生支援に対しても、両会からの多大な支援がある。例えば、大学祭には両会からの資金支援がなされている。また、体育会系の部・クラブの遠征の費用や、文科系の部・クラブの自主的な活動に対する支援がある。

後援会は学生の海外研修への助成も行っている。学生食堂の運営費に関しても、後援会からの資金援助がなされている。資金援助以外でも、各地の保護者懇談会には両会の会員が参加し、運営への協力がなされている。こうした同窓会、後援会の活動（年1度の総会等）には学生支援課の職員も関わり、両会との連携を密にしている。付け加えると、離島出身の学生への家賃補助は、同窓会・後援会が核となりあらたに設立された沖縄大学支援同志会の手によってなされている。

学生への要望について、教職員での情報共有、学生生活支援室等での相談対応、「大学生活アンケート」「意見箱」の設置（学内に4か所）など、様々なルートから学生の意見や要望が受け付けられるようにし、その内容については各部署・各学科、そして教職員に

第7章 学生支援

よる情報共有を行い、その改善実現にあたっている。

こうした学生支援の情報は、本学ウェブサイトの「キャンパスライフ」「キャリア・就職」において案内している（資料2-36、7-20）。

以上のように、学生支援は同窓会や後援会の協力を得て、委員会を通し適切に行っている。

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

評価の視点1：学生支援の適切性は、適切な根拠（資料、情報）に基づいて定期的に点検・評価しているか。

評価の視点2：点検・評価結果に基づいた改善・向上の事例はあるか。

厚生委員会、（拡大）厚生委員会を定期開催し、奨学金給付状況、学生相談の状況、保健室利用状況、産業医面談の状況、ハラスメント事案の状況等を点検し、その情報共有と改善実現を行っている（資料7-9）。

予てより学生からの要望が多かった学生食堂の設置について、これまで何度か試みられてきたが、長期休暇に伴う事業者の撤退など問題が大きかったが、初期設置費用とその後運営費の一部を後援会から継続的に補助を得ることで2018年6月に開業が実現し、現在まで順調に運用されている。これにより、より安価で作りたいの温かな食事を学生に提供できるようになった。

また、予てより学生からの吸い殻のポイ捨ての多さや、受動喫煙に関しての被害の申し立てがあったことと、合わせて大学が公共的空間であることの社会的重みが増してきたことを鑑み、複数箇所だった喫煙所を1年間かけて段階的に集約するなどの規制を踏まえたうえで、2018年4月から学内全面禁煙を実施し、学生の健康被害に対する予防策を採った。それ以後、喫煙者は減少したものの、他方で、なお存在する喫煙者による学外での喫煙が目立つようになり、近隣の住民からの苦情が増加することとなってしまった。このことを踏まえ、あらたに本学の喫煙問題、受動喫煙問題に対する指針を設けることを執行部会で確認し、管理職会議で承認を得た。これは、学内禁煙は保持しつつも、少数となった喫煙者へのアプローチを図るためと、近隣住民への配慮から、学内1か所に喫煙可能場所（禁煙支援エリア）を設置し、喫煙者に対しての禁煙指導のアプローチを行うとともに、オリエンテーションなどで禁煙指導を進めるというものである。

ハラスメント防止を進める上で、他大学のハラスメント防止担当部署の見学と、規程等についてのアドバイスを受ける形で、2019年度にハラスメントに関する規程を改訂し、通知という形でより迅速に問題行動を指摘できる仕組みを整え、同時にハラスメント担当窓口の明確化、学生向けパンフの制作等も行った（図2）。

（2）長所・特色

第7章 学生支援

「地域共創・未来共創の本学へ」という本学の理念に鑑みて、本県の低進学率や低所得といった状況に対する下記の学生支援の取り組みは、本学の理念に適った長所・特色と捉える。

- 学内給付型奨学金は、同窓会、後援会、企業寄付冠奨学金もあわせて1億円超の水準を維持し、学生の経済的な負担に対する支援を行っている。
- 学生の要望が強かった学生食堂をオープンさせ、安価な食事を提供できている。
- 学生生活支援室にてキャンパスソーシャルワーカーを配置し、学生のような事案に対応している。
- 学生支援課内に障がい学生支援コーディネーターを配置し、障がいを抱える学生への学習支援を行っている。
- 毎年、離島3日会場、本島2会場にて、保護者懇談会を開催し、家庭と大学の双方から学生支援を行うように努めている。離島での開催の際には、企業訪問や同窓生との連携を深め学生支援への協力を得ている。
- 同窓会・後援会と協働し、学生支援を行っている。

(3) 問題点

- 学内給付型奨学金については、対学納付金比率とのバランスを考え、予算全体の中で相対的に高額化し過ぎないように、学外支援も受けながら維持していくことが求められる、場合によっては制度の見直しも行う必要がある。
- 中退防止につながる学習支援対策について、新たなりメディア教育の実施など、各学科が協働する全学的なさらなる仕組みの検討が求められる。

(4) 全体のまとめ

本学は、学生数、予算規模共に小規模でありながら、本学建学の理念に基づいた、学生へのきめ細かい支援を整備し、実施に努めている。端的な例を一つ上げれば、長所にもあるように、奨学金支給については同窓会、後援会、冠奨学金なども含めて、できるだけ支援策を講じている。また、障がい学生支援にも率先して取り組んできたと自負している。一方、中退防止に関しては、まだ緒についたばかりの感があり、さまざまな対策を同時に行いつつ、その効果を今後、検証していく必要がある。

第8章 教育研究等環境

(1) 現状説明

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

評価の視点1：大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた教育研究等環境の整備に関する方針を適切に定め明示しているか。

創立50周年にあたる2008年度に「地域共創・未来共創の大学へ」を大学の理念として再定義し、2012年度には、この理念を「沖縄大学憲章」と位置付けるとともに大学の理念を推進するための8つの基本方針「沖縄大学基本方針」を定めた（資料1-3【ウェブ】）。

基本方針の一つに「沖縄大学の教育研究等環境の整備に関する方針」を定め、学生の学習や教員の教育研究活動を促進するためこの方針に基づき教育研究環境の整備を行っている。

【沖縄大学の教育研究等環境の整備に関する方針】

校地・校舎の面積が大学設置基準を満たしていることは当然の前提として、教育課程の特徴、学生数、教育方法等に応じて、教育効果を上げるために、ハード及びソフトの両面から必要な教育基盤を整備する。

- (1) 本学における教育・研究及び事務の効率化を図るため、マルチメディア教育研究センターを中心に、情報インフラを整備する。
- (2) 効果的な教育活動、学生の授業外及びキャンパス外での学習を促進するために、マルチメディア教育研究センター及び教務課を中心に、ICTを利活用した学習支援環境の整備を図る。
- (3) 学生の主体的学習の促進と、学生中心の教育を支援するために、図書館は、学習図書館としての機能を充実させるとともに、地域に根ざす大学の図書館として地域関連資料の収集・展示などを通じて地域社会と連携した「学びのコミュニティ」形成を目指す。
- (4) 学生の教育、教員の研究の両面を支えるために、図書館は、マルチメディア教育研究センター、地域研究所、教職支援センターなど学内諸組織との連携を強めるとともに、国立情報学研究所や他の図書館とのネットワークを整備し、学術情報サービスの一層の充実を図る。
- (5) 生涯学習の進展による高齢学生への配慮、さまざまな障がいを抱える学生への配慮からバリアフリー、ユニバーサルデザインのキャンパスを目指し、多様な視点からキャンパスアメニティの一層の充実を図る。
- (6) 「エコキャンパス宣言」（沖縄大学環境方針）に基づき、環境に配慮した「エコ

第8章 教育研究等環境

キャンパス」作りを目指し、これに必要な教育研究を実践する。

- (7) 沖縄大学防火・防災管理規程及び各部署の危機管理マニュアルに基づき、学生及び教職員の安全確保を図るとともに、本学の施設・設備・土地等を災害から保護する方策を講ずる。
- (8) 教員の研究活動を促進させるため、さまざまな面で研究支援体制を整える。
- (9) 研究倫理に関する規程の整備、関連する組織体制の強化、研修機会の確保等に努めるとともに、研究倫理の遵守状況の点検を定期的に行う。

教育効果を上げるためのハード及びソフトの両面からの教育基盤を整備、情報インフラ整備、ICT の利活用、学習図書館及び地域社会と連携した「学びのコミュニティ」形成を目指す図書館整備、図書館における学内外の諸組織及び情報サービスとの連携、ユニバーサルデザインのキャンパスとキャンパスアメニティの充実化、環境に配慮した「エコキャンパス」整備、防災対策、多面的な研究支援体制整備、研究倫理の遵守点検が挙げられている。この方針は大学ウェブサイトで公開している。

また、「授業改善アンケート」及び「大学生生活アンケート」の中で設備面の設問を設け、学生からの要望をとりまとめている（資料4-29、7-12）。この他、キャンパスアメニティ向上のため、「キャンパスアメニティ会議」を設置し、学生の要望に加えて学科の意見をふまえ、必要な整備の具体的な内容について協議・情報共有を行っている（資料8-1、8-2）。

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

評価の視点1：教育研究等の環境に係る施設、設備等について、以下の事項の整備及び管理が適切になされているか。

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

評価の視点2：教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組みをしているか。

校地及び校舎の面積は大学設置基準を上回っている。

近年の主な教育研究環境整備としては、2014年度に健康スポーツ福祉専攻の試験対策学習室(2-302)、2016年度には前期に国際コミュニケーション学科の試験対策室(2-507)を設置した。2016年度前期には地域研究所と各種公開講座、地域貢献活動の拠点、講義室、運動施設整備のために「アネックス共創館」の整備を行い、あわせて学生の自主的な学習を促進するための環境整備としてラーニングcommons(2号館2F)とアクティブラーニングスペース(アネックス共創館2F)を追加した。2018年度には2019年度新設の健康栄養学

第8章 教育研究等環境

部開設に向けて「4号館」（健康栄養学部棟、地上4階建て、総床面積1,826.24㎡）の建設を行った。調理実習室、食品学・食品衛生学実験室、生化学・解剖生理学実験室、講義室等を備えている（資料8-3、大学基礎データ表1）。

施設・設備等の整備にあたっては、施設課が必要とされる予算を組み、適宜対応している。施設、設備等の維持管理についても必要な保守契約を行い、設備・機器の不具合が起こった場合により早く対応できるようにしている、

施設・設備の安全及び衛生についても施設課が予算を組み、警備請負契約、清掃請負契約を結んでいる。主要なものとしては更新時期にあった1号館エレベーターを2014年度に入替改修実施、有害規制物PCBの残存調査と廃棄、電気コンセントの発火危険箇所の修繕等を行い、設備面と法規面の安全対策を実施した。また、施設課で防火・防災態勢の強化を図るために消防局の講習会を職員に受講させている。安全面では施設課と学生支援課が連携し、不審者への対応を行っている（資料8-4、8-5）。

学内のネットワーク環境、ICT機器整備、教育研究活動に関わるICT環境整備については、マルチメディア教育研究センターが中心的な役割を担っている。ネットワーク環境は対外速度を1Gbpsで接続、内部のネットワークは10Gbpsで冗長構成をとり耐障害性を高めており、教職員、学生はキャンパスのどこからでも無線LAN(WIFI)にアクセスできる（資料8-6【ウェブ】）。

講義室におけるICT環境整備については、講義のための利便性の向上を図っている。2号館に2つ、3号館に4つの計6つのコンピュータ教室と2つのコンピュータゼミ室、また、図書館等に学生用端末17台と合計283台設置し、講義や学生の自習で利用されている。さらに学生・教員が必要に応じて借りられるタブレット(40台)やノートPC(15台)の貸し出し制度、授業支援システム(moodleやwingnet)を整備し、教員・学生による双方向性の講義を支援している（資料8-7【ウェブ】）。

本学は県内でも先駆的にユニバーサルデザインのキャンパスづくりに取り組んできた大学であり（2010年「沖縄県福祉のまちづくり推進功労者・沖縄県知事賞」）、バリアフリー化には継続的に取り組んできた。バリアフリー化への具体的対応としては、学生支援課と施設課が連携し、障がいを持った学生の要望を踏まえ、利用者全体の快適性にも配慮しつつ、既存施設の見直しや整備を継続的に行っている。2016年に新規に取得した「アネックス共創館」を除き基本的にバリアフリー化は実現されており、同館についても現在バリアフリー化するためのエレベーター設置を検討している（資料8-8）。

2014年度から2017年度にかけて学生及び教職員が憩えるキャンパス形成の一環で1号館生協周りの整備、学内の花木植栽を実施した。さらに、講義や学生生活の活発化につながるようアネックス共創館に隣接するグラウンドの整備を行った。2018年度には学生食堂を整備した（資料8-9、8-10）。

学生からの要望が多い駐車場については、2014年度と2015年度に駐車場用地を2カ所整備し、収容台数を463台から572台に増やした。さらに2017年度はアネックス整備に伴い収容台数を602台まで増やしたが、4号館建設による構内駐車場の収容台数減少に対しては2019年度内に新たに用地を1カ所購入整備中で、2020年度より供用開始、収容台数は609台となる予定である（資料8-11）。

2018年4月より学内禁煙を全面的に実施し、構内にあった喫煙所を撤去した。しかし、

第8章 教育研究等環境

学内駐輪場や屋外非常階段、近隣や路上での喫煙が問題となっており、さらに必要な年について現在検討を行っている。

学生における情報倫理の確立を図るため、1年次の必修講義(情報リテラシーI)の中でe-Learning教材による学習・確認テストを義務付けている。SNSの利用に関しては、一部学科の新入生オリエンテーションや、各種掲示物等でマルチメディア教育研究センターが注意を促している。教職員向けの情報倫理の確立の方法は現在検討中である。

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

評価の視点1：図書館、学術情報サービスを提供する為、以下のような環境を整備し、それらを適切に機能させているか。

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

評価の視点2：図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者は配置しているか。

本学図書館は2号館1階及び地下に書架スペース、閲覧席数を設けており、蔵書冊数約163,000冊、雑誌6,200種、視聴覚資料約2,700点が整備されている。2019年4月健康栄養学部の設置に伴い、新たに5,200冊の図書、37種の雑誌、23セットの視聴覚資料を整備した。電子ジャーナルにおいては、約11,000タイトルが閲覧可能であり、県内新聞2社をはじめ、13のデータベースを整備している。国立情報学研究所(NII)が提供する各種学術コンテンツや国内外の図書館とのネットワークが整備され、本学図書館も共同目録システムに参加しており、ILL(相互貸借、文献複写等の図書館相互サービス)の利用が可能である。また、沖縄県立図書館が提供する県内図書館の蔵書横断検索「みーぐるぐるサーチ」にも参加しており、利用者が情報にアクセスしやすいようにしている(資料8-12、8-13)。県内の学術機関・組織が連携する「沖縄地域学リポジトリ」に参加し、本学関係者の論文等を掲載している(資料8-14)。

館内閲覧座席数は198席、開館時間は9:00~22:00と長時間開館しており、「地域に開かれた図書館」として社会人の利用者も多い(資料8-15)。

2017度には「ラーニングcommons」を2号館2階(図書館の直上部分)に設置し、講義やグループ学習も可能な環境を整備している。学生がアカデミックライティング等の文章作成のため、個別指導を受けられる「ライティングセンター」は、以前は図書館内で行っていたが、ラーニングcommons内に移設し、学生が利用しやすい環境を整備した(週3日)。

近年、来館での利用者数は減少傾向にある。DVDの貸し出しを中止したこと、ラーニン

第8章 教育研究等環境

グコモンズの整備により、自習を目的とする学生が図書館からゲートを通らないラーニングコモンズに移動した要因も考えられるが、特に在学生の利用者を増やしていくことが課題となっている。「ライティングセンター」の利用者は223件(2018年度)である(資料8-16)。

図書館には司書資格を有する専任職員1名、有期雇用職員4名を配置している。各学科のカリキュラムと連携し、新入生対象オリエンテーション、図書館ツアーを開催し、文献検索や論文検索を指導している。また1年次向けの言語共通科目の「日本語ライティングⅡ」の講義の一部として検索等の利用指導を行っている。ラーニングコモンズ内には「ライティングセンター」を設置し、文章指導を行う相談員を週3日配置している(資料8-17)。

毎日更新の「今日は〇〇の日です」アートボードの入口外部への設置や、図書館報の発行、季節やイベントにあわせた展示の工夫を行い、学生にとって親しみやすい図書館づくりを目指している(資料8-18)。

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

評価の視点1：教育研究活動を支援する為、以下のような環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

- ・研究費の適切な支給
- ・外部資金獲得のための支援
- ・研究室の整備、研究時間の確保

学術及び学問的水準の向上に資することを目的とし、年額決められた個人研究費を専任教員に支給している(大学基礎データ表8)。研究費の額は予算委員会で決定し、2019年度は年額40万円となっている。個人研究費の支給を受けるためには研究計画書及び研究成果・教育業績報告書の提出を義務づけている(資料8-19、8-20、8-21)。

学内には「特別研究助成費」があり、学術研究奨励費及び研究成果刊行奨励費として、研究及び研究成果の出版に対して最大35万円を交付している(資料8-22)。「教育助成費」は新たな教育手法の開発や地域連携・地域貢献等に関わる教育活動に対して最大50万円を交付している(資料8-23)。地域研究所では、地域研究所所員(学内の兼任教員及び学外の研究員を構成メンバーとする)の共同研究班に研究助成を行っている。外部資金による助成であるが学内で選考を行い、推薦する研究助成としては、「宇流麻学術研究助成」(年間35万円)があり、毎年助成金の受給者がいる。

外部資金獲得の支援としては、研究費担当の職員が科研費事業の説明会に参加し、本学教員へその内容を周知した上で、申請書のチェックを行い、助成金獲得を推進している。また、その他の外部資金による研究助成の公募情報を全学のメーリングリストを使って随時提供している。

第8章 教育研究等環境

研究室は専任教員1名に対して1室を整備している。また、専任教員に対し、学外研究員制度を設け、国内または国外で1年間研究に専念することができる機会を提供している。対象となるのは原則として55才未満で5年以上勤続した専任教員であるが、年間2名を超える候補者がいる場合は若手を優先している。この間、研究旅費(40万円を限度)、研究生活費(10万円/月)、研究図書費及び研究雑費(それぞれ13万3000円を限度とする)を支給している(資料8-24、8-25)。

教員の研究時間を確保するため、研究補助者を雇用する制度を設けている。雇用に際しては労働条件通知書を発行し、業務の範囲や雇用管理のあり方を明示している(資料8-26)。

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

評価の視点1：研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組みとして、関係規程の整備、コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施、研究倫理に関する学内審査機関の整備を行っているか。

「沖縄大学研究倫理規程」を定め、学術研究の信頼性と公平性を確保し、かつ研究活動に関する不正行為を防止している(資料8-27)。

具体的には毎年11月に講師を招へいし、研究に携わる教職員、卒論提出を予定している学生、大学院生に研究倫理・コンプライアンス研修を行っている。原則全教員参加としているが、欠席者には後日録画した研修映像を視聴させ、周知徹底を図っている(資料8-28)。

研究費の適正な執行のため「研究費ハンドブック」を毎年改訂し、配付している。個人研究費、学内研究助成費、公的研究費すべてを対象とし、研究費使用に関する主要な内容をまとめている。研究倫理・コンプライアンス研修の内容や関連する文科省のガイドラインの案内、本学の関連する規程、研究費執行に関するルールを毎年アップデートしている(資料8-19)。

科研費等の公的研究費については「沖縄大学における公的研究費の取り扱いに関する規程」を定め、研究活動を行う研究者に誓約書の提出を義務づけている。また、毎年度1回内部監査を実施している(資料8-29、8-30)。

高額な機器物品購入の多い事業者に対しては、誓約書を取っている(資料8-31)。

人又は集団を対象とし、その行動、環境、心身等に関する情報及びデータ等を収集又は採取して行う研究については「沖縄大学における『人を対象とする研究』に関する倫理規程」を定め、学内審査及び承認の手続きを必須としている(資料8-32)。

実験動物の取り扱い等については「沖縄大学動物実験規程」を定め、動物実験等に関する組織及び手続きについて規定している(資料8-33)。

なお、研究倫理の維持と研究倫理に反する行為及び研究費の不正使用について審議・調査・検討するための研究倫理委員会を設置している(資料8-34)。

以上の研究に関する規程やハンドブックはすべて沖縄大学の情報公開サイトで学内共有している(資料2-34【ウェブ】)。

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

評価の視点1：教育研究等環境について、適切な根拠(資料・情報)に基づいて、定期的に点検・評価を行っているか。

評価の視点2：点検・評価結果に基づいた改善・向上の事例はあるか。

教育研究等環境のハード面(設備機器を含む)については、施設課が中心となり、必要な点検、整備、維持管理を行っている。特にAV機器については近年ニーズの高まりから各講義室にプロジェクタ及びAV機器を整備している。講義室については、教務委員会で各学科と時間割の調整を行うことにより、人数の多い科目と少人数の演習科目をバランスよく配置し、講義に適した規模の教室を提供できるよう調整している。また、キャンパス全体のアメニティ向上について協議する「キャンパスアメニティ会議」を開催し、各学科の意見を聞きつつ、整備を行っている(学生の憩いの場としての生協前スペースや学生食堂の整備、緑化等を実施した)。学生の要望の高い駐車場整備についてはこれまでの整備と学生に対する供給数を分析し、新たな駐車場整備を行っている(資料8-1)。

長期的に整備が必要な案件については、現在課題となっている新グラウンドの代替地確保など、事務局会議、調整会議で検討を行っている。

(2) 長所・特色

- ▶ 地域連携・交流を促す拠点としてアネックス共創館が整備され、地域研究所が移転するとともに、各種公開講座、地域貢献活動、学生の自主学習の場として積極的に活用されている。また、地域のニーズに応えるかたちで新学部が設立されたことに伴い、新棟が建設された。さらに、学内ではラーニングコモンズ等、学生の主体的な学習を促すための環境整備も行われ、継続的に教育研究環境の整備が進められている。
- ▶ 文教施設として継続的に緑化を図り、地域環境に貢献すると同時にキャンパスアメニティの向上を図っている。生協前スペースや学生食堂の整備が行われ、学生にとって居心地の良い環境整備を継続的に行っている。
- ▶ 県内では先駆的にユニバーサルデザインのキャンパスづくりに取り組んできた大学であり、現在もバリアフリー化については当事者の意見を聞きながら継続的な整備が行われている。

(3) 問題点

- ▶ 施設整備については、中長期的な視点で問題点や課題を明らかにし、整備を行う必要がある。今後の駐車場不足及び教室不足の見込み、グラウンド用地取得、アネックス共創館のバリアフリー対応等の課題がある。また、整備の中で「エコキャンパス」

第8章 教育研究等環境

をどう実現していくかについても検討が必要である。

- 学内禁煙について近隣環境への影響も含め様々な課題がある。
- 危機管理マニュアルの見直しが必要である。
- ICT環境については学生を含む構成員のICTスキル促進を環境面でいかにサポートしていくかが課題である。
- 図書館については、学生利用が減少していることから、その要因を把握し、学生がより図書館を利用するようカリキュラムとの連携を含め促進していく必要がある。
- 研究環境については事務的なサポートのあり方を検討するとともに、研究時間の確保についても検討が求められる。
- 長期的に施設環境整備を進めていくための体制が明確ではない。

(4) 全体のまとめ

教育研究環境については整備方針に基づき継続的に整備を行っている。教育研究施設や設備を適切に整備管理するとともに、新たなニーズに応える地域交流拠点、新学部棟、学生の自主学習スペースやアメニティ施設の整備を積極的に進めている。また、バリアフリー化への対応も積極的に行っている。ICT関連設備や図書館についても近年の変化に応じたアップグレードが行われている。

教育研究活動の支援については新学部の設置等に伴う新たな規程整備も含め体制を整えてきた。研究倫理の遵守についても適切に対応している。今後の課題としては、教育施設環境の中長期的な整備を進める組織体制をしっかりと構築していく必要がある。

第9章 社会連携・社会貢献

(1) 現状説明

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

評価の視点1：大学の理念・目的、各学部または学科及び研究科の目的等を踏まえた社会連携・社会貢献に関する方針を適切に定め、明示しているか。

沖縄大学は1978年に「地域に根ざし、地域に学び、地域と共に生きる、開かれた大学」の理念を打ち立て、その内実を検証・発展させることによって教育実践を積み重ねてきた。

1988年には創立30周年事業の一環として、大学内外の専門分野を異にする研究者の共同研究によって地域の抱える問題を解明していく地域研究所を設立し、研究活動に裏打ちされた教育活動を展開してきた。

創立50周年にあたる2008年度に「地域共創・未来共創の大学へ」を大学の理念として再定義し、2012年度には、この理念を「沖縄大学憲章」と位置付けるとともに大学の理念を推進するための8つの基本方針「沖縄大学基本方針」を定めた（資料1-3【ウェブ】）。

基本方針の一つに「沖縄大学の社会との連携・協力に関する方針」を定め、地域と連携し（地域と共生する大学）、地域への協力（地域で実践する大学）を推進する大学として歩んでいる。

【沖縄大学の社会との連携・協力に関する方針】

- (1) 地域研究所をはじめとする学内組織及び全ての教職員、学生が連携して取り組んでいく。
- (2) 地域との連携は、地域研究所に設置した地域共創センターを軸に強化発展させる。
- (3) 地域との「共創力」を涵養するために、学生主体・市民参画の学びの場を共に創る。
- (4) 「地域共創・未来共創の大学へ」の理念のもと、地域との共同研究を積極的に展開し、地域活性化を目指す。
- (5) 教育・研究の成果は、出版、インターネット、公開講座、土曜教養講座等を通じて積極的に地域に公開していく。そのことを背景に地域の産官民の多様なステークホルダーと提携していく。

以上のように、本学の理念である沖縄大学憲章に基づき「社会連携・社会貢献に関する方針」を適切に定めている。また、同方針は沖縄大学の他の基本方針とあわせて「OKIDAI VISION 2028 & 第五次中期計画」に掲載し学内で共有するとともに、大学ウェブサイトに掲示して広く公開している。

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

評価の視点1：社会連携・社会貢献を推進するために、学外組織との適切な連携体制が構築されているか。

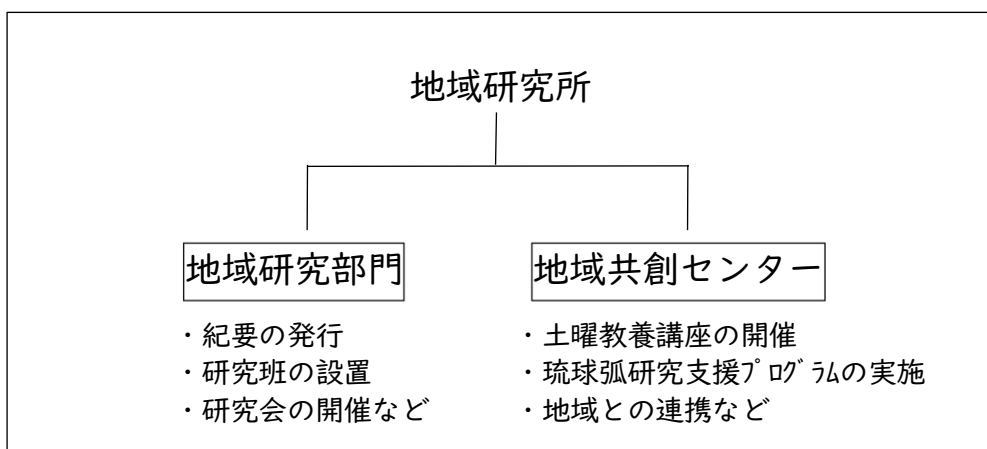
評価の視点2：社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進が行われているか。

評価の視点3：地域交流、国際交流に取り組んでいるか。

地域研究所は、地域研究所規程に基づき運営を行っている（資9-1）。

「沖縄大学基本方針」の「社会との連携・協力に関する方針」において、地域との連携は地域研究所に設置した地域共創センターを軸に強化発展させるとして、地域研究所の地域研究部門と地域共創センターの役割を明確にしている（図13）。

図13 地域研究所の体制



1976 に始まり、1978 年に掲げた新しい大学理念「地域に根ざし、地域に学び、地域と共に生きる、開かれた大学」とともに定例化した土曜教養講座、そして80年代に10年にわたって実施した「沖縄戦と基地問題を考える沖縄セミナー」、2000年以降の地域と協働のまちづくりなど、四半世紀を超える様々な取組を経て、沖縄大学は大学を地域に開いて啓蒙の機会を提供するという立場（開かれた大学）から、持続可能な社会を地域と共に創っていくという姿勢（共生・実践する大学）へ変容してきた。こうした沖縄大学の取り組みについては、05年に私立大学協会の「教育学術新聞」で報告している（「地域と共に生きる—沖縄大学の取り組み」第2180号、2182号）。

地域研究所は1988年の設立以来、琉球弧及びアジア地域に関わる「研究所独自の調査・

第9章 社会連携・社会貢献

研究」「地域住民・行政機関からの委託調査・研究」等、主に研究の面で実績を積んできた。本学の専任教員で希望する者は地域研究所所員を兼務し、また学外の研究者を対象とした特別研究員制度を設け、所員と特別研究員による共同研究班活動が活発に行われ、その成果を研究所紀要、報告・発表会、公開講座の実施等で広く地域社会に紹介してきた。また、社会の変化や時代のニーズに応える中で2009年度に地域貢献室と統合し、新たに地域貢献部門を置いた研究所として事業を展開してきた。

2011年度には「地域共創・未来共創の大学へ」という理念をさらに推進するため「地域研究所あり方検討委員会」（委員長：仲地博副学長）を設置し、地域研究所の研究部門及び貢献部門のうち、2012年度より後者を地域共創センターに改編することになった。

地域共創センターを内包する地域研究所の活動は、沖縄大学の基本理念「地域共創・未来共創の大学へ」を実践するべく、文科省の財政支援による教育改革事業（GP=Good Practice）の継続的取り組みも含め、今日まで「社会連携・地域貢献」の重要な役割を担ってきた。

2017年3月には、近隣にあった沖縄女子短期大学の旧校舎を購入・改装し、「沖縄大学アネックス共創館」として開館した。そこに地域研究所を移設して、同館を新たな地域共創の拠点として活用することとなった。

2016年12月に文部科学省の「私立大学研究ブランディング事業タイプA社会展開型（特定の地域あるいは分野における、地域資源活用、産業の振興・観光資源の発掘・文化の発展への寄与）」に採択された。採択テーマは「沖縄型福祉社会の共創—ユイマールを社会的包摂へ」であり、①重点研究を「沖縄型福祉社会の共創」として沖縄の子どもの貧困問題に焦点をあてた研究を推進、②地域研究所の研究費を増額、③学内競争的研究費は「福祉社会の共創」を優先、④研究と実践の場として地域共創拠点を整備、⑤那覇市及び中小企業家同友会との連携を強化し家庭支援の輪を広げる、⑥研究成果は学生等の実践により社会へ還元する、といった事業を推進し、地域研究所は研究支援を担い、地域共創センターは実践支援を担当することになった。

また、本学は、県都那覇市の大学として「人々が相互に交流し、実践し、生涯学び続ける地域教育の拠点」となることを目指している。これは、地元行政との連携・連動なくては成し得ないという認識から、2015年に「活気ある個性豊かな地域社会の形成」という共通の目的を達するため那覇市と包括連携協力協定を締結した（資料9-2）。本協定に基づき、既に実施しているものも含め、(1)地域の人材育成のための連携、(2)地域づくりのための連携、(3)健康福祉社会づくりのための連携、(4)教育文化振興のための連携に関する事業を行っている。

社会連携・社会貢献に関する教育研究活動としては、那覇市との包括連携協力協定を背景に地域の人材育成のための連携として、那覇市の民生委員・児童委員と学生が共に学ぶ科目として「福祉コミュニティ入門」を開設し、2015～2016年度には多くの民生委員・児童委員が講義に参加し、本学の学生と共に地域の課題について学んだ。現在では地元の民生委員協議会に講師としてグループワークに協力していただいている。また、地域づくりのための連携として、2013年度から本学内で実施している「地域ふれあいデイサービス」を実施している。このデイサービスには地域の高齢者が毎週50名ほど訪れて健康体操やレクリエーションを楽しんでいる。健康福祉社会づくりのための連携として、那覇市子ど

第9章 社会連携・社会貢献

もの貧困対策支援員の養成を目的としたソーシャルワーク研修では、2016年度に本学において年間135時間の研修を実施した後、2017年度以降は毎月の事例検討会や施設訪問といった研修を実施している（2018年度からは豊見城市も参加している）。さらに、教育文化振興のための連携として那覇市教育委員会との連携・協働に関する協定を締結し、市内小学校へのインターン派遣を行ってきている（資料9-3）。

また、経済系の学科を持つ本学にとって、地元の企業団体との連携も重要である。そのため、2016年度に沖縄県中小企業家同友会との包括連携協力協定を締結した（資料9-4）。そこでは、(1)地域の発展に関わる共同研究・調査等の推進、(2)大学と地域・企業との学習循環システムの確立、(3)企業における教育・人材育成の推進に関する事、(4)学生の教育、就職支援、インターンシップ等の現地学習に関する事、(5)地域の産業、企業の振興・発展に関する事、について双方による協働を目指している。この協定に基づく教育研究活動として、中小企業家同友会が開催している人材育成事業である「同友会大学」への本学教員の派遣、学生の教育、就職支援、インターンシップ等の現地学習に関するものとして、現役企業経営者による講義があり、検討中のものとしては、地域の発展に関わる共同研究・調査等の推進にかかる景況調査の共同分析がある。なお、2015年度には文部科学省の「平成27年度私立大学等改革総合支援事業」のタイプ2「特色を発揮し、地域の発展を重層的に支える大学づくり」（地域特色型）に採択された。

独自の教育活動支援として、本学の「地域共創・未来共創の大学へ」という理念に沿い、学生が実際に現地に足を運び、フィールドワークを通して学ぶことを奨励する「琉球弧研究支援」プログラムを実施している（資料9-5）。このプログラムでは研究旅費等を支援しており、学生は報告書をまとめる過程で地域に対する理解を深め、また研究成果発表会を通して、プレゼンテーション能力を磨く。自らの足元について学び考えることの出来る人材育成を目指したこのプログラムには毎年20件近い応募があり、学生は沖縄本島及び県内外の離島に出向いて調査をしてきたことをきっかけに、地元への関心を高めている。

また、本学の教育助成費を活用した成果の一例として、国際コミュニケーション学科ゼミによる、観光用の掲示にある誤った中国語による表現を指摘して正しい表記に直していく活動は、観光都市那覇市にとって新鮮な驚きであったし、法経学科ゼミによる沖縄の業界地図の作成は、これまで誰も取り組めていなかった沖縄の産業構図を明らかにした取り組みとして高評価を得て、発売した書籍が県内のベストセラーになった（資料9-6、9-7）。

地域交流としては、アネックス共創館や本学校舎を活用した地域住民との協働的取り組みにも大きな特徴がある。2013年度から続く地域ふれあいデイサービス事業により、近隣の高齢者が毎週欠かさず集まり、学生のゼミ活動としても活用されている。毎月4回のうち3回は那覇市社会福祉協議会が健康チェックなどで関与するが、1回は学生たちの自主企画となり、実践教育の場となっている。また、2017年度からアネックス共創館で、子どもの貧困対策の一環として運営している「放課後こくば教室」では、週2回の開催日すべてに学生や地元自治会の方、民生委員等が主体となって関わり、昔遊びや工作、簡単にできる食事やお菓子作り、季節ごとの慶祝行事を行っている。ここには、鯉のぼりフェスタなど近隣の自治会行事が持ち込まれたり、大学近くの精神障害者地域活動支援センターが提供するレクリエーションを行ったりと、地域との交流の拠点として浸透し始めている。これをきっかけに、地元の上間小学校との意見交換や近隣の子どもの居場所との連絡会を

開催したり、那覇市社会福祉協議会の居場所連携に参加するなど、居場所としての機能強化も図られている。2018年からは一般社団法人琉球フィルハーモニックの協力を得、放課後こくば教室に通う子どもたちにプロのジャズミュージシャンが指導を行うという企画が実現し、「ジュニアジャズオーケストラ那覇イースト」として週2回の練習を続けながら、大学祭や地域の祭り等でのコンサートも実現させている。このように拠点から広がる取り組みは確実に拡大している。

国際交流の例としては、土曜教養講座においてスリランカの文化を紹介しつつ教育問題等を比較検討していく公開講座をシリーズとして経年開催している。さらに講座後は交流会の場を設け、相互の文化理解や人材育成に結び付けていくという流れができています。

以上のように、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施してきている。また、教育研究成果を適切に社会に還元している。

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

評価の視点1：社会連携・社会貢献の適切性について、適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価を行っているか。

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上の事例はあるか。

地域研究所の事業は基本的に各学科から推薦された教員で構成した企画運営委員会の審議を経て立案され、予算・決算・事業計画の承認は全学内所員で構成される総会にて行われる。企画運営委員会では、紀要「地域研究」の掲載内容の審査、琉球弧研究支援や土曜教養講座等の企画内容の確認及び調整が行われ、地域研究所の事業を各専門分野の視点から評価する内部評価の場となっている（資料9-8）。

外部評価に関しては、那覇市との包括連携協力協定を背景に、年一回定期的に会議を行い、評価及び要望を伺っている（所管は企画財務部企画調整課）。那覇市から子どもの貧困対策への協力に対して評価をいただいた一方で、シンクタンクとしての機能を発揮すること、公務員養成や大学と連携して地域で活躍できる人材の確保等の要望があり、本学に対する期待の高さが示されている（資料9-9）。この評価に基づく改善例として、シンクタンク機能の発揮が挙げられる。3年間に渡った私立大学研究ブランディング事業（資料9-10【ウェブ】）により、学外から「子どもの貧困問題」に関連した事業連携の提案や協力の依頼が増え、2017年には沖縄県の子どもの調査（乳幼児調査）を沖縄学童保育支援センターとのコンソーシアムで受託し、2018年には子どもの貧困をテーマとした地域円卓会議の開催、同年には、うるま市と日本財団と本学の3者協定により、同市内に設立される子どもの居場所に参加する子どもたちと参加していない子どもたちの状況を10年に亘って縦断的に調査をすることになった（資9-11）。また2019年には首都大学を中心とした国内6大学でコンソーシアム設立に参画し、子どもの貧困に関する調査研究を発展させ、国・

自治体において「証拠に基づく政策立案」を普及させることを目的に活動を開始した。

また、ブランディング事業補助終了後の2019年度も、地域研究所独自で研究支援・実践支援を続けており、その成果の報告の場として、年に10回前後開催している地域市民向けの公開講座である土曜教養講座でも2~3回程度は子どもの貧困を扱ったテーマで実施している。また、那覇市社会福祉協議会が主導し、那覇市内で子ども教室を開催している団体のネットワーク作りが進められており、横のつながりも強化しつつある。

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

(2) 長所・特色

- 「地域共創・未来共創の大学へ」という本学の理念を実現するために、地域研究所に地域研究部門及び地域共創センターを設置し、研究支援と実践支援の両面から社会連携・社会貢献を進めている。
- 1976年に開始した土曜教養講座は、本学の研究活動の成果や外部有識者の見識を広く地域住民と共有し、ともに学ぶという地域共創の手段として大いに機能してきた。土曜教養講座は2019年12月現在で567回を重ね、テーマは沖縄の環境、米軍基地、まちづくり、産業、国際交流、医療や社会福祉と幅広く、教員や学外の研究員の個性と地域の人材のコラボレーションが発揮されている。
- 2016年度末に文部科学省の競争的研究助成である私立大学研究ブランディング事業タイプA社会展開型に採択された。沖縄大学の地域研究実績、地域研究の企画力と遂行力が評価されたといえる。2018年度までの3年間の事業を実施した。
- 「地域共創・未来共創の大学へ」という本学の理念を実現するために、地域の行政機関や経済団体との関係を重視し、那覇市及び沖縄県中小企業家同友会との包括連携協力協定を締結し、具体的な事業を展開している。

(3) 問題点

- 社会連携・社会貢献は、「沖縄大学の社会との連携・協力に関する方針」に基づき、学内組織及び全ての教職員、学生が連携して取り組んでいくことになっている。また、地域研究所に設置した地域共創センターが社会連携・社会貢献活動の軸になっている。今後、個々に行われている取り組みを全学的な取り組みとして共有し、学外への発信をより強化していく必要がある。

(4) 全体のまとめ

「現状説明」として記したように、社会連携・社会貢献は本学の建学の精神大学の理念である「地域共創・未来共創の大学へ」の理念に合致し、最も力を入れている分野である。長所にも述べたように、研究支援と実践支援の両面から社会連携・社会貢献を目指すために地域研究所に地域共創センターを設置し、市民にその成果を伝える土曜教養講座を40年

第9章 社会連携・社会貢献

以上続けている。また、競争的な研究助成を獲得して、実践研究の充実を図ると同時に、地域行政や経済団体との連携協定により地域課題をともに解決するために具体的な事業を展開している。

一方で、これらの取り組みが本学の「社会との連携・協力に関する方針」にあるように、教職員、学生が連携した活動となるよう、様々に行われている諸活動を全学的に共有し、学外への発信をより強化していく。

第10章 大学運営・財務

第1節 大学運営

(1) 現状説明

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

評価の視点1：大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する方針を明示し、周知を図っているか。

本学は、法人としての目的を「寄附行為」、また大学としての目的を「沖縄大学学則」、大学院としての目的を「大学院学則」で定め、管理運営方針の基本としている（資料 1-1、1-2、1-4）。

創立50周年にあたる2008年度に「地域共創・未来共創の大学へ」を大学の理念として再定義し、2012年度には、この理念を「沖縄大学憲章」と位置付けるとともに大学の理念を推進するための8つの基本方針「沖縄大学基本方針」を定めた（資料1-3【ウェブ】）。基本方針の一つである「沖縄大学の管理運営に関する方針」の中で、教職協働の推進、教学組織と法人組織の関係・権限等の明確化、中長期経営計画におけるPDCAサイクルの実施、法令遵守と情報の積極的な公開等、具体的な方針を明示している。本方針は、大学ウェブサイトの情報公表ページにおいて、学内外に公表している。

【沖縄大学の管理運営に関する方針】

- (1) 民主的な大学運営の伝統を大切にし、今後も大学構成員一人ひとりが自由に意見を述べあえる環境を整備していく。
- (2) 教職協働を更に推進し、全沖縄大学人が学生の教育に心を一つにして取り組む大学づくりを目指す。
- (3) 教学組織と法人組織の関係・権限等を明確にして、両者の連携協力関係をより円滑にし、全学的な責任のある意思決定と、より適切な管理運営体制を確立する。
- (4) 中長期経営計画が適切に遂行されているか、進捗状況を定期的に点検する。そしてそこから課題を抽出し改善へと繋げていく。
- (5) 事務職員の採用にあたっては、求められる職員像を明確にし、公募により公正に実施する。また、昇任については、基準を明文化し適正に行う。
- (6) これからの大学の発展には事務職員の能力の発揮が必須であり、職員一人ひとりの意欲・資質の向上を図るため研修等の取り組みを強化する。
- (7) 時代の変化に対応しうる、弾力的で効率的な組織の在り方をめざして不断に検

証し、必要な組織改編を行う。

- (8) 安定した財政運営のために、毎年の事業活動収支差額比率を10%以上確保する。そのために、学生生徒納付金収入や人件費支出など、収支バランスを考慮した予算の編成・執行を行う。
- (9) 教職員の働く環境を整備し、安全と衛生を確保する。また、長時間労働がなくなる適切な人員配置を行う。
- (10) 法令遵守を徹底し、情報を積極的に公開する。

2018年度には創立60周年を迎えるにあたり、10年後のありたい姿を描く長期ビジョン「OKIDAI VISION 2028」を2018年6月10日の設立記念日に策定し、学内外に公表した。同ビジョンでは、大学憲章に掲げる3つの目標を具体化した「①沖縄大学という場」「②沖縄大学の教育・研究」「③沖縄大学の学生像」そして「④沖縄大学の新たな共創への挑戦」を加えた4つの姿を描いた。これら10年後の姿は、5年の中期計画を2周りで実現する。2019年度から始まる5年計画である「第五次中期計画」を2019年3月に策定した(資料1-18)。中期計画において、長期ビジョン及び前計画である「第四次中長期経営計画」を踏まえた大学運営の方針を示している。長期ビジョン及び中期計画は、中長期経営計画・自己点検運営委員会を中心に策定を行ったが、全教職員を対象に説明会や意見聴取の機会を設けており、策定の段階から全学的な周知を図っている。また、大学ウェブサイトに掲載し、学内外に公表している。

以上、大学の理念・目的を実現するための大学運営の基本方針と、中・長期の計画を実現するための大学運営の方針を作成しており、また誰もが容易に参照できる方法で公表していることから、適切に大学運営に関する方針を定め、明示していると判断できる。

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

評価の視点1：適切な大学運営のために以下のような組織・体制を整備し、大学運営に取り組んでいるか。

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

評価の視点2：適切な危機管理の体制を整備しているか。

大学運営の組織・体制・権限については、「学則」及び「大学院学則」、「事務組織規程」、「職務権限規程」等に定めており、これらに則って適切に運営している（資料1-2【ウェブ】、1-4【ウェブ】、10-1-2、10-1-3）。

学長の選任方法については「学長選考規程」及び「学長選考規程細則」で、選挙により学長候補者を選出すると規定している（資料10-1-4、10-1-5）。本学では、専任教員のみならず専任事務職員も選挙権を有しており、全教職員の投票による学長の選考が行われている。学長による大学の管理・運営については、学則第49条第2項で「理事会は、本学学長を任命し、学長は理事会で定められた政策、方針又は理事会よりの委任事項に基づいて学内を統括運営する」と定めている。また、学長の職務・権限については、学則第51条で「学長は校務を掌り、職員を統督する」と規定している。

副学長・教務部長・学生部長・図書館長の選任方法と権限・役割については、「学則」及び「事務組織規程」で規定している（資料1-2【ウェブ】、10-1-2）。学部長・学科長の権限・役割については、「学則」、「事務組織規程」及び「沖縄大学基本方針」で定めており、基本方針の「7. 沖縄大学の教員組織編成に関する方針」では、「学部長は、学部の運営に責任を持つとともに、全学的経営に責任を分担する。学科長は学部長を補佐するとともに、学科の意見を取りまとめ、学科の日常業務を処理する」としている（資料1-2【ウェブ】、10-1-2、1-3）。また、選任方法は各学部の「学部長・学科長の任期・選出に関する申し合わせ」で規定している（資料10-1-10、10-1-11、10-1-12）。大学院研究科長については、「大学院学則」及び「現代沖縄研究科研究科長・専攻主任の任期・選出に関する申し合わせ」において定めている（資料1-4【ウェブ】、10-1-13）。

学長は大学運営の統括責任者として、大学の主要な審議機関である「全学教員会議」、「大学協議会」、「管理職会議」を始め、「教学マネジメント委員会」、「中長期経営計画・自己点検運営委員会」、「大学院委員会」、「研究プロジェクト推進委員会」、「外部資金獲得2項委員会」等、その他多くの委員会・会議を招集し、その議長となる。それぞれの会議の審議・決定できる事項については、学則及び各会議規程に明記されている（資料10-1-14、10-1-15、10-1-16、2-8、2-1、10-1-17、10-1-18、10-1-19）。これらの各種委員会等を主催することによって、学長は大学の管理運営全般の統括者として権限を有し、責任を果たしている。また、2018年には、学長を補佐する大学参与を置き、その役割を「学長の命を受け、事務局、教務部、学生部等の各部局長と連携し、大学の課題解決に向けて必要な事項のほか、特に指定された事項を掌理する」と事務組織規程において定め、学長の支援体制を強化した。

教授会については、学部毎の「教授会規程」において、構成や審議事項等を定めており、各教授会は当該学部における教育研究、学部運営についての権利を有し、責任を負っている（資料10-1-6、10-1-7、10-1-8）。

本学は2015年4月の学校教育法改正にあわせて、「学則」等の関連規程を整備し、法の本質に基づく学長のリーダーシップ発揮のための体制整備を行ってきた。その結果、学長、教授会、全学教員会議等の教学部門の会議体における責任と権限が明確になり、学長を中心とする大学の管理運営体制強化が図られている。学則では、「教授会は学長が教育研究に関する重要な決定事項に関し、意見を述べることができる」と定めており、教授会は諮

問機関的役割であり、大学運営については学長が決定することを明確にしている。

大学院については、「大学院委員会」及び「研究科委員会」がそれぞれ学部における、大学協議会、教授会の役割を果たしており、権限と責任については、両委員会規程に定めている（資料10-1-17、10-1-20）。なお、研究科長は大学協議会や管理職会議のメンバーでもあり、全学的な連絡調整を行い、意向を反映できる体制となっている。

学校法人については、「寄附行為」において理事会の権限等を定めており、沖縄大学及び沖縄大学大学院が設置する学部・学科・研究科や、その管理・運営等については、「学則」及び「大学院学則」に明記している（資料1-1、1-2、1-4）。

「理事会」は最高の意思決定機関として、大学の業務について最終の意思決定を行い、理事長が本法人を代表する（資料10-1-21）。理事会と教学の関係は、法人経営と大学運営の役割分担を基本としていることから、学長理事が大学（教学部門）の統括責任者としてその責務を果たすことで、理事会と教学組織との連携がスムーズに行われている。

通常、理事会に提案される議案は、学内理事で構成される「常任理事会」に付議され、協議される（資料10-1-22）。常任理事会承認後に理事会に付議されるが、寄附行為の定めにより、議案によっては評議員会に諮問された後、理事会への提案となる。

理事会での議案審議のほか、大学の課題等の事前調整の場として隔週で「調整会議」を開催している。構成メンバーは理事長、学長、常務理事、副学長、大学参与（学長補佐）、事務局長、経営企画室長、総務課長（事務担当）である。

法人と教学による会議は、理事会が月1回、常任理事会と調整会議を隔週で定期的に行っており、責任を明確にしたうえで、連携協力する体制を整備している。

大学等に対する意見の収集については、学生には授業に対する評価やアンケートを半期ごとに実施しており、学生の意見に対する教員からのコメントを含め、学内ウェブサイトで公開している（資料10-1-23【ウェブ】）。また、毎年4月には「大学生生活アンケート」を実施しており、アルバイトや学習時間等、学生生活全般に関する状況把握と意見の聴取を行っている。その他、学内に設置している意見箱への投函で要望や意見を出すことができるようにしており、内容によって学生部や教務部等、該当する部署が対応にあたっている。職員は、毎年提出している職員自己申告シートで、自己の業務評価や目標等の申告のほか、大学等に対する意見や要望、提案等が行える機会を設けている（資料10-1-24）。

危機管理対策については、「沖縄大学危機管理マニュアル」を作成し、台風・地震・火災等の災害のほか、事件・事故や、情報漏えい、研究活動における不正行為等、様々な事象に対応できるよう、体制や手順等についてマニュアルを整備している（資料10-1-25）。また、危機管理広報のため、「マスコミ対応マニュアル」も作成している（資料10-1-26）。

個人情報の管理については、「個人情報保護に関する規程」、「特定個人情報の適正な取扱いに関する規程」を定め、個人情報の利用目的を明確にし、その管理・運用体制や責任等について規定している（資料10-1-27、10-1-28）。

以上のように、本学の理念・目的の実現のための方針に基づき、必要な組織・体制を整備し、それぞれの役割・機能・権限等を明示しており、適切な大学運営を行っていると判断できる。

点検・評価項目③ 予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

評価の視点1：予算編成及び予算執行プロセスの明確性及び透明性を確保するための仕組みは適切か。

学校法人と大学の予算編成は、「予算の編成及び統制に関する規程」に基づき行われている（資料10-1-29）。本規程において予算編成基準を「予算は、明瞭な方針に基づき、法人の教育、研究その他の事業計画と密接に連係して編成しなければならない」としており、これに則った予算編成の手続きが行われている。

予算編成においては常務理事を統括責任者とし、年3回開催される予算委員会（議長は理事長）で予算及び事業計画について審議・決定している。各学科・研究科・部署の予算案の作成においては、中期計画をベースとした単年度計画である事業計画書を作成し、計画の実施に必要な予算を申請・計上する仕組みとしている。各学部・学科・研究科は、事業方針及び予算編成方針を基に、学部長・研究科長の責任の下で事業計画と予算案を作成する。また事務局及び教務部・学生部等各部署並びに付属教育研究機関の予算は、各部署の長及び各機関の長が事業計画と予算案を作成している。各部署等が作成した事業計画と予算については、事務局長によるヒアリングなどの学内調整を経て、理事長へ申請を行う。理事長はこれらの申請に基づき予算委員会として大学の予算を確定する。その後、寄附行為の定めにより、常任理事会の承認、評議員会の諮問を経て、理事会で承認・決定している（資料1-1）。

確定した予算は各部署等の予算責任者に配賦され、各部署において予算差引簿を作成・記録することで予算の執行状況を管理している。各部署は予算執行の都度、起案書を起票し、「職務権限規程」の定めにより、内容や金額に応じた権限者の確認・決裁を得ることで予算が執行される（資料10-1-3）。予算執行に伴う効果の分析・検証としては、各部署は10月に上半期の予算執行状況を報告し、併せて下半期の予算執行見込みについても確認・報告することとしている（資料10-1-30）。4月には前年度の年間の予算執行（決算）について説明と結果を報告している（資料10-1-31）。また、全学的な予算の執行状況については、常務理事、事務局長、経理課長、経営企画室長を構成メンバーとする毎月開催の資金運用会議で執行状況を確認している。また、予算執行状況の確認と異常値がないか等の検証のために、4半期毎に資金収支報告書、事業活動収支報告書を作成し、予算執行状況を常任理事会に報告している。毎月開催の資金運用会議においては、予算執行状況の確認のほか、資金運用に関する検討を行っている（資料10-1-32）。

財務監査については「私立学校振興助成法」第14条第3項に基づき、適切に監査法人あるいは監査人による監査を受けており、当該監査報告書は決算書に添付される。併せて「私立学校法」第37条第3項に基づき、本学監事による監事監査が行われ、監査報告書が決算書に添付される。

以上のように、予算編成のプロセス及び予算執行の把握・管理は適切に行っていると判断できる。

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

評価の視点1：大学運営に関わる組織の構成と人員配置は、以下の事項を含め、適切に行われているか。

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

本学は1法人1大学で構成される小規模大学であり、学部・大学院教育の目的・目標を達成するために、次頁の図「沖縄大学運営組織図」に示すとおり、全ての事務組織が大学・大学院運営にかかわる形で組織運営されている（資料10-1-33）（図14）。

事務組織は大きく事務局部門と教学部門に分かれており、事務局部門は一部法人業務を担っている。具体的には「事務組織規程」において設置する部署とその職務分掌を定めている（資料10-1-2）。

各部署の人員については、専任職員及びこれを補助する嘱託職員や有期雇用職員等を配置している。特に1年任期である有期雇用職員は、毎週開催される課長会において必要に応じて協議を行うこととしており、採用や更新については業務量や構成等に照らして、随時見直し等を行いながら適正化を図れるようにしている。

専任職員の採用や昇格については、「職員採用の手続に関する規程」、「事務職人事委員会に関する内規」の定めにより、事務職人事委員会で審議している（資料10-1-34、10-1-35）。昇格については、毎年実施している事務職員人事評価において自己評価及び上司による評価を行っており、これらも参考にしながら総合的に実施している。

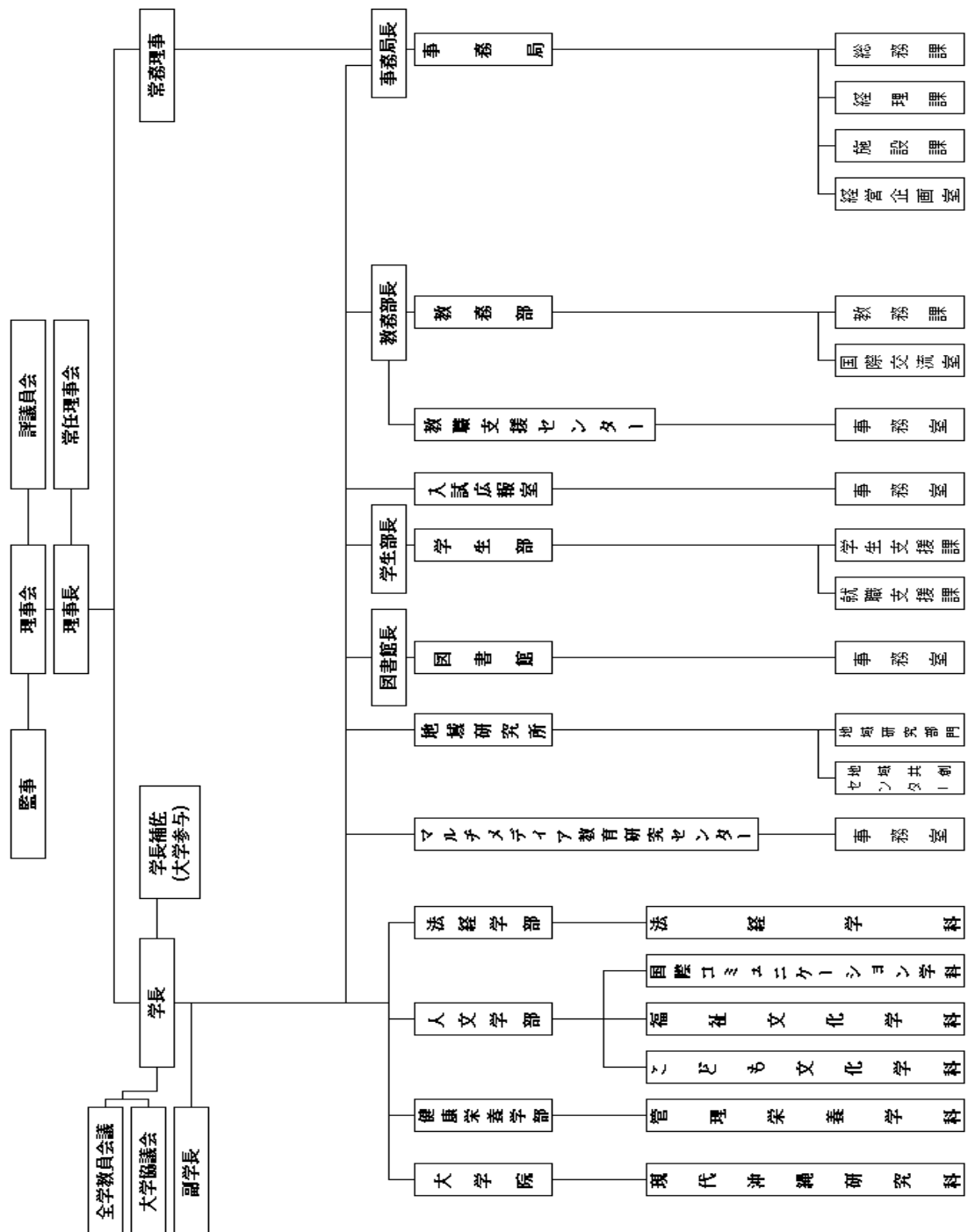
業務の多様化や専門化に対応するため、各部署で必要な知識やスキルを習得することを目的とした研修等に積極的に参加し、対応力の向上を図っている。また、学生の特性や多様化に対応するため、個別対応を行う必要がある部署においては、特にジェンダーバランスを考慮した人員配置を行っている。

大学運営において、教学関係及び事務運営に関して教員と職員の連携を図るため、隔週で「管理職会議」を開催している。管理職会議のメンバーは、学長をはじめとする大学執行部、学部長、大学院研究科長の教員管理職と、常務理事、事務局長、各部署の課長・室長等の法人・職員管理職と、地域研究所長等の付属教育研究機関長である。管理職会議は、全学的な立場で連絡調整を図るとともに、基本方針原案を作成する機関と位置づけており、教職協働で大学を運営するための重要な役割を果たしている（資料10-1-16）。教職協働の取り組みとして、毎年、教職員合同研修を行っている。大学の状況・情報の共有や、大学が直面する課題等に関する研修を行い、共通認識の下で教職員が協力して大学運営や教育研究にあたるための機会としている（資料10-1-36）。

職員の人事考課については、現在、上司による面談及び評価の制度を導入しており、人事異動や昇任等に活用しているが、給与や賞与等の処遇への反映は行っていない。今後は評価基準を明確化し、個々の意欲や能力の向上に繋がり、ひいては組織の活性化及び組織力の向上に資する制度を検討したい。

以上のとおり、法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けており、これらの事務組織は適切に機能していると判断できる。

図 14 沖縄大学運営組織図



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

評価の視点1：大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント（SD）の組織的な実施が行われているか。

本学では、「沖縄大学SD研修実施方針・計画」に則り、計画的、継続的なSD研修を策定している（資料10-1-37）。また、大学全体で実施している教職員合同研修では、大学が直面する課題等に関する研修を実施し、教職協働の面から重要な取り組みとして位置付けている。これら全教職員を対象とした学内における研修の主な実施実績は下表の通りである。

No.	実施日	内容(タイトル)	講師
1	2015年8月10日(月)	すべての学生の学習機会を保障していくために -障がい学生支援からはじまる多様な学生支援-	筑波技術大学 准教授 白澤麻弓
2	2016年2月16日(火)	金沢星陵大学改革10年、奇跡の軌跡 ~進路支援センターは何をやったのか?~	金沢星陵大学 進路支援センター長 堀口英則
3	2016年8月12日(金)	大学マネジメント改革、教育の質向上、教員並びに職員の力量向上	桜美林大学 教授/日本福祉大学学園 参与 篠田道夫
4	2018年8月8日(水)	全学的な内部質保証の起点となる3つの方針と自己点検・評価	公益財団法人大学基準協会 事務局長 工藤潤
5	2018年8月8日(水)	キャンパスハラスメントの発生防止に向けて	特定非営利活動法人アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク 代表理事 御奥久美子
6	2018年9月10日(月)	拡張現実(AR)・複合現実(MR)・仮想現実(VR)を知ろう、体験しよう	沖縄国際大学 産業情報学部 産業情報学科 准教授 小渡悟
7	2018年11月13日(火)	九州産業大学における中退予防の実践事例	九州産業大学 学生部 一之瀬大一 / 入試部 松本孝徳
8	2018年11月16日(金)	iPad Cafe in Okinawa: デジタルデバイスを活用した授業実践	大阪大学サイバーメディアセンター教授/iTeachers Academy 代表理事 岩居弘樹
9	2019年6月26日(水)	大学におけるハラスメントを考える	琉球大学法科大学院/ハラスメント相談支援センター 矢野恵美
10	2019年7月31日(水)	共愛学園前橋国際大学の概要・現状・取組 ~地学・教職・学職一体の大学改革~	共愛学園前橋国際大学 学長/国際社会学部 教授 大森昭生
11	2019年11月20日(水)	進学マネープラン講座	株式会社キッズ・コーポレーション 高校生支援センター 石橋知也

大学の制度として、「事務職員研修規程」を定め、職員として必要な知識・技能等を修得し、資質の向上を図るための研修を受けることができることとしており、大学・部署全体の事務能力向上に繋がる取組への活用を促している（資料10-1-38）。その他、各部署の業務にあたるために必要な研修を受講するため、毎年予算を確保し、担当業務に関する集合研修等に参加している。

外部と連携した研修としては、本学を含む県内私立大学で構成する沖縄県私立大学協会が毎年、共同SD研修会を開催し、県内私大の教職員が合同研修に参加できる機会を設けている。また、2018年度からは県外の提携校である関東学院大学との職員人事交流事業がスタートし、3ヶ月間職員1名を相互派遣し、他大学の業務を経験することで、自大学の業務改善等に繋げる取り組みが行われている。

以上のように、大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じていると判断できる。

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

評価の視点1：大学運営の適切性に関し、適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価を実施しているか。

評価の視点2：監査プロセスは適切か。

評価の視点3：点検・評価結果に基づく改善・向上の事例はあるか。

2015年度に「内部監査規程」を制定し、内部監査委員会を設置した（資料10-1-39）。本規程ではその目的を「本学の業務遂行状況の適法性及び効率性等について、公正かつ客観的に検証・評価し、その監査結果に基づき助言・提言を行うことにより、本学の健全な運営に資することを目的とする」としている。毎年2部署の内部監査を実施しており、監査対象部署は、監査で指摘された問題点等に関し、理事長に改善計画書を作成・提出し、これに基づいた改善活動を行い、改善報告書を作成・提出するという流れで、内部監査の一連の評価・改善活動を行っている。具体的な改善事例としては、理事会や評議員会の議事録等、重要文書に関し、紙媒体でしか保存されていない古い文書についての劣化対策が指摘され、電子化対応を実施した。内部監査の実施状況については、理事会において報告している。

中期計画については、学長を委員長とした委員会において、進捗管理や全体の目標等の達成状況を確認している。年2回の進捗報告、現状の把握及び情報共有を行っている。中期計画の状況は、「外部評価委員会」でも報告し、学外の方からも意見を聴取している（資料10-1-40）。5名の外部評価委員の方々からは、本学の入学者数や中退率、就職率等に関する現状や、計画全般の取り組み等についての意見のほか、本学に期待すること等についてもコメントを受け、非常に有益な機会となっている。

会計監査については、外部監査人による厳正な監査を受けている。監査は年間6回、約500時間を要して丁寧かつ適切に行われている。また、従来の会計処理にとらわれず、監査人から指摘のある点については、学内で検討し、改めるべきは改めるようにしている。改善事例としては、2017年度までは4つの部門で計算書類の内訳表を作成していたが、監査人の意見もふまえ、2018年度の計算書類は大学、法人の2部門で内訳表を作成するよう変更した。

監事については、監事監査のほか、理事会や評議員会へ出席し、法人・大学の業務または財産に関し、不正な行為又は法令若しくは寄附行為に違反する重大な事実がないかを注意している。また、監事は監査人と年2回、ディスカッションを行っており、理事会での重要議案、年度の重要な会計処理等について、情報交換を行っている。

以上のとおり、大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行い、また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っていると判断できる。

(2) 長所・特色

「地域共創・未来共創の大学へ」という本学の理念を実現するために、本学の大学運営には下記の長所・特色が認められた。

- 全教員が出席する「全学教員会議」を設置し、大学運営に関して審議及び情報共有する機会が設けられている。また、法人執行部と大学執行部が出席する「調整会議」を隔週で開催し、重要事項の事前調整や情報の共有等を行うことで、法人・教学の連携協力の下、迅速かつ円滑な大学運営を図っている。
- 学長の選任において、教員も職員も同様に選挙権を有しており、教職員の投票で学長にふさわしい人物を選出する制度を設けている。
- 教職協働の取り組みとして毎年実施している「教職員合同研修会」では、大学の現状についての情報共有や、直面する課題等に関する研修等を行い、共通認識の下で全教職員が協力して大学運営を推進するための機会としている（資料10-1-36）。
- 大学間交流協定を結んでいる関東学院大学との間で、職員1名を3ヶ月間相互派遣しており、他大学での業務を経験することで、双方が自大学の業務改善に繋げる取り組みとして実施されている。

(3) 問題点

- 事務職員の人事評価については、上司による面談等により業績や能力の評価を行い、昇任や異動等に活用しているが、昇任の基準等が明確でないため検討・整備が必要である。また、給与や賞与等、処遇への反映は行っていないため、業務に対する意欲や能力の向上に繋がるような納得性の高い制度を検討したい。

(4) 全体のまとめ

「現状説明」として記述したように、大学の管理運営については、「寄附行為」「学則」「事務組織規程」等により、理事会等の法人組織と学長を統括責任者とする大学における権限と責任の明確化が図られており、法人・教学の役割分担と連携協力が適切に行われていると言える。その結果、大学の発展に必要な新学部の設置（2019年度に健康栄養学部管理栄養学科を開設）、学部学科名称変更（2020年度に法経学部法経学科を経法商学部経法商学科に名称変更）など大学改革、懸案事項解決が進んでいる。長所・特色として、教職協働の取り組みである教職員合同研修会や、他大学との職員相互派遣を実施しており、今後

も継続していく。一方で問題点もあり、事務職員の人事評価における昇任等の基準が明確でないことが挙げられる。これについては、今後の人事考課の導入も含め、職員の能力向上やモチベーションを高めることに繋がる制度の検討を行っていきたい。

長所・特色の更なる伸長や問題点の改善を含め、良好な大学運営のためには、すべての教職員が「教職協働」の意識の下、全学的に取り組む必要がある。「チーム沖大」として一致団結し、着実に進めていきたい。

第2節 財務

(1) 現状説明

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

評価の視点1：大学の将来を見据えた中・長期の計画等に則した中・長期の財政計画を策定しているか。

評価の視点2：大学の財務関係比率に関する指標又は目標を設定しているか。

本学では、長期ビジョンにおいて「激変する社会環境に柔軟に対応し得る組織改革と経営基盤の強化」を掲げ、その実現のための方策を中期計画として明示している。大学運営における安定した財政基盤の確保のため、第四次中長期経営計画（2014～2018年度）の基本戦略5として「経営力の強化（経営基盤の安定並びに就学環境の向上）」を掲げている。その中で、2014～2018年度までの資金収支の目標、消費収支（事業活動収支）の目標、貸借対照表の目標を設定した（資料2-2）。特に、事業収入の要である学納金収入については、全学的な入学定員充足率を112.2%、中途退学率を毎年0.5%ずつ改善する数値目標とし、安定した収入を目指すとした。また、財務関係比率は、事業活動収支差額比率：5～10%、教育研究経費比率：25～30%、管理経費比率：5%、人件費比率：50～60%を目標に設定した。

現在進行中の中期計画である第五次計画（2019～2023年度）では、より細かな学科毎の入学定員充足率の目標及び中途退学率の改善目標を設定し、全学的に対応すべき事項に加え、学科固有の問題や事情にきめ細やかな対応をすることで、その結果を確認できるような目標設定とした（資料1-18）。その他、外部資金獲得として寄附金収入額の目標額3,500万円と、収支バランスを考慮した大学運営において、特に見えておく必要がある事業活動収支差額比率10%の目標値を設定した。

中期計画では、本学の財務運営を支える大きな柱として、学納金収入に影響する入学者確保に関する目標及び退学者の削減に関する目標を次のように設定している。

入学定員充足率の目標値は、大学全体で113.0%、学科別では「法経学科113.6%」、「国際コミュニケーション学科110.0%」、「福祉文化学科（社会福祉専攻）109.3%」、「福祉文化学科（健康スポーツ福祉専攻）122.2%」、「こども文化学科120.0%」、「管理栄養学科106.3%」とした。なお、これら目標値については、今後、文部科学省による入学定員管理の厳格化等により、本学の地域性や規模における新たな政策が示された場合は、それを遵守した目標値の見直しを行う。

中途退学率の目標値は、大学全体で3.5%、学科別では「法経学科4.5%」、「国際コミュニケーション学科4.5%」、「福祉文化学科（社会福祉専攻）3.0%」、「社会福祉専攻（健康スポーツ福祉専攻）3.0%」、「こども文化学科2.0%」、「管理栄養学科2.0%」

とした。

以上、教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定していると判断できる。

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

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

評価の視点 2：教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組みが確立しているか。

評価の視点 3：外部資金（文部科学省科学研究費補助金、寄附金、受託研究費、共同研究費等）の獲得、資産運用等は適切に実施されているか。

本学の事業収入の状況については、2014 年度から 2016 年度までの 3 年間の入学定員割れにより、学納金収入が減少したが、2017 年度以降は順調に入学定員を満たしており、学納金を主軸とした安定した収入を確保することができている。

本学財政の特徴は、単年度収支が黒字を維持しつつも、黒字幅が小さいため、長期設備投資がしにくい財政状況にあることである。ただ、一方で本学所有資産のスクラップアンドビルドを行いながら、必要にして不可欠な設備投資については、最大限行える財務基盤確立を行っている。現金預金を中心とした金融資産は、これまで積み上げを行い、2019 年度の健康栄養学部開設に必要な資金確保にも対応してきた。しかし、新学部の開設に伴い、校舎（4 号館）の建設や設備備品等の購入のための設備投資に係る費用のほか、教員や助手等の人員は、ほとんど開設初年度から採用する必要があり、ほぼ完成年度に要する額と同等の人件費が発生した。

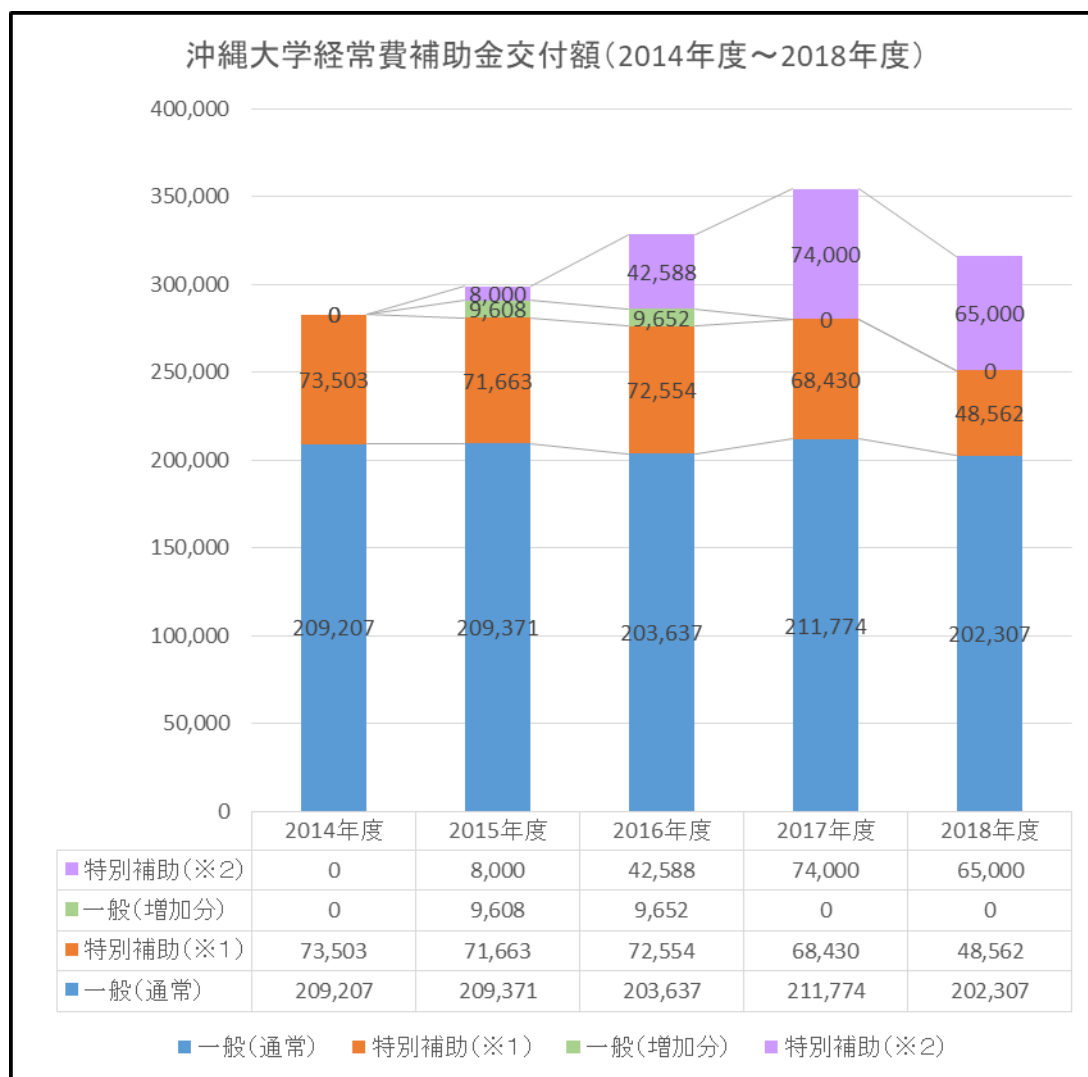
一方で、学生は毎年 1 学年（80 名）ずつしか増えないため、収支のアンバランスにより、開設 2 年目までは赤字となるが、3 年目からは黒字化、以降は安定した収支を見込んでいる（資料 10-2-20）。

毎年の予算作成及び事業計画策定においては、「新たな設備投資の影響度試算」を作成し、過去 20 年程度の財政状況を主な指標のグラフで振り返りながら、今後 7 年程度の財政状況の変化を推計して、大学運営への大きな影響が生じないかを確認している（資料 10-2-21）。

教育研究活動は大学にとって、最重要な活動であり、毎年度の予算では必要な教育研究活動費を確保し、教育研究費比率を 30%前後で維持できるよう予算配分を行っている。

中期計画においては、収入増の取り組みとして、競争的補助金の獲得や寄附金募集の強化を挙げている。競争的補助金は、改革総合支援事業（2015 年度、2016 年度）（資料 1-20【ウェブ】）、研究ブランディング事業（2016 年度～2018 年度）（資料 9-10【ウェブ】）、経営強化集中支援事業（2017 年度、2018 年度、2019 年度）を獲得し、次頁の図に示す通

り、競争的補助金の増額分を含め、毎年約 3 億円前後の経常費補助金の交付を受けている。



(※1) 教育研究に関する特色ある取り組みに対する補助金で競争的特別補助金以外の特別補助金
 (※2) 上記以外の競争的特別補助金(改革総合支援事業、研究ブランディング事業、経営強化集中支援事業)

寄附金収入については、創立 60 周年記念募金を企画し、2017・2018 年度で約 3,700 万円の収入があった。

また、文部科学省科学研究費補助金については、2017 年度実績で 7,150 千円(6 件)であったが、2018 年度は 17,940 千円(13 件)、2019 年度は 16,120 千円(13 件)と着実に獲得実績をあげている。

受託研事業収入については、2018 年度実績で 1,498 千円であったが、2019 年度は環境省の環境研究総合推進費 44,757 千円を獲得したことにより大幅増となった。

資産運用は、リスクの高い投資等は行っておらず、県内地方銀行の株式保有による配当金収入のほか、定期預金の利息収入等、金額は僅かであるが堅実な運用を行っている。

支出に関しては、経常予算を2017年度から各部署前年度比2%削減、5年で10%削減を基本方針としつつ、必要な新規事業等については増額を認め、メリハリのある予算配分を実現している。

以上、教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立していると判断できる。

(2) 長所・特色

- ▶ 外部資金の獲得においては、法人トップである理事長及び常務理事を中心に、同窓会・後援会の協力体制の下、地元企業等を直接訪問し、寄附金募集活動を行い、学生への奨学金支援や教育研究環境の整備等に活用している（資料10-2-21 寄附実績企業一覧）。

(3) 問題点

- ▶ 財政基盤の確立のためには、安定的な入学定員の確保、退学者減による大学収支の基本的部分の収支改善が肝要である（大学基礎データ（表3、表6））。

(4) 全体のまとめ

「現状説明」として記述した事項以外にも、2017年度にはアネックス共創館の整備、2018年度には学生食堂の設置等、必要な設備投資の他、法経学部の公務員対策講座の経費増額等、効果的な予算配分・執行が行えている。

2019年度には健康栄養学部を開設し、設置後2年間の当年度収支差額は赤字の見込みであるが、今後の学納金収入の見込み等を含め、概ね安定した財政基盤が確立できていると言える。長所・特色としても、外部資金獲得のための法人トップによる寄附金募集の企業訪問等を行っており、今後も同窓会・後援会と協力・連携しながら取り組んでいく。

一方で問題点もあり、2014年度から2016年度にかけて入学定員割れであった状況を教訓とし、入学定員の確保と、退学者を減らすための対策を全学的に実施して、財政基盤の確立に不可欠である安定的な学納金収入の確保を図っていく必要がある。

終章

今回、大学基準協会による第3期の大学評価を受審するにあたり、同協会の大学基準や点検・評価項目に従って、改めて本学が取り組んでいる教育研究活動等全般にわたり、自己点検・評価をおこなった。

第2期の大学評価の受審以後、PDCAサイクルの導入など新たに取り組みが必要とされた内部質保証に関わる仕組みを積極的に取り組んできたが、2018年の長期ビジョン「OKIDAI VISION 2028」の策定、学習成果・教育成果の可視化など、これまで以上に、新たな取り組みが必要とされた時期における今回の受審は、本学の自己点検・評価を総合的に見直す貴重な機会となったととらえている。

自己点検にあたっては、学長を中心とする執行部の主導のもと、全学内部質保証推進組織である中長期経営計画・自己点検委員会を適宜開催し、ミクロ、ミドル、マクロレベルの自己点検をその都度共有しながら進めていく方式をとってきた。また、3つのポリシーの策定、学習成果・教育成果の可視化など、教育内容に深くかかわる項目については、学部長、研究科長と執行部が中心メンバーとなる教学マネジメント委員会で方向性を審議し、必要な改革を進めてきた。また、改革が必要とされる項目の基礎データ及び、改革の施行後の検証データ収集と解析は、教学IR委員会が行い、これら三者が連絡協議を行うことで、大学全体の内部質保証を進めていく組織体制は、本学においては、有効に機能したと総括できる。この内部質保証推進組織以外に、内部質保証に関わる規程の改正など、大学運営に関わる重要事項の決定に関しては大学協議会が機能を果たしている。また、本学の特徴としては、大学協議会、学部教授会以外にも、月に一度、全学の教員が一同につどう全学教員会議の仕組みがあり、さまざまな改革の必要性の伝達、自己点検の結果の共有等に関して、学長自らが全教員に対して伝えることができたことも、特筆できる事項である。2020年1月27日に開催された外部評価委員会においては、第五次中計の報告とともに、自己点検・評価報告書について、本学の自己点検・評価の仕組みとともに、この時点で執筆が終了していた部分についての報告書の提示・説明を行い、総合的には「よくできている」という評価をいただくことができ、本学のそれまでの自己点検・評価の活動に大きな誤りがなかったことが確認できた。なお、同時にいくつかの改訂・付加すべき点についての指摘もいただき、以後、報告書に漏れがないような執筆を行い、本報告書の提出を行った。

学習成果・教育成果の可視化については、2019年度に全学的な取り組みの方向が確認され、実施、結果について学科・学部による見返しが行われ、改善に向けての検討が始まったところである。そのため、まだ、改善結果がどのようなものであるかについて、ここで報告をすることができない。この点に関しては、今後の課題といえる。外部評価委員会においては、学生たちの学びのモチベーションを上げる意味でも、卒業の折に、学業成績も含め、活動の優秀者に対しての表彰を行っているかという質問が寄せられた。本学においては、卒業時、在学中に活動が顕著だった学生に対して、学長賞、嘉数昇賞（注：創設者にちなむ）、学部長賞の表彰をおこなっているが、在学中の学生に対して、これらの表彰

終章

者が、どのような観点で選ばれ表彰されているかについて、もっと周知をおこない、学生たちの学びのモチベーションに寄与するものとして位置付ける改訂は今後していくこととしたい。

内部質保証とからみ、2019年度より、教員個々の教育活動の自己点検の仕組みについても、ティーチングポートフォリオの内容を取り込んだ形の年次報告書の作成を義務付けることとした。この改革についても、今後、教員の意見聴取も行い、またその成果を見据えながら、さらに有効な方式等を検討する必要があると考えている。

このような改訂を行うことで、内部質保証の仕組みは、少しずつ、あるべき姿に近づけられているが、まだ、残されている課題もある。

本学は長期ビジョンを定め、その長期ビジョンに即した中期計画を立て、大学憲章を実現することをめざしている。OKIDAI VISION 2028は「地域がキャンパス、地域のキャンパス」とうたっている。そのめざすべき目標からすると、取り組むべき課題はいろいろと残されている。本学は長期ビジョンでもうたっているように、地域との関わりが深い大学である。例えばこども文化学科では、現役での教員採用試験合格者を多数、輩出できており、地域で活躍する人材育成の面で本学が果たしている役割を、端的にあらわしている。しかし、地域でどのようなことが必要とされているかは、さらに地域の自治体・企業等の声を聴き、その内実をとらえて、大学のできることを模索していく必要があるだろう。2020年1月16日には、本学と包括連携協定を結んでいる沖縄県中小企業家同友会の方々と、執行部及び学部長等による懇談会を行った。その場において、地域の企業の方々がどのような人材育成を望むのか等について意見を聴取したが、その中のひとつとして、地域の中小企業の抱える後継者不足問題が取りざたされた。例えばこのような課題に、本学がどのようにからむことができるかも、一つの具体的な課題として残されている。

高等教育機関として、大学は学生に対して教育活動を行うとともに、彼らを社会に送り出し、実際の社会の様々な分野で実践していくことを支援する役割がある。すなわち人材育成機関としての大学には、教育研究活動と、管理運営等の面において、社会的な責任があることを自覚しなければならないだろう。そのような意味で、内部質保証システムの確立と、自己点検・評価活動への取り組みは、外から与えられたものとしてではなく、社会的な機関としての大学の存立の基盤に直結するものであることを、すべての教職員が理解・共有する必要がある。

7年に一度の認証評価は、大学が外に開かれた場であることを保障するための機会でもあると考える。「地域がキャンパス、地域のキャンパス」を標榜する本学であるからこそ、今回の認証評価において、我々の気づいていない問題点や課題を指摘していただき、より地域に開かれ、地域のためにある大学としてありつづけたいと願う。

“地域共創・未来共創の大学へ”

2019 自己点検・評価報告書

2020年3月23日

沖縄大学全学内部質保証推進委員会

学長 盛口 満

所管 経営企画室