

第四次中長期経営計画自己点検・評価書

2019年6月

沖縄大学

## 目 次

第1章 理念・目的	6
（1）現状説明	6
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。	6
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。	7
点検・評価項目③：大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。	7
（2）長所・特色	7
（3）問題点	8
（4）全体のまとめ	8
第2章 教育研究組織	9
（1）現状説明	9
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。	9
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。	10
（2）長所・特色	10
（3）問題点	11
（4）全体のまとめ	11
第3章 教員・教員組織	13
（1）現状説明	13
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。	13
点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。	13
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。	14
点検・評価項目④：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。	15
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。	15
（2）長所・特色	16
（3）問題点	16
（4）全体のまとめ	16
第4章 教育内容・方法・成果	17
（1）現状説明	17
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。	17
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。	17
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。	17
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。	18
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。	19
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。	20
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。	21
点検・評価項目⑧：【基本戦略2】学生が主体的に学び学習する魅力的な授業の創造とカリキュラム見直しによる教育改善	21

(2) 長所・特色	22
(3) 問題点	22
(4) 全体のまとめ	22
<b>第5章 学生の受け入れ</b>	<b>23</b>
(1) 現状説明	23
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。	23
点検・評価項目②：学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。	23
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。	23
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。	24
点検・評価項目⑤：【基本戦略1】学生募集力強化における入学生の安定的確保	24
(2) 長所・特色	25
(3) 問題点	25
(4) 全体のまとめ	25
<b>第6章 学生支援・就職支援</b>	<b>27</b>
(1) 現状説明	27
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。	27
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。	27
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。	28
点検・評価項目④：【基本戦略3】中退率を減少させるための学生支援	29
点検・評価項目⑤：【基本戦略4】就職率を向上させるための就職支援	29
(2) 長所・特色	30
(3) 問題点	31
(4) 全体のまとめ	33
<b>第7章 教育研究等環境</b>	<b>34</b>
(1) 現状説明	34
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。	34
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。	34
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。	35
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。	35
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。	36
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。	36
(2) 長所・特色	36
(3) 問題点	37
(4) 全体のまとめ	37
<b>第8章 社会連携・社会貢献</b>	<b>38</b>
(1) 現状説明	38
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。	38
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。	38

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。.....	39
(2) 長所・特色.....	39
(3) 問題点.....	39
(4) 全体のまとめ.....	39
<b>第9章 管理運営・財務</b> .....	40
第1節 管理運営.....	40
(1) 現状説明.....	40
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。.....	40
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。.....	41
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。.....	42
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。.....	43
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。.....	44
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。.....	44
点検・評価項目⑦：【基本戦略5】「経営(法人)力の強化」におけるIR機能、外部資金調達力の強化による財政基盤の安定化並びに施設改善による就学環境向上を図る。.....	45
(2) 長所・特色.....	45
(3) 問題点.....	45
(4) 全体のまとめ.....	46
第2節 財務.....	47
(1) 現状説明.....	47
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。.....	47
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。.....	47
(2) 長所・特色.....	48
(3) 問題点.....	48
(4) 全体のまとめ.....	48
<b>第10章 内部質保証</b> .....	50
(1) 現状説明.....	50
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。.....	50
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。...	50
点検・評価項目③：方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。.....	51
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。.....	51
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。.....	52
(2) 長所・特色.....	52
(3) 問題点.....	52
(4) 全体のまとめ.....	52
<b>第11章 国際交流</b> .....	54
(1) 現状説明.....	54
点検・評価項目①：外国を含めた地域社会と協働できる人材を養成すべく、国際的通用性の高い教育・研究の組織的推進に関する方針を明示しているか.....	54
点検・評価項目②：国際交流に関する方針に基づき、国際的通用性の高い教育・研究を組織	

的に推進しているか。.....	54
点検・評価項目③：国際的通用性の高い教育・研究を組織的に推進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・向上に向けた取組を行っているか。.....	54
（2）長所・特色.....	55
（3）問題点.....	55
（4）全体のまとめ.....	55
<b>第12章 環境保全</b> .....	<b>56</b>
（1）現状説明.....	56
点検・評価項目①：教育と研究を通じて地域の課題の改善を図ることのできる若者を育成し、大学を取り巻く環境を考えるべく、環境保全に関する方針を明示しているか....	56
点検・評価項目②：環境保全に関する方針に基づき、「エコキャンパス」の実践を組織的に推進しているか。.....	56
点検・評価項目③：「エコキャンパス」の実践の組織的な推進について、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・向上に向けた取組を行っているか。	56
（2）長所・特色.....	57
（3）問題点.....	57
（4）全体のまとめ.....	57

## 第1章 理念・目的

【理念・目的】沖縄大学・大学院の目的（学則）、学部・研究科の目的（学則）、沖縄大学憲章

### （1）現状説明

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

評価の視点1：学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の設定とその内容

評価の視点2：大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性

沖縄大学は生まれながらにして地域の大学であった。学校法人沖縄大学（当時は学校法人嘉数学園）は、1956年に沖縄で初の私立高校として発足した。学校法人の寄付行為は、建学の理念を「この法人は、教育基本法、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、これを適応しうる有能なる人材を養成することを目的とする」と謳った。

法人は、58年に短期大学を、61年に4年制大学を開設した。しかし米軍政下で設立された沖縄の大学は、米軍指令によって設立された琉球政府立の琉球大学を含めて、すべて日本の大学設置基準を満たしていなかった。そこで1972年の沖縄返還に際して、琉球大学は国立とし、2つあった私立大学、すなわち沖縄大学と国際大学は統合して沖縄国際大学にするという政策が提示された。嘉数学園理事長はこの方針を受け入れたが、沖縄大学の教職員には統合反対・自主存続の主張が根強く、結局大学の規模を大幅に縮小し、沖縄返還後に文部省に認可申請を行い、再認可を受けることで決着した。しかし、存続問題の後遺症等のため社会的存在意義を十分に認知されない状況が応募者の減少となって現れた。

こうした事態に直面して教職員の間には、大学理念を明確にし、自力更生路線で大学再建に乗り出そうという気運が生まれた。1978年秋のことである。このとき以来、「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」という理念のもとに、入試方法やカリキュラムの再検討、本土大学への派遣学生制度（後に単位互換制度に発展）、社会人対象の各種教養講座の実施、きめ細かい就職指導などを実践して社会的評価を高め、それは入学志願者の急増となって現れた。

2008年6月には創立50周年を迎え、新しい半世紀へと踏み出している。創立50周年を節目にこれまでの理念を受け継ぎ、新しい時代に即して再定義をすべく「新沖縄大学宣言」を発表した。新沖縄大学宣言は、「地域共創・未来共創の大学へ」を新たな大学の理念とし、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拠点、3. 共創力を育む大学教育への変革を、の3本の柱にしている。

2012年10月には、新沖縄大学宣言を、目標に向けた行動の基準としての性格をより明確にすべく「沖縄大学憲章」と改めた。

沖縄大学は2018年に創立60周年を迎えた。これを期に10年後の沖縄大学像を描くことになった。沖縄大学初の長期ビジョン「OKIDAI VISION 2028」である。沖縄大学憲章を10年後の姿に重ね、より具体的に述べ、深化させたものである。長期ビジョンは60周年記念式典において公表され、それを基に前半5年間の中期計画の策定が行われることになった。この理念を核として、大学のディプロマポリシー、カリキュラムポリシー、アドミッションポリシーがあり、さらに学部学

## 第1章 理念・目的

科の学びの内容に即した3つのポリシーが明確にされている。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として学生を育てることを全学的に確認している。

研究科は、沖縄大学憲章に掲げられた「地球市民・地城市民の共育の拠点」として、大学の理念を基礎に置き、既存の学問を複合（融合）させながら課題に取り組むという学際志向を基本的な姿勢としている。そして、地域社会が直面している政治や行政、制度、法、経済、経営、福祉、健康、環境等の問題解決や自立的発展、また、沖縄や東アジアの歴史的文化的諸課題に関する研究や方法論の構築をめざし、地域共創・未来共創を担うことのできる人材の育成を目標としている。

### 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：学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の適切な明示

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

沖縄大学憲章及びOKIDAI VISION 2028は、60周年記念式典などでチラシを作成するなど周知に努めている。またウェブサイトに掲載し、社会に公表するとともに、大学規程の巻頭、全学生に配布される学生ハンドブックに掲げられ構成員に周知されている。

受験生に対しては、専用ホームページ「沖縄大学入試ナビ沖大PASS」や「大学院案内」において明示している。

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

評価の視点1：将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定

2018年に沖縄大学として初の「OKIDAI VISION 2028」を策定した。沖縄大学憲章、長期ビジョン、中期計画、三つのポリシーが、全体的・有機的・体系的になるよう工夫されている。

#### (2) 長所・特色

- ・「地域共創・未来共創の大学へ」は沖縄大学の伝統に深く根ざし、かつ短く覚えやすく唱えやすいフレーズで、教職員の間では完全に周知されている。
- ・那覇市との連携は強い。包括連携協定を締結し（資料）、経営陣に副市長が参加している。
- ・2012年4月に地域共創センターが設置され、意識的に地域の未来の共創の教育や活動が行われている（資料 沖縄大学規程集第8篇「沖縄大学地域研究所規則」第6条）。
- ・地元の中の地元である長田・寄宮・国場地域との連携は深まっている。例えば、ミニディサービス、国場子ども教室、夏休み朝のラジオ体操、わんぱく運動会など、地域の要望を教員・学生が受け止めた活動が行われている。
- ・各学部学科研究科で、「地域共創・未来共創」を意識した科目の設置、カリキュラムの構成が行われている。例えば、地域関連科目は、全学生に選択必修となっており、研究科は、そもそも「現代沖縄研究科」である。地域研究所では、「琉球弧研究支援」で、学生の地域研究を支援している。
- ・現代沖縄を研究したすぐれた修士論文に対して現代沖縄研究奨励賞（100万円）を授与してい

## 第1章 理念・目的

る。第1期修了生（2007年3月卒業）で受賞者の平良勝保氏は、2011年秋に修士論文を基にした著書『近代日本最初の「植民地」沖縄と旧慣調査 1872－1908』（藤原書店）を公刊した。

### （3）問題点

- ・「地域共創・未来共創の大学へ」が本学の理念であることがすべての学生に周知徹底されているか把握できていない。特に「沖縄大学憲章」を読んだことのある学生は少ないと思われる。アンケートを取る機会を通して宣言に真剣に触れる機会を作るなど工夫が必要である。
- ・沖縄大学憲章の二番目の柱である、「地球環境・地域環境の貢献する教育研究」の強化が必要である。環境を専門とする教員の採用が2019年度決定しており、当該教員の活躍が望まれる。ISO14001の取り組みの見直しも必要である。

### （4）全体のまとめ

地域と共にある大学としての沖縄大学の個性は鮮明である。この理念を、常に意識し、教育研究も確実に成果を上げていけば、地域の信頼も厚く、100年大学としての未来も開けてくるものと確信する。

## 第2章 教育研究組織

### (1) 現状説明

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

評価の視点1：大学の理念・目的と学部（学科または課程）構成及び研究科（研究科または専攻）構成との適合性

評価の視点2：大学の理念・目的と附置研究所、センター等の組織の適合性

評価の視点3：教育研究組織と学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮

本学は「地域共創・未来共創の大学」を標榜し、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する。この目的を達成するため、学部には法経学部および人文学部、大学院に現代沖縄研究科を設置し、以下に述べる教育を実践している。

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コース制を導入している。法律行政コースでは法律と行政の2つの面から地域を支える人材を、経済経営コースでは経済学・経営学さらには情報分野までを幅広く対応できる人材を、地域社会コースでは国際・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を、それぞれ育成することを目的としている。学生個々の多種多様な目標に合わせ、より細やかな教育機会を提供し、目まぐるしく変化する社会情勢に対応できるよう問題発見・解決能力を養うカリキュラムとなっている。

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学科により構成される。国際コミュニケーション学科には4コースが用意されており、語学を中心とする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のほか、国際協力、国際交流及び観光産業に重点を置いて国際人として活躍できる人材の育成を目的とする国際交流コースが設けられている。福祉文化学科は2専攻を設置し、社会福祉専攻と健康スポーツ福祉専攻から成る。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」及び「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、保健体育の教員免許だけでなく、地域に根ざした健康活動に寄与する優れた指導者を養成することを目指している。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育成することを目的としている。

大学院現代沖縄研究科は、地域経営専攻と沖縄・東アジア地域研究専攻の2専攻を設置する。地域経営専攻では、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。また、沖縄・東アジア地域研究専攻では、沖縄およ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、講義科目について「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、学部学科および研究科各専攻は、いずれも地域社会ないし沖縄社会に根ざし、地域の問題解決に寄与できる人材を育成することを目的としており、大学理念・目的と適合しているものと思われる。

なお、本学の附置研究所又はセンターとして、地域研究所、マルチメディア教育研究センター、

教職支援センターがある。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・研究及び地域共創・未来共創にかかる事業を行うことを目的とする。マルチメディア教育研究センターは、大学の理念・目的を実現するために必要な教育研究活動環境を提供するために設置されている。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、学科・研究科別に教員養成理念を作成している。これらのポリシー等に基づき、教職支援センターが中心となって、教職課程の維持に必要な科目を設置し、継続的に点検しており、適切な設置状況が確保されている。以上のことから、大学の理念・目的と附置研究所、センター等の組織の適合性も同様に確保されているものと考えられる。

したがって、大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターの設置状況は適切であると判断される。

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

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

各学部等のレベルでの点検・評価の取組みは、以下のとおりである。法経学部では、学部長、学科長、3コース主任の5名を中心として、教授会及びコース会議でカリキュラムの特色や科目の特性について点検・評価を行っている。人文学部においては、各学科において概ね半年に1回のペースで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。現代沖縄研究科では、研究科委員会を毎月開催し、大学院の講義科目および研究指導を担当する教員が集い、院生のニーズや教育に関する問題点について討議している。また、必要に応じて、それぞれの専攻会議を開催している。

地域研究所では、学内教員で構成される地域研究所企画運営委員会にて年2回、地域研究所の成果である紀要論文の審査を行っており、これが実質的な評価となっている。2016年度以降は、ブランディング事業による外部評価がこれに加わっている。マルチメディア教育研究センターでは、同運営委員会を年2回程度実施し、中・長期経営計画に基づき、半年に1回の点検・評価を行っている。教職支援センターでは、運営委員会が定期的に開催されており、教職課程の適切な運営のために必要な事項につき審議・検討を継続的に行っている。審議の結果、改善点が見つかった場合には、次年度に改善するための方策を検討し、学科・研究科に提案するという仕組みを採っている。

以上のとおりであるが、全学的な観点からの各学部等または附置研究所等に対する定期的な点検・評価の仕組みは、教学マネジメント委員会ないし管理職会議等の会議体が存在するものの、必ずしも十分に機能しているとは言い難いのが現状である。

### (2) 長所・特色

各学部等の長所は、以下のとおりである。法経学部では、法律・経済・経営を融合的に学ぶ学部の教育方針に基づき、初年度教育として入門科目を必修化するとともに、2年次からはより専門的に学べるよう、専門科目及びゼミをコース毎に体系づけている。人文学部国際コミュニケーション学科は、教員を大学教育学会等に参加させ、学会での情報等を学科会にフィードバックさせている。福祉文化学科では、2専攻の特色を念頭にカリキュラムを編成し、教員採用人事を検討している。こども文化学科は、地域教育の人材育成という目標と関連し、教員採用者の中で地元沖縄県への応募・採用率が高いことが長所である。現代沖縄研究科は、両専攻に専攻主任を置くことによって、

各専攻の課題を丁寧に汲み上げ、さらにそれを研究科委員会において全員で討議することによって、研究科全体の課題として共有している。

地域研究所では、紀要「地域研究」が毎年2回発行されており、県内の大学研究所の関係者会議が立ち上がり、論文査読など横の連携が可能となっている。同研究所の私立大学ブランディング事業は、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、県内外の研究連携の基礎となりつつある。マルチメディア教育研究センターでは、コンピュータ教室やネットワーク環境、仮想基盤構築、ネットワークの増速等、ICT基盤整備について安定した管理運用の実績がある。コンピュータ室補助員については、学生アルバイトを導入した。教職支援センターでは、教務部長が教職支援センター長を兼任することにより、教務課とも連携が取りやすくなり、教職志望者の支援強化に繋がっている。教職科目を担当する専任教員が採用されたことにより、各学科との意思疎通が改善したほか、各教科の指導体制も充実しつつある。

### (3) 問題点

各学部等の問題点は、以下のとおりである。法経学部では、将来の進路をまだ考えていない学生や、とりあえず同学部に進学してきた学生をどのように指導し、将来の進路選択と教育内容を自覚的に結びつけることができるようにしていくかが課題である。人文学部においては、学科運営に関わる各教員のバランスが取れておらず、一部の教員が過剰負担を背負わされている点が問題である。この他に、国際コミュニケーション学科では、点検・評価に基づく改善がなお不足していること、日本語コミュニケーションコースに専任教員がいないことが問題点として挙げられる。福祉文化学科では、定期的に点検・評価を行う基準や仕組みが十分にできていないこと、こども文化学科では、教育現場との連携を強化する必要があることが指摘できる。現代沖縄研究科においては、講義や研究指導担当の教員を増やす必要があること、教員免許（専修免許）取得者の増加に繋がる施策を検討することも課題として考えられる。

地域研究所では、地域経済分野の研究が比較的少ないこと、マルチメディア教育研究センターでは、技術系職員2名体制を維持できていないこと、また、コンピュータ教室補助員についても人員不足の状態が続いている点が問題である。教職支援センターでは、大学院における教職課程の意義について自覚的な議論を促す必要があると考えているほか、センター長の業務量が増加していることが問題であると考えられる。

### (4) 全体のまとめ

本学における学部・研究科、附置研究所、センターは「地域共創・未来共創の大学へ」という大学理念と適合性を有しており、その設置状況はおおむね適切であるといえる。健康栄養学部の新設も地域における社会的要請によるもので、その設置の社会的意義は大きい。ただし、組織の適切性についての定期的な点検・評価が十分に行われているとはいえず、この点は検討課題である。

法経学部においては、2018年度入学生よりコース制再編を実施し、従来の法律・経済・経営に加えて地域社会を融合的に学ぶことが可能となり、学生の多様な将来像に対応できるようになった点で、一定程度のカリキュラム改善が果たされた。新設科目やカリキュラム変更した科目の受講状況・学生の反応等を注視しつつ、引き続きカリキュラムの整備を行っていく必要がある。

人文学部においては、教員採用人事は順調に行われているが、各教員が教育や学務に携わる程度にバラツキがあり、精神的な不調を訴える教員もいることから、学生の満足する教育を提供するために教員の精神的なケアを充実させる必要がある。中でも、国際コミュニケーション学科及び福祉文化学科では、教育研究組織の定期的な点検・評価が行われているとはいえない。こども文化学

## 第2章 教育研究組織

科は、小学校教員養成課程としての機能を十分に果たしていると思われる。

現代沖縄研究科は、社会人や留学生、博士課程進学希望者等、多様な大学院生の関心やニーズに対応できるカリキュラム編成や学習支援を行ってきたが、定期的な点検・評価に基づく改善を引き続き行う必要がある。

地域研究所では、従来の共同研究班による研究に加えて、私立大学ブランディング事業の採択により「子どもの貧困問題に強い沖大」のイメージを地域社会に印象づけることに成功しつつある。マルチメディア教育研究センターはスリム化がなされ、情報教育の推進及び全学の情報化を担う部署として再編されたが、センター運営職員の人手不足の状況はなお改善されていない。教職支援センターにおいては、教職科目を担当する専任教員が採用されたことにより、各教科の指導体制の充実を図り、教職支援センター運営委員会の運営の効率化や機能性を高めることができている。

一定程度の改善が図られた各学部等または附置研究所等においては、その成果を見極めつつ、次の点検・評価の作業を行っていく必要がある。依然として改善策を打ち出すことができていない学科等においては、自己点検・評価そのものが十分に行われていない可能性があり、全学的な点検・評価を強化する必要がある。

## 第3章 教員・教員組織

### 【基本方針】 沖縄大学の求める教員像、沖縄大学の教員組織編成に関する方針

#### (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成に関する方針を明示しているか。

評価の視点1：大学として求める教員像の設定

- ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

沖縄大学基本方針（2012年制定）の中の「6. 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。また、同基本方針中の「7. 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、学部学科のDP及びCPを確実に実施する観点から、必要な人材を登用するものとされている。

具体的には、法経学部においては、教員採用時に専門分野に関する教育業績・研究業績を厳しく査定し、また教育に対する姿勢を実際の模擬講義を行わせることで評価している。人文学部各学科においては、大学の理念・目的に基づき、それぞれのコースや専門科目に適合する研究や教育が可能な教員を採用・配置している。現代沖縄研究科の教員は、「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」（2015年制定）に基づき、研究科委員会において審議・任用されている。

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成しているか。

評価の視点1：大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

評価の視点2：適切な教員組織編成のための措置

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

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制

2018年度現在、学部・研究科等毎の専任教員数は、以下のとおりである。法経学部法経学科の専任教員は25名、そのうち教授は10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10名（共通科目の情報系及びキャリア担当教員を含む）、地域社会コース（共通科目系、教職を含む）教員が8

名という配置になっている。同学科の主要な科目である「コース専門科目」は、106科目中84科目を専任教員が担当しており、適正な配置となっている。

人文学部国際コミュニケーション学科の専任教員は12名、そのうち教授は6名である。設置基準の要求する専任教員数7名、教授数4名を満たしている。同学科の主要な授業科目である「コース専門科目」は92科目中58科目を専任教員が担当しており、適正な配置となっている。同学部福祉文化学科の専任教員は17名、そのうち教授は6名である。設置基準の要求する専任教員数10名、教授数5名を満たしている。同学科の主要な科目である「専攻専門科目」は、86科目中46科目を専任教員が担当しており、適正な配置となっている。同学部こども文化学科の専任教員は9名、そのうち教授は6名である。設置基準の要求する専任教員数6名、教授数3名を満たしている。同学科の主要な科目である「専攻専門科目」は、96科目中59科目を専任教員が担当しており、適正な配置となっている。

両学部において、健康上の都合により教員の労務に支障が出たときは、当該教員への授業負担軽減措置がとられている。また、各学部の専任教員の男女比は、法経学部19対6、人文学部26対12であり、ジェンダーバランスは比較的良好となっている。法経学部には2名、人文学部には4名の外国人教員が配置されており、国際性の観点からも良好である。

現代沖縄研究科における専任教員は、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である。地域経営専攻の担当教員数は15名、うち、研究指導担当は8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、うち、研究指導担当は6名である。同研究科の教員は、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（2015年制定）に基づき、研究科委員会において審議・任用されている。

本学において大学設置基準別表第二の専任教員は、共通科目を1人あたり2コマ以上担当すべきことが規定により義務づけられており、これにより教養教育を担当する教員が確保されるよう図られている。

#### 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、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

評価の視点2：規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

教員の募集・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（2011年制定）、同細則（2013年制定）及び沖縄大学特別任用教員に関する規程（2004年制定）があるほか、沖縄大学基本方針（2012年制定）において教員組織編成に関する方針が明示されている。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（2002年制定）が定めている。昇任に関しては、沖縄大学教員の昇任の手続きに関する規程（2002年制定）が詳細を規定している。

各学部等の実施状況は、以下のとおりである。法経学部では規程に基づき、適切な教員採用を行っており、優秀な人材を広く公募し、専任教員の偏りが生じないように配慮し、業績に応じた職位での採用を決定している。昇任申請に際しては規程に基づき、研究及び教育実績を点数化し、適切な審査を行っている。人文学部も規定に基づき、教員の募集、採用、承認等を適切に行っているが、教授職への昇任が遅れている学科が見受けられる。現代沖縄研究科においては、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（2015年制定）に基づき、適切に募集・採用が行われている。

**点検・評価項目④：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：FD活動の組織的な実施

評価の視点2：教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

沖縄大学ファカルティ・デベロップメント委員会規程（2010年制定）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。各学科でFD活動を立案・計画してもらい、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。これまで全学的な学習規律、授業改善アンケートの見直し、学修ポートフォリオの活用方法、等が議論されている。さらに、FD活動の情報共有のためのコラムを本学の広報紙に設置しているほか、学生による授業評価アンケートの結果を利用した教員顕彰の仕組みが設けられている。

各学部等における実施状況は、以下のとおりである。法経学部法経学科では、ゼミの学修成果を共有するゼミナール大会をFD活動として位置づけてきたが、さらに2017年度より毎年度、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ものとした。また、コースの再編により、コース毎のFD（教育方法の共有化や意識啓発）を促し、全専任教員でFDに関する情報の共有及び共通認識を持つよう確認している。人文学部国際コミュニケーション学科では、毎年度、大学教育学会への教員を派遣し、学科内で報告会を行っている。年度末には学科独自のFD研究会を開催し、演習科目等での活動研究を行っている。同学部福祉文化学科では、学科内にFD担当の教員を2人置き、担当教員を中心にFD勉強会を開催している。同学部こども文化学科では、全学のFD委員を1名選出し、全学的なFD活動について学科でも周知し、適宜議論を行っている。また学科独自のFD活動も、テーマを決めて実施している。現代沖縄研究科においては、主に年2回の修士論文等中間発表会および修士論文等最終報告会を通して、大学院生の研究成果を相互に照らし合わせることによって、教員の資質向上およびカリキュラムや授業の改善・向上につとめている。

**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：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

講義毎の学生による授業評価アンケートの結果を教員間で共有するとともに優秀な教員を顕彰する、講義毎の学生の成績評価の分布状況を共有し、適正な成績評価を促すという取組はなされているが、教員や教員組織の適切性について定期的に点検・評価するという仕組みは制度的にまだ導入されていない。教員の職務状況については、自己点検シートを導入し、年度末に提出してもらうという仕組みを導入しようとしている。

各学部等における実施状況は、以下のとおりである。法経学部法経学科では、授業評価アンケートの結果を学科で共有し、評価が低い場合には改善・向上に向けた取り組みを検討している。人文学部各学科では、学科独自の定期的な点検・評価は行われていない。現代沖縄研究科では授業評価アンケートは行われていないが、これに代わる研究科長による院生のヒアリングを導入しようという動きがある。

#### (2) 長所・特色

求める教員像や教員組織の編成に関する方針については、各種規程において明示されている。教員の募集・採用・昇任に関する規程についても整備されている。FD委員会の設置により、FD活動の組織的な実施も一定水準で確保されている。

各学部等における長所・特色は、以下のとおりである。法経学部法経学科では、2018年度のコース制再編に伴い新たに教員を配置しなおしたことで、コースに所属する教員の専門性のつながりが強化された。コース会議では、より専門性の高い教育を提供できるよう、さらに深い議論がおこなえるようになった。人文学部国際コミュニケーション学科では、学科独自のFD研究会を年度末に実施するという特色があるほか、同学部福祉文化学科では、アクティブラーニングの勉強会を学科独自で開催している。同学部こども文化学科は、教職課程認定に定められた要件に即した教員配置を行っている。現代沖縄研究科では、規程に基づき、講義担当と研究指導担当の二段階での教員審査が実施されており、教員の教育研究の実績を鑑みて、教員組織の適切性を図ろうとしている。

#### (3) 問題点

専任教員における適正な教授数の確保に関して、両学部において問題点を抱えており、研究実績を着実に積み、適切な時期に昇任申請を積極的に行うことができる環境を作るために大学としても働きかけていく必要がある。

なお、こども文化学科は、教職課程の再課程認定の申請中であつたが、可の認定を得られる見込みである。現代沖縄研究科の教員は、各学部との兼担であり、分野によっては研究科を担当する余裕のない教員がある。カリキュラム編成を工夫し、また、研究科を担当する兼担教員を増やす等、健全な運営が求められる。

#### (4) 全体のまとめ

本学において求める教員像や教員組織の編成に関する方針の明示は、規程により実施されている。適切な教員組織の編成という点では、必要な専任教員数は確保されているものの、教授数が十分に確保されているとはいえ、課題として残る。専任教員の国際性・男女比・年齢構成にも改善の余地がある。教員の募集、採用、昇任に関しては手続規程が整備されており、規程に沿った適切な実施がなされているが、教授職への昇任申請が少ない原因を探る必要がある。FD活動は、全学的あるいは学科独自の委員会が設置されており、組織的に実施されているといえるが、FD活動に関する学内の情報共有をさらに推進していく必要がある。教員組織の適切性についての定期的な点検・評価という点に関して、本学の取組は立ち後れているが、学生による授業評価アンケートの結果を利用した教員顕彰の仕組みや専任教員に対する自己点検シートの導入により、点検のための契機を作ろうとしている。

各学部等での実施状況は、以下のとおりである。法経学部では、コース制再編に伴う新たな学科運営がはじまったところである。毎月コース会議を開催しており、各コースの教員間のつながりが強くなったことで、より連携の取れた教育が提供できるようになった。人文学部において、FD活動により実践的な効果が出ているが、教授数不足を解決するために昇任手続を強化する必要がある。現代沖縄研究科では、規程に基づき、講義担当と研究指導担当の二段階での教員審査が実施されており、教員の教育研究の実績を鑑みて、教員組織の適切性を図っている。

## 第4章 教育内容・方法・成果

【方針】卒業の認定に関する方針（ディプロマポリシー）

教育課程の編成及び実施に関する方針（カリキュラムポリシー）

### （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の適切な設定及び公表

各学科・研究科において授与する学位毎に、学位授与方針（DP）を設定し、ウェブサイトで公表している。

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

評価の視点1：下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定及び公表

- ・教育課程の体系、教育内容
- ・教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等

評価の視点2：教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な連関性

各学科・研究科において授与する学位毎に、教育課程の編成・実施方針（CP）を設定し、ウェブサイトで公表している。2017年度から2018年度にかけて、DPとの適切な連関性を確保するために、各学科においてDP及びCPの点検作業を行った。

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

評価の視点1：各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置

- ・教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性
  - ・教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮
  - ・単位制度の趣旨に沿った単位の設定
  - ・個々の授業科目の内容及び方法
  - ・授業科目の位置づけ（必修、選択等）
  - ・各学位課程にふさわしい教育内容の設定
- <学士課程>初年次教育、高大接続への配慮、教養教育と専門教育の適切な配置等  
<修士課程>コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮等

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

共通科目及び専門科目を体系的に編成し、講義、演習、実習を組み合わせた授業を全学的に開講している。共通科目では、教養となる知識・語学力・コミュニケーション能力を養成するための科

目を幅広く設置し全学に提供するほか、キャリア形成科目も設置されている。また、全学年に少人数の演習科目を設置し、演習科目の担当教員が初年次から学修生活アドバイザーとして指導にあたっている。各学科では、履修モデルまたは履修系統図が用意されており、順次性を考慮した履修指導を学生に対して実施すると同時に、他学科履修および副専攻の制度を用意し、複眼的・総合的な思考力を身に付けるための仕組みを導入している。

各学科・研究科における実施状況は、以下のとおりである。法経学部においては、コース毎に履修モデルを作成し、学生の望む専門教育を体系的に学べるように工夫している。また、専門科目としてコアではない科目を整理統合し、コースの主旨に適した科目を新設している。人文学部国際コミュニケーション学科では、初年次宿泊研修および初年次演習において学科の教育課程の方針を明示している。コース別の専門科目の単位認定を厳格に実施し、共通、専門、必修、選択科目を設置し、体系性を確保している。同学部福祉文化学科では、両専攻の目指す資格取得に必要な科目を設置しており、2018年度入学生からは、自身のキャリア選択に応じて科目の履修がしやすいよう教育課程の再編を行っている。同学部こども文化学科では、小学校教員養成を軸にしたカリキュラム編成を行っており、体系立ったカリキュラム構成となっている。教員養成のための必修科目の設置とともに、より深く、広く教育をとらえられるようにするため選択科目の設置も行っている。加えてインターンシップ科目の設置など、現場で学ぶことを目指した科目も取り入れている。

現代沖縄研究科においては、コースワークとリサーチワークの内容的連関性と体系的履修を促すため、両専攻においてそれぞれ「事例研究」の科目を設置している。さらに沖縄・東アジア地域研究専攻では、「事例研究」の科目の内容を沖縄・東アジア地域研究の「コロキウム形式」の授業とし、参加する院生の研究報告や関連する専門家を招き、先端的な研究報告を聞く機会を設けている。

教職課程においては、本学独自の科目である「教職インターンシップ入門・実践」等の現場体験的科目をコアにしたカリキュラムが用意されており、教員としての実践力を系統的に身に付けることができる編成となっている。

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

- ・各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置（1年間又は学期ごとの履修登録単位数の上限設定等）
  - ・シラバスの内容（授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示）及び実施（授業内容とシラバスとの整合性の確保等）
  - ・学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法
- <学士課程>
- ・授業形態に配慮した1授業あたりの学生数
  - ・適切な履修指導の実施
- <修士課程>
- ・研究指導計画（研究指導の内容及び方法、年間スケジュール）の明示とそれに基づく研究指導の実施

履修登録単位数については年間40単位の登録上限が全学的に設けられており、成績優秀者（前年度GPA2.5以上）は、登録上限が48単位に引き上げられる仕組みが導入されている。シラバスの内容には、講義概要、授業計画、達成目標、評価方法及び評価基準、事前事後学習について、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等を明示することを求めている。

おり一定程度明示されているが、シラバスと授業内容との整合性をどのように確保するか具体的な方策の検討は、今後の課題である。アクティブラーニングの重要性はある程度学内で共有されているが、その手法を組織的に開発するという全学的な体制は存在しない。1授業あたりの学生数について150人を越える規模の講義もあり、改善が必要。学生に対する履修指導は各学科に委ねられているが、退学率が高いことからすると十分な成果がでていたとは言いがたく、検証が必要である。

各学部等での実施状況は、以下のとおりである。法経学科は収容定員230名（2017年度現在）であり、初年次教育における必修科目は1クラスの学生数が100名を超えていた。これを見直し、2018年度からは2クラスを3クラスとして担当教員の負担を軽減し、より丁寧な教育を提供できるようにしている。また、新年度が始まる際、在学生向けの履修相談の時間を設け、専任教員が履修指導にあたっている。各ゼミ担当教員においても同様の指導をおこなっており、必要に応じて教務課と連携して適切な履修指導をおこなっている。人文学部国際コミュニケーション学科では、講義内で異文化理解を深めるためのゲストスピーカーの招聘、関連科目や演習等を活用したフィールドワークを通じての学生の主体的学びを図っている。学生によるグループワークやプレゼンテーションを取り入れる傾向も大きくなっている。同学部福祉文化学科では、講義外も含め、学生が地域に出向き学べる機会の確保に努めている。また、学生の能動的な学びを促すためにアクティブラーニングの視点からの教育方法の工夫を行っており、専門的な知識や技能を総合的に実践することを目指している。相談演習系の講義は、20名以内の少人数で講義を行っている。同学部こども文化学科では、教育方法に関する授業などで、学生による模擬授業などを積極的に取り入れ、主体的・対話的で深い学びがおこなえるような仕組みを取り入れている。また、家庭科や理科・書写・音楽など、実習、実験を含む授業においては、30名位程度の上限を設けている。

現代沖縄研究科においては、それぞれの授業について、研究指導計画の内容・その方法及びスケジュールを、シラバスに明示している。毎年4月末を目処に、研究指導教員の届出または変更届を学生に促し、適切な履修指導や指導の実施がおこなわれているかを確認している。学生の研究を支援するための研究調査費用の補助、外部講師を招聘したワークショップ等をおこなっている。

教職課程においては、1年次（初等）または2年次（中等）から4年次まで系統的に教職体験学習ができるようにしており、教職に関する専門的な学習と関連させることで、教員としての資質の向上や能力の育成につなげている。特に、2年次と3年次で履修する「教職インターンシップ入門・実践」では、実際の学校現場において、各教科の授業への指導補助や教材づくり、環境整備、学校行事サポート、支援を要する生徒への学習支援、学級担任との協働による道徳等の授業実践等をおこなっており、学生の主体的参加を促す内容となっている。

### 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：成績評価及び単位認定を適切に行うための措置

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

#### 評価の視点2：学位授与を適切に行うための措置

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

単位制度の趣旨に基づく単位認定については、学生の講義外の学習時間を十分に確保できているとは言い難く、学生および教員の意識改革が必要である。他大学等で修得済みの単位の認定については、各学科長が判断をし、科目の読み替えまたは一括認定をするという仕組みがある。成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置については、成績評価に評語を付し、評価の基準を具体化すると同時に、秀（S）評価を履修登録者の2割以内に留めることを目安とする成績評価基準を全学的に設定する運びとなっている。各科目の成績分布についても、教員間で把握することができるような取組をおこなうこととした。卒業・修了要件の明示は、各学部の履修規程において行われている。現在までのところ、本学には学位論文提出を義務づけている学科は存しないが、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は、今後の検討課題である。

各学部等での実施状況は、以下のとおりである。法経学部において、成績評価に関し担当教員の主観的な評価にばらつきがあり、教授会やコース会議で議論を行っている。人文学部でも、成績評価の基準に教員間でばらつきが見られることが認識されており、講義形式の違いを考慮した上で、成績評価の基準を統一する必要があることが自覚されている。なお、同学部こども文化学科では、3年次に教育実習を履修する前提としての学力テストを実施しており、同時にGPA2.5以上が教育実習を履修するための条件とされている。

現代沖縄研究科においては、大学院学則において履修の認定及び成績に関する規定を置くほか、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（2005年制定）により、学位論文審査の基準並びに審査のための手続等を明示している。

### 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の適切な設定

評価の視点2：学習成果を把握及び評価するための方法の開発

《学習成果の測定方法例》

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

学生の学習成果の把握及び評価について、本学の取組は立ち後れているといわざるを得ない。英語教育における学習成果を測定するため、一部の学生に対し年に2回アチーブメントテストを実施していること、初年次演習及び2年次演習において、学修ポートフォリオを実施し、学習成果の把握に努めている程度である。アセスメントテストやルーブリックを活用した測定方法の開発は、喫緊の課題である。学生調査は一部行われているものの、卒業生・就職先への意見聴取も十分に行われていない。

各学部での実施状況は、以下のとおりである。法経学部は、学修ポートフォリオをゼミで活用しているが、学科独自の測定は行っていない。人文学部国際コミュニケーション学科では、一部の英語教員がルーブリックを用いているが、全教員に共有されているわけではない。同学部福祉文化学科では、学位授与方針との関連における学修ポートフォリオの作成と教員の授業改善のためティーチングポートフォリオの作成を行い、その検証に取り組んでいる。同学部こども文化学科では、学生に2度の模擬授業を課し、これを評価することで、総合的な学習成果を測定している。

現代沖縄研究科では、修士論文等の「中間発表会」を合同ゼミと位置付け、問題意識や関心領域に関する発表、論文のテーマ・研究方法・研究計画の報告をさせ、さらに「最終報告会」を実施している。

## 第4章 教育内容・方法・成果

教職課程においては、教育実習生選考のための学力テスト及び模擬授業、教員採用試験対策の模擬試験等が行われており、学生の学習成果を把握する機会はいくつかあるが、個々の学生の伸びを測定するものとなっているとは言いがたい。履修カルテは、学生が自らの学修成果を自覚できる仕組みではあるが、必ずしも有効に機能していない面があり、カルテの内容を改善することが必要。

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

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

- ・学修成果の測定結果の適切な活用

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

それぞれの学科会議や教務委員会などの会議で、カリキュラム内容に関する審議は毎年度行われているが、学習成果を測定するための手法の開発が不十分であるため、教育課程の適切性について定期的な点検・評価がなされているとは言い難い。何らかの客観的な指標に基づいたカリキュラムの改善・向上ができるような仕組みを早急に構築する必要がある。

各学部等における実施状況は、以下のとおりである。法経学部では、コースごとにカリキュラムを検証し、専門科目の点検・見直しをおこなっている。人文学部国際コミュニケーション学科では、適切な根拠に基づくカリキュラムの点検はできていない。同学部福祉文化学科では、各専攻にて教育課程見直しの検討を随時行っており、過去の学生の履修状況を調査し、専攻が必要とする科目を精査している。同学部こども文化学科では、模擬授業及び学力テストの結果を全教員で共有し、カリキュラムや授業内容の改定について、検討を行っている。

現代沖縄研究科においては、教育課程及びその内容、方法の適切性について、必要に応じて研究科委員会において討議しているが、定期的な点検・評価は今後の課題である。

教職課程について、教職支援センター運営委員会において、教職カリキュラムの内容に関する審議は毎年度行われているが、学修成果の測定結果を活用した点検・評価がなされているとは言い難く、改善が必要である。

### 点検・評価項目⑧：【基本戦略2】学生が主体的に学び学習する魅力的な授業の創造とカリキュラム見直しによる教育改善

評価の視点1：授業評価アンケート

- ・総合的満足度 4.8 以上／5.0 満点、・学生自己評価 4.0 以上／5.0 満点

評価の視点2：学位授与率

- ・法経学科 80%、・国際コミュニケーション学科 80%、・福祉文化学科 90%
- ・こども文化学科 98%

評価の視点3：GPA平均

- ・法経学科 2.65
- ・国際コミュニケーション学科 2.67
- ・福祉文化学科 3.07
- ・こども文化学科 3.34

## 第4章 教育内容・方法・成果

授業評価アンケートの数値は高いが、高止まりしているという見方がある。総合的満足度が指標として適切か、検討が必要である。学位授与率も比較的高いが、中退者の扱いを確認する必要があるほか、人文学部国際コミュニケーション学科で学位授与率が大幅に低下している点について、原因を洗い出すことが必要と思われる。GPA 平均は学科毎にかなりのばらつきがあり、教育改善を測定するための指標として設定する前に、成績の評価基準を全学的に統一する必要があるのではないか。評価の視点自体を、再検討する必要があるように思われる。

### (2) 長所・特色

法経学科は資格取得や公務員対策、国際コミュニケーション学科は語学資格だけでなく学外活動、福祉文化学科は資格取得とそれを支えるカリキュラム作り、こども文化学科は教員養成、という特色をそれぞれ有している。各学科の特色のほかに、全学的には、沖縄関係科目を含む幅広い共通科目の設置、全学年での少人数の演習科目の配置、他学科履修や副専攻の制度、等の特色がある。

### (3) 問題点

教育内容・方法・成果に関する第1の問題点は、成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置が十分に整備されていないことにある。成績評価基準を全学的に統一すること、成績分布を全学的に共有し、将来的に社会に公表・説明していくための制度づくりが必要である。第2の問題点は、学生の学習成果を測定するための手法が存しないことである。入学時から卒業時までにとどれだけ学習成果があったのかを、教員が把握し、学生本人も自覚できる方法を開発することが急務である。これがないと教育課程の適切性を点検・評価することも困難となり、教育課程の適切な改善・向上は望めない。

### (4) 全体のまとめ

先述したように、教育内容・方法・成果に関する第1の問題点及び第2の問題点を解決することが急務である。第1の問題点に含まれる、全学的な成績評価基準の統一化については、教務委員会での審議を経て一定の改革案がまとまりつつある。第2の学生の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（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う必要があり、実現までの道のりは平坦ではない。

## 第5章 学生の受け入れ

【基本方針】 沖縄大学入学者受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）

### （1）現状説明

#### 点検・評価項目①：学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の適切な設定及び公表

評価の視点2：下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定

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

2017年度にすべての学科、研究科においてアドミッションポリシーの見直しをおこない、各学科、研究科の求める学生像を明確に示した。これについては、大学案内及び入試情報サイトに公表している。なお、その内容は、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえたもので、入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像及び入学希望者に求める水準等の判定方法がきちんと盛り込まれている。（資料4-1）

#### 点検・評価項目②：学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。

評価の視点1：学生の受け入れ方針に基づく学生募集方法及び入学者選抜制度の適切な設定

評価の視点2：入試委員会等、責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制の適切な整備

評価の視点3：公正な入学者選抜の実施

評価の視点4：入学を希望する者への合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施

学生の受け入れ方針に基づいた学生募集活動を行っており、入学者選抜制度も適切に設定している。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っている。また、入試広報委員長の副学長を中心に公正・公平な入学者選抜を実施しており、入学試験の合否判定は学部教授会の意見を聴いて学長が決定している。合理的配慮を要する学生に対しては入試前に学生支援課と支援内容等について相談する体制を整えている。

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

入試広報室では年度毎に細かく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適正に管理している。（資料4-4）（資料4-5）法経学部では2014,15,16年度は入学定員を充足する

## 第5章 学生の受け入れ

### 評価の視点1：入学定員及び収容定員の適切な設定と在籍学生数の管理

#### <学士課程>

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

#### <修士課程>

- ・収容定員に対する在籍学生数比率

ことができなかったが、2017、2018年度は定員を上回った。国際コミュニケーション学科、福祉文化学科社会福祉専攻は定員割れがあり、在籍学生数が収容定員に達していないため2019年度より社会福祉専攻の定員を10名減らすこととなった。

研究科の収容定員は20名で、2018年度現在、在籍学生数16名で、比率80%である。

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

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

学生の受け入れの適切性について、年度毎に細かく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適正に管理している。また、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、学部、学科は入試広報委員会の討議を経て、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。

研究科においてもエントリー面接や本面接の準備や結果を毎月の研究科委員会において報告し、適切な受け入れがおこなわれているか、討議をおこなっている。

### 点検・評価項目⑤：【基本戦略1】学生募集力強化における入学生の安定的確保

評価の視点1：志願倍率の増加

- ・法経学科：2倍
- ・国際コミュニケーション学科：2倍
- ・福祉文化学科：3倍
- ・こども文化学科：6倍

入試広報委員長の副学長を中心に入試広報委員会にて、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おり、法経学科の志願者数及び志願倍率は好調に回復しているが、2017年度354名、2018年度353名となっており、目標値には達していない。人文学部の3学科は共に学科アピールのため、入試広報室の職員と連動して、高校の入試説明会に教員が同行し学生募集を強化している。また出前講座やオープンキャンパスでも、教職員及び学生スタッフ連携して学生募集を強化しているがこちらも志望倍率の増加には結びついていない。

### (2) 長所・特色

学生の受け入れ方針は大学全体・大学院・学部学科・専攻毎に定められ、学生募集要項等に毎年掲載し公表しており、学生の受け入れ方針に基づいた学生募集活動を行い、入学者選抜制度も適切に設定している。2016年度入学生より、合格決定後の入学前課題として e-learning を取り入れ、入学～入学後のリメディアルを兼ねた学習を促している。2018年度入学生からは新聞切り抜き課題を加え、入学後のゼミ学修につながる取り組みとしている。また、これらの入学前課題のガイダンスを兼ねて入学前オリエンテーションを開催し、合格者同士や専任教員が交流し、入学後の大学生活への不安の低減を図っている。人文学部では出前講座、オープンキャンパス、ミニ講義、高校への訪問など積極的に学生募集を強化しているが、法経学科の成果をもとに今年度入試から福祉文化学科や管理栄養学科においても合格決定後の入学前課題として e-learning を取り入れることとなった。研究科においては社会人AO入試に向けたエントリー面接がおこなわれ、受験料なしで、気軽に相談をすることができる大学院での研究の入口として効果を上げている。

### (3) 問題点

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、入試広報室職員を中心に学生募集活動及び入学者選抜実施事務を行っているが、労力不足のため疲弊する時期が多いことが問題である。とりわけ、学生募集活動についてはさらなる注力が必要とされる一方で適正な労務管理が求められるというジレンマがある。また、福祉文化学科社会福祉専攻及び大学院現代沖縄研究科では慢性的な定員割れが続いており、打開策がなかなか見いだせない。法経、国際コムにおいても安定的に一定数の志願者数を確保し、中退率の改善に取り組む必要がある。

### (4) 全体のまとめ

3つのポリシーの見直しが行われ、より具体的なAPを策定し、第4次中長期経営計画の基本方針である「きめ細かな教育等」を実現するべく定員削減した法経、国際コムであるが、2015年からAO入試において講義型を導入し、文科省のAO入試の指針である「能力、適正等を多面的に判定する」に沿った選考をよりの確に行えるよう改善が加えられている。

健スポのプレゼンテーションや各学科、専攻における小論文、作文試験等においてAPに沿った試験が導入され、また、入学～入学後のリメディアルを兼ねた入学後のゼミ学習へつなげる取り組みとして、法経学科を先駆けて e-learning による入学前課題が取り入れられ成果を認めている。

募集広報もAPに基づき行われているが、入試改革をにらみさらなる見直しが課題となる。2018年度教職合同研修会においても入試改革についての説明がなされたが、大学入試改革について全学的な理解と取り組みが課題となるだろう。新学科設置に伴い法経学科、福祉文化学科社会福祉専攻の定員が10名ずつ削減されるが、法経学科においては学部学科の名称変更を受験者増につなげたい。

福祉系学科は全国的傾向として志願者が減っているものの、入試広報室と連携し高校訪問等の施策が開始されているが受験者増に結びついていないのが課題である。また2014年度から夜間主学生受け入れについて福祉文化学科社会福祉専攻において検討が続けられ2018年度には募集取りやめとなったが、多様な学生の受け入れという面で社会人に対する配慮は必要である。

管理栄養学科が設置され多くの志願者が沖縄大学入学を希望していることから他学科への波及効果を期待したい。研究科においても新しい学部集う研究者を交え、あらたに健康栄養分野を含んだ社会人のキャリア形成や学び直し、留学生や学部卒業者など、多様な院生に対応する大学院として、エントリー面接などに力を入れ、一人ひとりにきめ細かく対応できる大学院の組織体制を維

持、向上させたい。

## 第6章 学生支援・就職支援

### 【基本方針】 沖縄大学の学生支援に関する方針

#### (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の適切な明示

学生個人々人にとっての適切な学修環境を確保するため、基礎的な環境整備が重要である。例えば、公共交通機関が完備されていない現状では、通学は、徒歩だけでなくバイク・マイカー等を利用せざるを得ない。免許を取得して間もない学生への、車・バイク利用にあたっての交通安全講習や、夏期の長期休暇前の全体講義時間を利用して飲酒運転の危険性や根絶などを那覇署交通安全課の協力を得て実施した。また、内外の奨学金の説明や、入学前オリエンテーションを利用して説明を行っている。

ただし、投票年齢、成人年齢の18歳引き下げに伴う主権者教育や、消費者教育については、その時の判断で行われている為、学生支援に関する大学としての方針として体系的に明示するには至っていないのが現状である。またアルバイトに従事する学生が多くいる中で、法経学科の関連知識のある学生だけではなく、一般学生に広くワークルールを学ぶ機会を設ける必要があるため、2018年度に引き続き県弁護士会、那覇市議会事務局等関連団体の協力を得ながら体系的、継続的な取り組みをする必要がある。

ハラスメントについては、窓口相談や申立て数の増加と、その内容や要求事項が調整や通告、そして調査まで多岐にわたっている。あらゆるハラスメントへの対処や防止について、全学的な体制作りと共に、教職員を基にした委員だけでは講義や通常業務への影響が懸念される程度に対応が難しくなっており、組織体制を拡充するよう検討が求められる。

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

評価の視点1：学生支援体制の適切な整備

評価の視点2：学生の修学に関する適切な支援の実施

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

- ・奨学金その他の経済的支援の整備

評価の視点3：学生の生活に関する適切な支援の実施

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

評価の視点4：学生の進路に関する適切な支援の実施

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

評価の視点5：学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施

評価の視点6：その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

学生生活における人間関係の不調や友人関係を築きにくい悩みをもつ学生に向け、学生生活支援室では「生活体験プログラム」を開き、調理実習やフィールド体験を通じて友人作りの基礎的体験を企画・実施している。様々な悩みを一人で抱えずに第三者に相談できる環境づくりを果たしている。

留学生には、より安心して学生生活を過ごせるよう、より安価なアパートを紹介している。今後、国内外からの留学生だけでなく、島嶼・北部地域からの学生のように安全・安心した生活を送るだけでなく、保護者・本人の経済的負担をより軽減できるよう、どのような形態であれば「学生寮」を備えることができるか検討を要する。

障がい学生については、障がい学生コーディネータと学生ボランティアの連携をより発展させ、学生ボランティアがより専門性を持ち、障がい福祉分野にも通じる学生として実践を備えて学ぶことのできるよう制度的な支援の検討を要する。

出席状況、単位取得状況の不良な学生に対し、電話で状況確認を行っている。応じる学生だけではないことからゼミ教員との連携を行っていく。

ハラスメント事案は増加傾向にあるものの、ハラスメント研修は定例化したものになっていない。

また、学生のキャリア支援については、近年の経済状況に基づく就職状況の改善をキャリア支援の成果と混同して油断せぬよう、継続したキャリア支援が求められる。

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

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

個別ケースであることから、横断的な一律対応にはしにくく、また、現状もそうではない。ただし、個別ケースから大まかな対応方向を示すことは可能なので、一律横断的な点検・評価ではなく、セカンド、サードオピニオンのチェックでも代替できるか検討する。また、人事異動等の引継ぎ時に差異が生じることなく、より標準化できるよう検討が必要である。

多様な状況にある学生が、適切な支援を切れ目なく受けることができるよう、学生支援に関する学生の個票を共有した体制づくりを検討する。現在も個別対応じの聴き取り事項を記した個票をもとに学生対応しており、学生が何を必要とし、どのような支援がなされているかを一覧できるもので、部署の人事異動に伴う引継ぎがある場合でも、切れ目ない対応が可能となることが期待される。

個人情報保護を厳守しながら、こうした個票情報をデータベース化し、個別に間違いのない対応ができる組織づくりを目指したい。

**点検・評価項目④：【基本戦略3】中退率を減少させるための学生支援**

評価の視点1：中途退学率の減少

- ・法経学科 5%
- ・国際コミュニケーション学科：5%
- ・福祉文化学科：3%
- ・こども文化学科：2%

中退学者に至る理由は一筋縄ではないことが容易に想像されるが、積極的進路変更か、あるいは、その他に原因があるのかなど、想定される領域からでも調査が必要である。大学から個々の学生へのアプローチは、掲示、メール・郵便・電話連絡、そしてゼミ・講義教員からの連絡に限られる。限られた情報をいかに共有できるか、その体制づくりから検討する。

現在、就職支援課に配置されているキャリア・コンサルタントの業務拡充を念頭に、中退学者対策として、「キャリア相談・支援室」を設置したい。これにより学生生活に対する不安を相談する「学生生活支援室」と進路・キャリア不安に対する「キャリア相談・支援室」とし、学生生活を生活とキャリアとの両面から支える体制づくりを目指したい。

**点検・評価項目⑤：【基本戦略4】就職率を向上させるための就職支援**

評価の視点1：就職率の向上

- ・法経学科 92%
  - ・国際コミュニケーション学科：92%
  - ・福祉文化学科：92%
  - ・こども文化学科：92%
- (教職 10 名以上、公務員 20 名以上、有力企業 50 名以上採用を目指す)

こども文化、福祉学科等の専門職種を目指す学科においても共通キャリア教育を行うことで、唯一ではなくより広く進路検討を行う環境を整備する必要がある。

これには、現在、就職支援課に配置されているキャリア・コンサルタントの業務拡充を念頭に、中退学者対策として、「キャリア相談・支援室」を設置したい。これにより学生生活に対する不安を相談する「学生生活支援室」と進路・キャリア不安、そして社会福祉学科やこども文化学科のように専門領域を目指す学科において、次善のキャリアの模索を支援する「キャリア相談・支援室」を設置するような体制づくりを目指したい。

(2) 長所・特色

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について。

学生生活支援：学生個人にとっての適切な学修環境を確保するための基礎的な環境整備として、学内外の各奨学金（貸与・給付）等、学生の状況に対応する制度説明を行っている。

また、人間関係、家庭、経済状況など様々な悩みを抱える学生へは、学生相談室を設置し学生が相談できる体制を周知している。自動車運転免許を取得して間もない新生を主とした学生に対して、車・バイク利用についての交通安全講習や、夏期の長期休暇前の全体講義時間を利用して飲酒運転の危険性や根絶などについて那覇警察署交通安全課の協力を得て毎年度実施している。投票年齢、成人年齢の18歳引き下げに伴う主権者教育や、消費者教育、ハラスメント防止教育について、被害の発生状況に応じて行っている。

各学科および教職支援センターでは、専門職養成のために年間を通じた実習、また、各講義における実務者の招聘講義等から各専門的領域について深く学ぶことを通じたキャリア選択につなげている。

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

学生生活支援：学生生活における人間関係の不調や友人関係を築きにくい悩みをもつ学生に向け、学生生活支援室では「生活体験プログラム」を開き、調理実習やフィールド体験を通じて友人作りの基礎的体験を企画・実施している。様々な悩みを一人で抱えずに第三者に相談できる環境づくりを果たしている。

留学生には、より安心して学生生活を過ごせるよう、より安価なアパートを紹介している。

障がい学生については、障がい学生コーディネータと学生ボランティアと連携して対応している。

出席状況、単位取得状況が芳しくない学生には、電話で状況確認を行っている。しかしながら、電話に応じる学生だけではないことからゼミ教員との連携を行っている。

ハラスメント事案は増加傾向にあるものの、ハラスメント研修は定例化したものになっていない。

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について。

学生生活支援：各学科において出席不良の学生の情報については、ある程度共有されており、学生支援課においても電話連絡などを行っている。また保健室並びに学生生活支援室では、学生の心身の健康状態や友人関係等の人間関係についての悩み等について個別丁寧な対応が行われている。

こうした学生への対応は、相談受付時に聴き取りした事項を記した個票をもとに学生が対応なされており、学生がどのような状況にあり、どのような支援がなされており、今後何を必要としているかを一覧できているので、担当者の人事異動がある場合にも切れ目ない対応がなされている。

点検・評価項目④：【基本戦略3】中退率を減少させるための学生支援

学生生活支援：中退学に至る理由は一様ではなく、学生の積極的進路変更か、あるいはその他に原因があるのかなど想定が難しい。出席不良な学生へ大学側からアプローチする方法は、まずゼミ担当教員からの連絡、学生支援課および教務課からの掲示、メール・郵便・電話連絡等に限られるものの適宜実施し学生の状況把握に努めている。

また、奨学金を充実させ経済的支援のほか、保護者懇談会を実施し大学と家庭の連携を強化するなどを行っている。また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。

点検・評価項目⑤：【基本戦略4】就職率を向上させるための就職支援

就職支援：両学部では、実習科目や共通キャリア関連科目を配置し職業意識を醸成している。正課・正課外の自治体および民間企業、学校、医療・介護施設等へのインターンシップ実習の実施、また学内外主催の国内・海外インターンシップ制度の紹介を行っている。

法経学部では、2号館に資格取得対策室を設置するとともに、宅地建物取引士試験対策講座、行政書士対策講座を毎年開講するとともに、大手資格試験予備校と連携した公務員対策講座を開講している。これにより公務員採用試験合格者、宅建行政書士、行政書士に現役合格者が出ている。

人文学部では、学科と就職支援課とで連携を取り、各教員に入る就職情報を学生や教員間でシェアし就職サポートを行うとともに、教職に関しては、教職支援センターとの連携により採用試験対策講座を実施し現役での採用率アップを達成している。

大学院各研究科では、社会人を中心としているが就職支援はとくに取り組んでいないが近年、継続的に博士課程への進学者が出ている。

### (3) 問題点

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について。

学生生活支援：学生支援に関する大学方針として体系的に明示するには至っていない。

個別には、アルバイトに従事する学生が多い中、一般学生に広くワークルールを学ぶ機会を設ける必要があることから2018年度に引き続き沖縄県弁護士会、沖縄県女性就業・労働相談センター等関連団体の協力を得ながら体系的、継続的な取り組む必要がある。消費者教育についても、2018年度に引き続き沖縄県弁護士会、「消費者ネットワーク沖縄等関連団体の協力を得て継続的に取り組む必要がある。

ハラスメントについては、窓口相談や申立て数の増加と、その内容や要求事項が調整や通告、そして調査まで多岐にわたっている。あらゆるハラスメントへの対処や防止について、全学的な体制作りと共に、教職員を基にした委員だけでは講義や通常業務への影響が懸念される程度に対応が難しくなっており、組織体制を拡充するよう検討が求められる。

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

学生生活支援：現在、学生寮はないが、今後、国内外からの留学生だけでなく、島嶼・北部地域からの学生のように安全・安心した生活を送るだけでなく、保護者・本人の経済的負担をより軽減できるよう、どのような形態であれば「学生寮」を備えることができるか検討を要する。

障がい学生支援をより発展させ、学生ボランティアがより専門性を持ち、障がい福祉分野にも通じる学生として実践を備えて学ぶことのできるよう制度的な支援の検討を要する。

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について。

学生生活支援：個別ケースであることから、横断的な一律対応しにくい現状がある。ただし、個別ケースから大まかな対応方向を示すことは可能なので、一律横断的な点検・評価ではなく、セカンド、サードオピニオンのなチェックでも代替できるか検討する。また、人事異動等の引継ぎ時に差異が生じることなく、より標準化した対応ができるよう検討が必要である。

多様な状況にある学生が、適切な支援を切れ目なく受けることができるよう、学生支援に関する学

生の個票を共有した体制づくりを維持・強化し、人事異動に伴う引継ぎの場合でも切れ目のない対応を維持する。

なお、個人情報保護を厳守しながら、こうした個票情報をデータベース化し、個別に間違いのない対応ができる組織づくりを目指したい。

個人情報保護を厳守しながら、こうした個票情報をデータベース化し、個別に間違いのない対応ができる組織づくりを目指したい。

就職支援：近年の経済状況の改善に基づき就職状況が好転しており、外部インターンシップ事業などの予算縮小がみられるが、単に就職対策ではなく学生の目的意識の明確化など、インターンシップの本来の意味付けを再確認し、継続したキャリア支援が求められる。

点検・評価項目④：【基本戦略3】中退率を減少させるための学生支援

学生生活支援：中退学に至る理由は一様ではなく、学生の積極的進路変更か、あるいはその他に原因があるのかなど想定される多様な領域からの調査が必要である。ゼミ大学から個々の学生へのアプローチは、掲示、メール・郵便・電話連絡、そしてゼミ・講義教員からの連絡に限られるものの、適宜実施し学生の状況把握に努めている。

就職支援：中退学者に至る理由は一筋縄ではないことが容易に想像されるが、積極的進路変更か、その他に原因があるのかなど想定される多様な領域からの調査が必要である。出席不良になりがちな学生の限られた情報をいかに共有できるか、その体制づくりの検討が求められる。

現在、学生生活の不安は「学生生活支援室」を相談窓口となっているが、進路等キャリア不安に対する相談窓口はない。「就職支援課」を「キャリア支援課」とし、在学期間を「生活」と「キャリア」との両面から支える体制づくりを目指したい。そうすることで『就職支援課』は3、4年次になってから訪れる『就職活動対策』というイメージを払拭し、1・2年次には、キャリア不安への個別相談や友人グループでの相談を通じて「どのような人生を送りたいか?」「そのためにはどのような学生生活を送るのがよいか?」といったことについて、入学後より早い段階から深く考え行動することを促したい。学生と教職員とで将来不安やキャリアについて相談・対話し、より明確な目標を探るプロセスを共有することで、漫然と中退学してしまうことを防止したい。

点検・評価項目⑤：【基本戦略4】就職率を向上させるための就職支援

就職支援：現在、進路等キャリア不安に対する相談窓口はない。「就職支援課」を「キャリア支援課」としたい。そうすることで『就職支援課』は3、4年次になってから訪れる『就職活動対策』というイメージを払拭し、1・2年次には、キャリア不安への個別相談や友人グループでの相談を通じて「どのような人生を送りたいか?」「そのためにはどのような学生生活を送るのがよいか?」といったことについて入学後より早い段階から深く考え行動することを促したい。

多くの本土他学では体制化している学生自らによるOB・OG訪問が体制下していない。卒業生2万数千人余のネットワークを生かせるよう『OB・OG名簿』を学生が閲覧できる形式で整備し、学生自ら先輩訪問して在 student と卒業生が接せられる機会を設けられるか検討を要する。これには在 student と先輩とのつながりによる先輩意識の醸成から、卒業生が何となく早期離職してしまうことを防止する効果も期待できないか検討する。

教職や福祉等の専門職養成課程においても、唯一の領域ではなく、より広い視野で将来の方向性を考える機会を設けることで、就職率だけに留まらず就職後のミスマッチ防止につなげることまでを検討したい。

### (4) 全体のまとめ

学生生活支援：学生個人にとっての適切な学修環境を確保できるよう、学内外の各奨学金（貸与・給付）等、学生の状況に対応する制度を備え、その周知・説明を行っている。また、人間関係、家庭、経済状況など様々な悩みを抱える学生へは、学生生活支援室を設置し学生が相談できる体制を整えているが、今後も学生が相談に訪れやすい環境づくりに努める。その他、学生生活を送る上で必要な知識として交通安全講習・飲酒運転防止、投票年齢、成人年齢の18歳引き下げに伴う主権者教育や、消費者教育、ハラスメント防止教育などについての講習を、今後も関係機関の協力を得ながら実施する。留学生には、より安心して学生生活を過ごせるよう環境整備に努める。障がい学生について、障がい学生コーディネータと学生ボランティアとの連携により、講義内容の情報保証の向上に努める。ハラスメント事案には調査に時間を要するため、防止策を検討するまで手が回っていない。現状発生次案からの防止策ではなく、一般的な事案からでも事例をあげ、具体的なハラスメント防止研修を定例化する。

サークル・部活動やボランティア活動等に対するサークル活動費の助成や、強化指定体育部への特別助成がある。また、学生の企画実施による「沖大祭」や、エイサー部によるイベント参加や旧盆に地域を巡り歩く「道ジュネー」の活動が地域をフィールドに展開され、学生の人間的成長、社会性を培う取組みを、同窓会、後援会の協力を得ながら積極的に支援している。また、大学、保護者（後援会）、卒業生（同窓会）三者の連携強化を図り、各地での保護者懇談会の開催、後援会からの離島出身学生への家賃補助（進入時の半年間）等、物心多面的な協力を得て、より充実した学生生活・環境づくり支援を継続して図っていく。

就職支援：中退学に至る理由は一様ではなく原因の特定は難しい。経済的支援のほか、実習科目や共通キャリア関連科目と連携して目的意識の明確化や将来の職業意識の醸成を、正課・正課外の自治体および民間企業、学校、医療・介護施設等へのインターンシップ実習の実施や学内外主催の国内・海外インターンシップ制度の紹介を継続して行っていく。

現在、学生が抱く進路などの将来不安やキャリア展望についての相談窓口はない。そのため「就職支援課」を「キャリア支援課」等と改称し「『就職支援課』は3、4年次になってから相談する窓口」というイメージを払拭したい。これにより、1・2年次からも将来不安・キャリア展望について、個別や友人グループでの相談を受ける体制を整え、たとえば「どのような人生を送りたいか？」「どのような学生生活を送るのがよいか？」といった社会人への芽吹きのような相談について入学後のより早い段階から深く考え行動することを促す体制づくりに努めたい。これにより、教職や福祉等の専門職養成課程においても、出口が狭隘な唯一の領域とせず、より広い視野で将来の方向性を考える機会を設け、就職だけでなく就職後のミスマッチによる早期離職防止につなげることまでを検討したい。

## 第7章 教育研究等環境

### 【基本方針】 沖縄大学の教育研究等環境の整備に関する方針

#### (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に関する方針の適切な明示

教育研究等環境に関しては、「沖縄大学の教育研究等環境の整備に関する方針」において明示されている。

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

評価の視点1：施設、設備等の整備及び管理

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

評価の視点2：教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

新学部開設に伴う校舎建築は順調に進んでいる。また、これにより減少することとなった駐車スペースの確保に関しても調整を進めている。新川グラウンドも整理することが決定され、これに代わり長期的には新たなグラウンド用地の確保が課題となっている。

一方、新川グラウンドに代わり本校舎近隣となるアネックス共創館に付随する小運動場の整備は施工され、その使用が始まっている。あらたに獲得したアネックス共創館の整備はまだ中途であるが、あらたな地域共創の拠点としての運用は始まっている。この整備とあわせ、アネックス共創館に移転した旧地域研究所跡を、学生の自主学習スペースとなるラーニングコモンズに改変し、その使用を開始した。ラーニングコモンズ内には、ライティングセンターも併設され、文章力に自信がない学生への学修支援を行う体制も整えつつある。

図書館はゲートの電子化などのあらたな設備投資を行った。図書館に関しては、狭隘化が喫緊の問題であり、収蔵資料の一部を一時的にアネックス共創館に移動したが、今後の長期的な資料の保管、収集に関しては、あらたな指針と、現図書館外での収蔵スペースの確保に関する検討が必要とされる。

PC教室に関しては、随時機器等のリプレースを行い、また可動式の机の導入など、様々な抗議スタイルへの対応も行っている。学内のすべての場所での無線LANでの情報アクセスも可能となっている。

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

評価の視点1：図書資料の整備と図書利用環境の整備

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

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

新たに新学部開設に必要な図書、約5000冊の配架を行ったが、本学図書館はスペースが限られているため、収蔵する資料に関しては、今後、収蔵方針をあらたに検討する必要があるように思われる。収蔵スペースが限られていることもあることから、できる限り電子媒体を活用した情報取得について進めている。沖縄地域学リポジトリへの参加、他図書館とのネットワーク構築などの整備も行っている。

学生の図書利用を促すための配架の工夫などについては、他大学図書館の視察の結果や、教員への意見聴取の結果なども取り入れ、随時改変を行っている。

学生の学習支援に関しては、ラーニングコモンズとライティングセンターの設置と、これらのしくみを利用したレポート作成の相談の実施などを行っている。また、現在行われている司書資格を保持する職員の配置については、今後も引き続きそのような配置がなされるよう配慮する必要がある。

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

評価の視点1：研究活動を促進させるための条件の整備

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

外部研究費の公募に関しては、その都度総務課から全教員にメールで告知がなされている。科研費に関しても、積極的な応募を促すとともに、当年度の科研費に採択がなされなかった研究に対し、翌年度の採択に繋がることを目的とし、学長裁量によって、その研究への助成を行う仕組みがある。学内の研究費は教員一人あたり40万円の予算であるが、毎年、年度末には業績についての報告を義務づけており、新年度の研究費の申請には、前年度、および前々年度の業績を添付し、その内容によって研究費の支給額に差を設ける制度を施行している。なお、各種研究費の用途については、担当部署が内容や金額等を確認するチェック体制を設けている。

学外研究に関しては年間2名の枠を設け、申請があった場合は、申請内容をチェック、所定の機関にて審議をしたのち、許可を与えている。なお、学外研究者は翌年度、その成果について報告する義務を有する。あらたに、提携している大学との、教員の相互交換について、提携校から打診が

あり、是に関してはどのようなルール、内容で実施が行えるかは、今後、検討が必要とされる。

TAは各学科のゼミナール大会の運営の補佐、授業の補佐、採用試験対策の補佐等、TAをどのように活用するかは学科によって違いが見られるが、今後、TAの活用については制度も含め共有化していくことが必要であろう。

**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

- ・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

『沖縄大学の基本方針』において、「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。」と定めている。本学の規程においては、『研究倫理規程』、『研究倫理委員会規程』、『研究倫理規程に反する行為に関する手続規程』、『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』等を規定している。研究者の申し立てがあった場合は、当該の委員会が申請内容をチェックし、申請者へ内容の変更等、アドバイスを行っている。

コンプライアンス教育や研究倫理教育は、総務課が主管し、教員及び大学院生・学生を対象に毎年定期的実施している。また、研究倫理に関する学内審査機関として、副学長、常務理事をはじめとする委員で構成される研究倫理委員会を設置している。コンプライアンス教育は恒常化されており、専任教員だけでなく、例えば地域研究所の学外研究員へも研修会の参加が呼びかけられている。

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

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

中長期経営計画に基づき、点検・評価を行い、改善・向上につなげている。

(2) 長所・特色

小さな大学であるため、教育・研究について特徴づけが必要とされる。と同時に、それが為しやすいついという特徴がある。本学は、沖縄・那覇に所在し、在学生の多くが県内出身者であることを第一の特色としている。そのため、大学憲章にもあるように、地域共創がキーワードとなっており、設備面においても、アネックス共創館の整備など、地域共創の核となる施設整備が行われてきている。同様、図書館においても、琉球弧資料室及び、それと関連した新崎盛輝文庫の存在が特筆できる。また、新学部の整備も、沖縄県の高等教育全体を見渡したとき、管理栄養士を養成する教育機関の不在がその理由であったように、地域と連携する教育機関であると自らを定義し、その定義に沿った教育研究活動の整備・実施を行っている。

### (3) 問題点

地域共創を目指すとはいうものの、小さな大学であるため、設備が限られており、それをどのように有効利用していくかということと、あらたな施設等の整備が可能であるかの検討がたえず必要とされる。なお具体的な内容に関しては各欄にて記述したとおりである。

### (4) 全体のまとめ

地域共創の拠点として、アネックス共創館の活用が始まっているが、さらなる活用のための整備は今後の課題である。新川グラウンドの代わりとして、アネックス共創館の商運動場および西原グラウンドの使用がなされているが、西原グラウンドに関しては、代替地を探す必要がある。なお、駐車場については、今後もひきつづき整備が必要な項目に挙げられる。図書館については狭隘化が一番の課題となっている。

## 第8章 社会連携・社会貢献

### 【基本方針】 沖縄大学の社会との連携・協力に関する方針

#### (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・研究科の目的等を踏まえた社会貢献・社会連携に関する方針の適切な明示

「沖縄大学憲章」に掲げられた「地球市民・地域市民の共育の拠点」という大学の理念を基礎に置き、既存の学問を複合（融合）させながら課題に取り組むという学際志向を基本的な姿勢としている。そして、地域社会が直面している政治や行政、制度、法、経済、経営、教育、福祉、健康、環境等の問題解決や自立的発展、また、沖縄や東アジアの歴史的文化的諸課題に関する研究や方法論の構築をめざし、地域共創・未来共創を担うことのできる人材の育成を目標とする。

この目標に適うよう那覇市を始め、周辺市町村および沖縄県中小企業家同友会などの企業家とも包括連携協定に基づいた協働的事業を積極的に行い、それらのネットワークを活用した学生への実践的な教育機会の提供、地域住民とともに考えるまちづくりといった地域共創・未来共創の大学づくりを行う。

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

評価の視点1：学外組織との適切な連携体制

評価の視点2：社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進

評価の視点3：地域交流、国際交流事業への参加

本学が実施すべき社会貢献・連携の事業は、各教員の研究活動が活かされ、また、学生の教育にも寄与するものである。また、その実施にあたっては、全学的な協力体制の下に、学際的知見が活かされることが望ましい。

これらの観点から、本学が連携する先として相応しいのは、沖縄県およびアジア地域の各自治体、地域自治組織、経済団体、法曹界、教育団体、医療・福祉・保健団体などである。これらの団体との包括連携協定に基づいた協働的事業として、教育委員会（那覇市、浦添市、豊見城市、南風原町）との「教職インターンシップ入門・実践」、「学習支援ボランティア」の派遣や近隣教育委員会への「教師のための出前講座」、那覇市との「貧困対策支援員の継続的研修」、沖縄県中小企業家同友会との「インターンシップ事業」や講師の相互派遣などがあり、地域自治組織との連携による「地域ふれあいデイサービス」、「放課後こくば子ども教室」の開催がある。

これらの事業では、本学学生に対する教育的配慮がなされており、インターンシップ事業や学習支援事業のように学生が中心とならなければその意義を失うものである。ただし、当事業から学生が得た知見がどのように地域に活かされたかという点は評価されていない。

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

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

社会連携・貢献事業を評価・改善するためには PDCD サイクルを取りまとめる事務局機能が不可欠である。現時点で点検・評価を実施しているのは、教員免許更新講習事業と教職インターンシップ入門・実践事業、私立大学ブランディング事業にかかる研究支援と実践支援のみであるが、これらはいずれも教職支援センターと地域研究所という組織がその役割を果たしている。今後の社会連携・貢献事業の改善・発展のためには、地域共創センターの機能強化などの工夫が必要である。

(2) 長所・特色

大学の基本理念である「地域共創・未来共創」そのものが社会接続を基調としており、大学自体が地域に支えられ、各界との協働的事業を行っている。

(3) 問題点

社会連携・貢献事業を推進するためには、他団体との包括的連携の機運づくりから、仕組みづくり、評価・改善に至るまできちんとした組織的関与が必要となる。学部・学科・大学院にはそのような体制はなく、教員個々の力量に頼らざるを得ない。

(4) 全体のまとめ

社会連携・貢献事業を開始して評価・改善のサイクルに載せるためには相当なエネルギーを要する。そのため、これらの事業は全学的な取り組みとしていくことで、継続性と発展性を担保する必要がある。社会連携・貢献の機会を得たときに、個々の教員で抱え込まず、どのような形で進めるのかについて調整・応談できる組織として地域共創センターを整備していくことや学生や教員が積極的に地域に関わる機運を醸成するための研修や場づくりを地域研究所を中心として進めることはもちろん、執行部の重要なミッションとして位置づけることが重要である。

## 第9章 管理運営・財務

### 【基本方針】 沖縄大学の管理運営に関する方針

#### 沖縄大学教職員の行動指針

#### 第1節 管理運営

##### (1) 現状説明

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

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

評価の視点2：学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

学校法人である沖縄大学は、法人としての目的を「沖縄大学寄附行為」(資料 9-1-1)、また大学としての目的を「沖縄大学学則」(資料 9-1-2)で、以下のように定め、管理運営方針の基本としている。さらに、「沖縄大学基本方針」(資料 9-1-3) 8項、沖縄大学の管理運営に関する方針で、「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」、「中長期経営計画が適切に遂行されているか、進捗状況の定期的点検と課題の抽出による改善」、「法令遵守の徹底、情報の積極的公開」等の方針を掲げている。

#### 学校法人沖縄大学寄附行為 第3条

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。

#### 沖縄大学学則 第1条

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。

また、本学創立 50 周年を機に沖縄大学憲章(資料 9-1-4)を制定し、「地域共創・未来共創の大学へ」を新たな建学の理念として掲げ、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を 3 つの目標として実行することを宣言している。

これらの教育方針、理念の実現に向けて大学は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」(資料 9-1-5)を中心とした会議体で検討を重ね、中長期経営計画を定め、最終的には「教職員全体会議」等で学長から直接大学構成員へ周知している。

これに基づいたより詳細な単年度事業計画は理事長を議長とする「予算委員会」で予算とともに検討し、常任理事会での議決、評議員会への諮問を経て理事会で決議している。職員への周知については管理職会議、全学教員会議等の会議体のほか、教職合同研修会(資料 9-1-6)で全職員への周知を図っている。

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

評価の視点1：適切な大学運営のための組織の整備

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

評価の視点2：適切な危機管理対策の実施

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、本報告書末尾の「沖縄大学運営組織図」（資料9-1-22）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。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、一部法人業務を担っている事務局には経営企画室、総務課、経理課、施設課が配置されている。教学部門は教務部、学生部、図書館、地域研究所、マルチメディア教育研究センターが主となる（資料9-1-7 事務組織規程）。

学長の選任方法については「学長選考規程」（資料9-1-8）で規定しており、また学長による大学の管理・運営については以下のとおり「学則第49条第2項」で規定している。学長の職務・権限については「学則第51条」で規定している。

（管理、運営）

第49条第2項

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轄運営する。

（学長）

第51条 学長は公務を掌り、職員を統轄する。

副学長・教務部長・学生部長・図書館長の選任方法については『学則』で、職務等については『事務組織規程』で規定している。

（職員）

第50条 本学に学長、教授、准教授、講師、助教、助手、事務職員及びその他の職員を置く。

2 職制に関する細則は別に定める。

（副学長）

第51条の2 本学に副学長を置く。

2 副学長は、学長を助け、命を受けて校務を公務を掌る。

教授会については、学部毎にそれぞれ「法経学部教授会規程」（資料9-1-9）、「人文学部教授会規程」（資料9-1-10）において、構成や審議事項等を定めている。また、「学則」において、「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」と明記している。

学校法人沖縄大学については、「寄附行為」において理事会の権限等を定めており、沖縄大学が設置する学部・学科や、その管理・運営等については、「学則」に明記している。

本法人の役員としては寄附行為に基づき、現在理事9名(最大10人)、監事2名を置いている。これらの役員を構成員として、私立学校法及び寄附行為に基づき理事会が設置されている。

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う。理事長は私立学校法及び寄附行為の定めるところにより、本法人を代表する。寄附行為により理事長以外の理事は代表権を有しないと規定されている。

理事9名のうち教学組織からの理事は学長ほか副学長1名、学部長2名の4人である。これに法人理事の理事長と常務理事2人を加えて、学内理事は6人である。学外理事は那覇市副市長、弁護士、民間企業役員の3人である。

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。常任理事会承認後に理事会に付議されるが、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、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例的に行っており、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、学生は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。

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。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。

### 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：予算執行プロセスの明確性及び透明性

- ・内部統制等
- ・予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

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」(資料 9-1-11)に基づき行われている。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)で予算並びに事業計画について審議・決定している。各学科・部署の予算案の作成においては、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。また附属教育研究機関及び事務局並びに教務部、学生部等各部署の予算は各機関の長及び各部署の長が事業計画と予算案を作成している。各部署が作成した事業計画と予算に

については、経営企画室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、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。

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、4月には年間の予算執行について説明と結果を報告している。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、総務課長を構成メンバーとする毎月開催の資金運用会議(資料9-1-12)で、執行状況を確認している。また、予算執行状況並びに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、事業活動収支報告書(資料〇〇-〇)を作成し、予算執行状況(資料9-1-13)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。

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。

**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：大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置

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

2013年4月に経営企画室が新設され、大学の中長期的な管理運営方針である中長期経営計画及び自己点検・評価報告と、年間の行動計画と予算編成に直結する単年度の事業計画のとりまとめを行っている。

中長期経営計画については、各部署からの年2回の進捗報告をまとめて運営委員会において意見交換・情報共有し、全体の状況把握を行っている。ただ、時間の関係上、深い議論は行えず、課題の改善につなげるPDCAのAの工程が十分に行えていない問題があると考えられる。また、第四次中計は計画や施策のボリュームが大きく、進捗管理・報告等、作業量も比例して多くなり、教職員が評価疲れしている感がある。教職協働の観点においても、よりシンプルな構成とし、教職員が納得し協力が得られる計画としたい。

職員の採用及び昇格に関しては、「沖縄大学基本方針」において「昇任は、基準を明文化し適正に行う」と定められているが、基準の規定がなされていない。現在、規程全体の見直し作業を行っているが、本件についても併せて整備を行う必要がある。

大学の事務組織については、「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。各部署の人員については、専任職員及び必要な嘱託職員や非常勤職員、派遣職員等を配置している。メンバーや人数については、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る必要があると考えている。直近の課題は、マルチメディア教育研究センターの専任職員の採用である。専門的な知識・スキルを要するため、配置可能な職員が限られており、異動等に影響が出ている。

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」(資料9-1-14)、「事務職人事委員会に関する内規」(資料9-1-15)で定めているが、昇格の基準等が明確でないため検討・整備が必要である。

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。

職員の人事考課については、現在、課長職が主幹以下の職員を面談し評価する制度を導入しているが、処遇等への反映は行っていない。今後は意欲や能力、大学への貢献度が高い職員が手当てや昇任に繋がるような制度を検討する必要があると思われる。

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

**評価の視点1：大学運営に必要なSDの組織的な実施**

事務職員研修制度について個々の職員のスキルアップだけではなく、部署の事務能力向上に繋がる取組への活用を促している。「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。また、提携校との人事交流、沖縄県私立大学協会等の他大学との合同SD研修を積極的に活用している。

大学の制度として、「事務職員研修規程」(資料9-1-16)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いる。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、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。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。

外部と連携した研修としては、沖縄県私立大学協会が共同SD研修会を開催し、県内の私大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、お互いの業務を経験することで業務の改善等に繋げる取り組みが行われている。

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

**評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価**

**評価の視点2：監査プロセスの適切性**

**評価の視点3：点検・評価結果に基づく改善・向上**

2015年に内部監査委員会(資料9-1-17)を設置し、毎年2部署の内部監査を実施している。監査は共通のチェックリストの他、各部署が挙げた業務におけるリスクについて、個別の事情に合わせた監査項目等を盛り込んでいる。監査は1チーム5名で複数の視点によるチェックを行い、監査結果は、監査委員と監査対象部署の参加による講評会で、監査結果に齟齬がないか相互に確認するプロセスを踏んでいる。監査対象部署は、監査結果を受け、改善計画書を作成し、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。

中長期経営計画については、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回の進捗報告と、5つの基本戦略に関する本学の実態を運営委員会の中で報告し、現状の把握、情報共有を行っている。ただ、基本戦略に関する目標が未達であること

に対する対策や取り組みについて、十分議論・検討ができていないという課題がある。

中計の状況については、外部評価委員会(資料9-1-18)でも報告し、意見を聴取している。本学の基本戦略に係る入学者数や中退率、就職率等に関する現状や中計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。

**点検・評価項目⑦:【基本戦略5】「経営(法人)力の強化」におけるIR機能、外部資金調達力の強化による財政基盤の安定化並びに施設改善による就学環境向上を図る。**

評価の視点1:冠奨学金目標 25口

評価の視点2:寄附金年間 3千5百万円

評価の視点3:帰属収支差額比率 10%

冠奨学金の支給口数は、2015年度以降、32口、32口、33口と安定的に目標を達成した。毎年寄附を頂いている企業が寄附の口数を増やして頂いた他、同窓会の協力の下、宮古・八重山を中心とした新たな寄附金募集を行った成果によるところが大きい。(資料9-1-19 冠奨学金)

寄附金額は、年々増加はしていたが、2017年度に3900万円となり、初めて基本戦略の目標額である3,500万円を上回った。これは、2017年度から始まった創立60周年記念事業への寄附金募集が大きな要因である。周年事業終了後の継続的な寄附活動への啓蒙が課題である。(資料9-1-20 60周年記念事業寄附金)

帰属収支差額比率(事業活動収支差額比率)は、2016年度に9.5%と目標に近づいたものの、達成した年度はなかった。目標達成のためには、まず収入を増やす必要があるが、2014年度から3年間、入学定員が未充足であったことによる学納金収入の減少が大きく影響した。(資料9-1-21 本学の財政状況)

(2) 長所・特色

大学の管理運営については、学校法人沖縄大学の「寄附行為」、「事務組織規定」に拠り、理事会等の法人組織と学長を統轄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、また大学の「学則」及びその他関連する規程に基づき、学長、副学長、学部長及び研究科長の権限と責任の体制整備がなされている。これらの役割分担、責任の明確の下、法人・教学間の調整がスムーズに行われているため、法人・教学の連携協力が問題なく行われている。

本学は2015年4月の「学校教育法」改正に併せて、「学則」等の関連規程の整備に注力し、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。

(3) 問題点

中長期経営計画については、まだPDCAが十分とは言えない。特にAの工程の改善が必要なのと中長計は進捗管理・報告等の作業量が多く、教職員への負担が大きいことから今後は簡素化することと、より分かりやすく目標達成に向けての行動がとりやすい構成とする。

職員の採用に関しては規定通り公募を順守しており、採用の公正さが維持できている。ただ、本学に必要な資質については時代の変化を先取りする形で見ていかねばならない。昇格については、

人事評価の採用可否との関係もあり、昇格基準の明確化が出来ていない。学内調整を急ぎ、納得性の高い昇格が実現する人事制度を確立し、職員のモチベーションアップに繋げていきたい。

大学改革を進める中で、学長がリーダーシップを発揮しやすい組織整備が必要ではあるが、一方で過度なトップダウンによる弊害の恐れもあるので、課長会等中堅管理職の活用によるミドル・アップダウン・マネジメントとのバランスを取っていくことを進めていく。

### (4) 全体のまとめ

大学の管理運営については、学校教育法の改正を受けての、組織整備を行っていることもあり、教学部門の意思決定がスムーズに行われるようになった。その結果、大学の発展に必要な新学部の設置、学部名称変更など大学改革、懸案事項解決が進んでいる。

中長期経営計画の策定・執行についてはこれまでかなり教条主義的なものであったり、何のための施策なのか目標が不明確など課題があった。しかしながら、経営企画室が中心となって教学執行部をサポートする体制が徐々に整ってきたことから、まだ十分ではないとは言え、大学の運営改善に繋がる計画になっている。次期中長計については、大学の理念・方針を達成するための「重点課題」と持続的・大学運営を実現するための「基本戦略」の2層式にするなど、分かりやすく、実施に向けて動きやすい計画になる予定である。

学長と教授会等の会議体との連携もこれを支える規程整備が行われ、その考え方が浸透することで、迅速かつスムーズなものになってきた。大学の民主制、自由度を失っていないか、最大の注意を払いながら、今後も適切な管理運営体制の構築を目指していく。

大学を取り巻く環境が厳しくなる中、適切な予算編成とその執行の厳格性が求められている。今後はICTの活用によるシステム化を含めて、大学の現状と将来発展に向けた教育研究事業並びに施設整備への予算配分、執行の的確さを追求していくことになる。

その他、やはり大学を運営する人材としての職員の能力向上はFD,SD活動を中心に、より一層強化していかなければならない。また大学の運営を外部から監査を通して検証・指導できる監査機能の強化も必要である。

本学はこれまで、他大学以上に奨学金の支給に努め、その原資となる外部資金の獲得に注力してきた。今後は教育研究事業の資金そのものも学納金頼みとできにくい状況が出てくることから、一層の外部資金獲得活動を進めていく。

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・長期の財政計画の策定

評価の視点2：当該大学の財務関係比率に関する指標又は目標の設定

2017年度を最終年度(その後2018年度に延長)とする第4次中長期経営計画(資料9-2-1)では、財務の章を設け、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。

○計数計画(経営指標関連)											
	比率	算式(*100)	2012年度 決算	2013年度 見込	2014年度 目標	2017年度 目標	全国平均 規模別2～3千 人	全国平均 文他複数学部	基準		
			%	%	%	%	%	%			
1	人件費率	人件費 婦属収入	56.0	59.2	56.6	56.3	51.8	52.2	▼		
2	人件費 依存率	人件費 学生生徒等納付金	70.7	76.9	69.9	72.4	65.1	64.1	▼		
3	教育研究 費率	教育研究経費 婦属収入	29.2	29.3	32.1	29.1	31.7	30.6	△		
4	管理経費 比率	管理経費 婦属収入	3.7	4.2	4.2	4.0	7.6	8.3	▼		
5	借入金 利息比率	借入金等利息 婦属収入	0.8	0.7	0.7	0.7	0.2	0.2	▼		
6	婦属収支差額比率 <del>事業活動収支差額比率</del>	婦属収入-消費支出 婦属収入	10.1	6.1	5.9	10.0	7.6	7.9	△		
7	消費収支 比率	消費支出 消費収入	93.6	99.0	98.0	93.5	102.5	101.9	▼		
8	学生生徒等納付 金比率	学生生徒等納付金 婦属収入	79.2	76.9	80.9	77.7	79.5	81.5	△		
9	寄付金 比率	寄付金 婦属収入	2.1	1.1	1.2	1.6	1.4	1.0	△		
10	補助金 比率	補助金 婦属収入	14.1	14.5	14.8	16.2	10.6	8.0	△		
11	基本金組入 率	基本金組入額 婦属収入	5.5	5.2	3.9	3.8	9.8	9.6	△		
12	減価償却費 比率	減価償却費 消費支出	8.3	7.6	8.2	8.2	12.8	11.4	～		
(注) 基準 △ 高い値が良い ▼ 低い値が良い ～ どちらともいえない(私学事業団の評価)											
※全国平均の数値はH23年度大学法人『今日の私学財政』(私学事業団発行H24年版)より											

また、単年度事業計画策定の際は、「新たな設備投資の影響度試算」の中で、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見ている。

財務関係比率は、中計においては、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%としており、これらの比率については、毎年の予算編成において具体的な目標値を設定し、結果は事業報告書で報告している。

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

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

評価の視点2：教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み

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

安定した財政基盤の確保のため、第四次中計の基本戦略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。

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政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年度に予定の新学部開設に必要な資金確保にも対応できている。

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

本計画においては、収入増の取り組みとして、競争的補助金の獲得(資料 9-2-2)や寄附金募集の強化を挙げている。改革総合支援事業(2015・2016年度)、研究ブランディング事業(2016年度)、経営強化集中支援事業(2017年度)を獲得することができた。寄附金収入については、創立60周年記念募金(資料 9-2-3)を企画し、2017年度で約3,900万円の収入があった。

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、新規事業等、予算の増額については申請内容を個別に確認、必要な事業には予算委員会の中で承認する流れとしており、メリハリのある予算配分を実現している。

### (2) 長所・特色

大学の財政は学校法人として管理しているが、適切な管理運営の下、日本私立学校振興・共済事業団の経営判断指標による経営状態チェック(資料 9-2-4)で正常状態を維持している。私学への助成金は減少傾向にあり、競争的補助金獲得に力を入れる必要があるが、本学では外部資金獲得委員会を設けて体制整備を図った。その結果、助成金、寄附金などの外部資金獲得に成果が出ている。今後は2019年度の新健康栄養学部の新設など収支の下押し要因が出てくるが、現状の財政状況は十分な金融資産を有していることから、継続して正常な財政状態維持が可能と判断している。

### (3) 問題点

本学にとってキャンパス整備はもとより学生用の駐車場整備は喫緊の課題であり、これらの施設整備に必要な資金確保のためには単年度収支の改善が必要である。大規模な施設整備に耐えうるような収支構造に財政改革を進めていかないといけない。

外部資金のような新たな資金獲得も重要であるが、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。

### (4) 全体のまとめ

2014年度から3年間の入学定員割れにより、本学の収入の大部分を占める学納金収入が2013年度1,679百万円から、2016年度には1,564百万円まで落ち込んだ。しかし、毎年2%の予算削減をベースとした予算編成により、事業活動収支差額はプラスの決算となっている(2017年度は借地権の除却によりマイナスであったが、その要因を除けばプラス)。その間、アネックス共創館の

## 第9章 管理運営・財務

整備や学生食堂の設置等の設備投資の他、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。来年度、健康栄養学部を開設するが、設置後3年間の当年度収支差額は赤字の見込みである。入学定員の充足により安定的に学納金収入を確保しつつ、コスト意識を持った予算配分と執行及び必要な新規事業や施設整備等の精査により、収支の改善を図っていく。

## 第10章 内部質保証

### 【方針】 沖縄大学の内部質保証の方針と手続

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

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

2014年度から5年間の計画として実行している第四次中長期経営計画において、内部質保証の推進は、中長期経営計画・自己点検運営委員会を中心に行い、内部質保証のためのPDCAサイクルを回すとしていた。しかし、年2回の進捗報告・確認が主となり、改善のプロセスが不十分であった。特に教学関係の内部質保証についての取組みが弱かった。そこで、第四次中計の自己点検・評価及び次期第五次中計の策定を睨み、「内部質保証の方針」（資料10-1）を作成した。

本方針では、「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・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」を示している。

内部質保証に関する大学の基本的な考え方では、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・向上に取り組むこと、3つの方針と長期ビジョンに沿った活動計画を策定し、実施し、検証し、常に理念に立ち還りながら進展していくとしている。

全学内部質保証推進組織は、従来の中長期運営委員会、教学マネジメント委員会、教学IR委員会の3つを連携して全学的な内部質保証を推進する。

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は、大学基準協会の『内部質保証ハンドブック』に則り、①学科等によるミクロの取組、②学部等によるミドルの取組、③執行部等によるマクロの取組の3つの段階で進めることにより、全学的な内部質保証を推進する。

教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上のための指針では、3つの方針及び長期ビジョンに沿った活動計画において、取組みの一連のプロセスが大学の理念に向かっていることを確認することとしている。こうした内部質保証のプロセスにおける教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を公表し、地域社会と共有していくことにより、『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』という建学の精神を具現化していきたいとしている。

なお、本方針は、他の諸方針と共に2019年度から始まる第五次中期計画書に掲載し、学内で共有する。

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

評価の視点1：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の整備

評価の視点2：内部質保証推進証の推進に責任を負う全学的な組織のメンバー構成

「中長期経営計画・自己点検運営委員会規程」（資料10-2）では、内部質保証の全学的な体制について、中長期経営計画の策定、実施、評価、見直しを各タスクフォースで行い、そのプロセスを中長期経営計画・自己点検運営委員会が統括するとしている。

第四次中計においては、こうした内部質保証体制を推進するために、2013年度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の運営にあたった。その後、2018年度に3つの方針の見直しが行われ、これらを起点とする内部質保証の方針を検討する中で、現在の内部質保証体制では、PDCAサイクルがうまく機能しなかったこと、特に教育の質保証が十分でなかったことを振り返るに至った。

そこで、今後は内部質保証の方針に示したように、「中長期経営計画・自己点検運営委員会」、「教学IR委員会」、「教学マネジメント委員会」の既存3委員会の連携をもって「内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織」とし、学生の学修データや教学に関するデータの収集及び分析を担当する教学IR委員会、3つの方針に基づく教学マネジメントを担当する教学マネジメント委員会の権限と役割を繋ぐことによって教育の質保証を全学的なプロセスで取り組むこととした。

「中長期経営計画・自己点検運営委員会」のメンバーは学長を委員長とし、執行部及び部館長で構成するものであったが、新たな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には、教学IRで経営企画室が、教学マネジメントで教務課が加わり、補完し合うことになる。

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

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

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

評価の視点3：行政機関、認証評価機関等からの指摘事項（設置計画履行状況等調査等）に対する適切な対応

評価の視点4：点検・評価における客観性、妥当性の確保

第四次中長期経営計画において、教育に関する取組・施策は、3つの方針を踏まえた内容であることが鮮明ではなかった。前述のとおり、2018年度に3つの方針の見直しと内部質証の方針を策定した。今後、これらの方針に基づき、全学内部質保証推進組織のマネジメントのもと、学部・研究科その他の組織における教育の内部質保証の推進について取り組んでいくこととなる。

認証評価機関による2013年度の認証評価結果（指摘事項）については、その改善状況を所定の「改善報告書」にまとめ、2017年度に大学基準協会により改善していることが確認された。

点検・評価における客観性、妥当性の確保については、「外部評価委員会規程」（資料10-3）に基づき、年1回の外部評価委員会を開催し、学外の有識者から意見を聴取している。

#### 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。

本学ウェブサイトに「情報公表サイト」のバナーを設け、情報公表のページで教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況を掲載している。主な掲載内容は、基本情報とし

## 第10章 内部質保証

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

評価の視点2：公表する情報の正確性、信頼性

評価の視点3：公表する情報の適切な更新

て、沖縄大学憲章および基本方針、学部・学科の理念、自己点検・評価報告書、第4次中長期経営計画の方針等を、財務情報として、事業報告書、計算書類、監査報告書等を、教育研究情報として、3つの方針、履修規程、シラバス、各教員が有する学位および業績等を、その他諸活動の情報として、主な資格取得状況、国際交流、社会貢献活動等である。

これらは、各関係部署でデータを収集し、所定の様式を作成、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。

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

評価の視点1：全学的なPDCAサイクルの適切性、有効性

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

評価の視点3：点検・評価結果に基づく改善・向上

毎年度前期と後期に中長期経営計画・自己点検運営委員会を開催するにあたり、各学科・部署等には施策の取組み状況と進捗状況の報告を求め、これらを経営企画室で取りまとめて、委員会を開催している。委員会では、各部署の自己点検結果の報告・確認のほか、5つの基本戦略に関する評価指標および進捗状況については重点的に点検・評価等を行った。なお、基本戦略に関する評価指標は、担当する部署が正式なデータとして毎年公表している情報等を使用している。しかし、点検・評価結果に対する対応等、具体的なフィードバックについては委員会では十分に検討することはできなかった。点検・評価結果に基づく改善・向上については、実質、各部署に委ねられており、改善・向上のための取組みやチェック機能は十分ではなかった。

### (2) 長所・特色

第四次中計に対するPDCAシステムの取組みは、改善に繋げるプロセスが弱かったという反省はあるものの、中長期経営計画・自己点検運営委員会を中心にPDCAを回す仕組みを動かすことができた。

### (3) 問題点

まず、第四次中計の構成上、全体の施策項目が膨大となり、点検・評価の作業だけで各部署の担当者が疲弊してしまった感がある。

計画の管理・推進体制については、中長期経営計画・自己点検運営委員会を中心として進めたが、開催の頻度や工数の面で十分に機能することができなかった。

### (4) 全体のまとめ

第四次中計では、計画の構成や推進・管理体制等、様々な課題が浮き彫りとなった。本学が自ら

## 第10章 内部質保証

掲げる理念や使命を実現するために、しっかりとした内部質保証の体制や仕組みを再構築し、内部質保証の取組みに関する正しい共通認識の下で、教職員が納得し、協力して本学の教育や諸活動がより良い方向に向かっていけるよう進めていきたい。

## 第11章 国際交流

### 【基本方針】 沖縄大学の国際交流に関する基本方針

#### (1) 現状説明

**点検・評価項目①：**外国を含めた地域社会と協働できる人材を養成すべく、国際的通用性の高い教育・研究の組織的推進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・目的に基づき、大学として国際交流に関する方針の明示

沖縄大学基本方針に定められている「沖縄大学の国際交流に関する基本方針」に基づき国際交流活動を行う。

**点検・評価項目②：**国際交流に関する方針に基づき、国際的通用性の高い教育・研究を組織的に推進しているか。

評価の視点1：教職員・学生の海外派遣の積極的推進及び海外派遣プログラムの充実

評価の視点2：海外からの学生の積極的な受け入れを通じた本学の国際化

評価の視点3：派遣協定等の締結大学との活性化な交流及び新たな大学等との協定の締結

評価の視点4：教育・研究の現状及び成果を海外に伝達するためのホームページや刊行物の充実

評価の視点5：国際交流室を中心に関連部局と連携した留学生交流及び国際交流の促進

海外スタディツアーを年間2件、教員から応募を募り、送り出している。別科を廃止したこともあり、海外からの積極的な留学生の受け入れは難しい現状にある。ただし、現状は専任の職員1名体制でありながら、留学生の指導、助言等は、かなり丁寧に行われている。中国、台湾、韓国、オーストラリア等に海外提携校があり、随時、国際交流委員会で、提携の更新等について審議するとともに、あらたな提携校の開発についても国際交流室の職員と教務課の職員が共同で行っている。また、提携校への長期留学への派遣以外にも、例えば2016年よりフィリピンの語学学校への短期留学の実施など、あらたな語学学習の場も提示を行ってきた。

外国語によるホームページの作成はおこなえていない。一方、学内向けには留学ハンドブックを作成している。

留学生イベントに職員も参加し、留学生と交流を深めている。国際コミュニケーション学科においては、毎年ちゃんぷるフェスタを開催し、多言語の交流の場を設定している。オープンキャンパスに、留学から戻った学生が体験談を語る留学カフェという試みも新たに実施した。

**点検・評価項目③：**国際的通用性の高い教育・研究を組織的に推進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・向上に向けた取組を行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

## 第11章 国際交流

国際交流室を中心とし、教務課と連携し、全学的に点検し、次年度以降の改善を行っている。

### (2) 長所・特色

沖縄という地勢的特色を考えると、アジアとのつながりを今後、さらに発展させていくことが望まれる。これまで英語圏への留学だけでなく、中国語圏や韓国語圏への留学生も見られた。また、ベトナムとの交流もゼミ活動などを通じて盛んになりつつあり、あらたに公募型の海外インターンシップへの応募を通じて、ベトナムでのインターンシップに参加する学生も生まれてきている。

### (3) 問題点

積極的に海外からの留学生を呼び込むことは難しい。現状の体制では際だったあらたな方策に取り組むことも困難である。それに代わって、現状でも行われているが、今後もこまやかな国際交流を実践していく必要がある。

### (4) 全体のまとめ

限られた予算、人材を活かした国際交流のあり方を引き続き検討していく必要がある。現状にもあるように、国際交流室と教務課との連動、および国際交流委員会の活動を継続的に続けていく必要がある。

## 第12章 環境保全

### 【方針】エコキャンパス宣言

#### (1) 現状説明

点検・評価項目①：教育と研究を通じて地域の課題の改善を図ることのできる若者を育成し、大学を取り巻く環境を考えるべく、環境保全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・目的に基づき、大学として環境保全に関する方針の明示

本学は2001年にエコキャンパス宣言をし、2002年にISO14001の認証を取得した。その基本理念、基本方針はホームページ上に明示し広く周知を行っている。学生に対しては「学生生活のてびき」に掲載して周知を図っている。

2008年には50周年を機に「新沖縄大学宣言」を発表し、本学の基本理念の三本柱の一つとして「地球環境・地域環境に貢献する教育研究」を掲げている。この「宣言」は、2012年には目標に向けた行動基準としての性格を明確にした『沖縄大学憲章』として今日に至っている。また、同じく2012年に定めた「沖縄大学基本方針」では「沖縄大学の教育研究等環境の整備に関する方針」の中で「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」ことを明記している。

点検・評価項目②：環境保全に関する方針に基づき、「エコキャンパス」の実践を組織的に推進しているか。

評価の視点1：「エコキャンパス」を実践する大学として、活動を推進していくための「環境マネジメントシステム」の構築と維持

評価の視点2：「環境マネジメントシステム」の実施による成果

評価の視点3：本学の活動に関連する環境関連法ならびに地域との協定の順守

評価の視点4：環境保全に関する方針に基づく計画の策定と実施

2014年4月に自己適合宣言を行ったが、中心を担っていた専任教員2名の退職もあり、環境マネジメントシステム（EMS）が維持できない状況が続いている。EMSの維持・管理には相当の労力（事務負担・学生の教育等）が生じるため、2015年度に自己運営方式への移行の検討に入ったが、2016年度以来、環境管理委員会が開催されておらず、審議が進捗していない。

点検・評価項目③：「エコキャンパス」の実践の組織的な推進について、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・向上に向けた取組を行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

既述の通り、本学の環境管理マネジメントシステムが維持できておらず、環境管理委員会も開催されていないため、「エコキャンパス」の実現に向けた組織的な取組みがなされず、点検・評価も行われていない。従来、ISO14001 の理解を主とする「環境マネジメント演習」と、内部監査の理解と実施を主とする「環境監査実習」の二本立てであったが、自己適合宣言に伴い 2017 年度から環境監査実習を閉講し、「環境マネジメント演習」内で、座学と簡易な内部監査を行うようになった。ただし、2018 年度は受講生がいないため不開講となった。

### (2) 長所・特色

2001 年のエコキャンパス宣言、2002 年の ISO14001 認証取得以降、本学における環境への取組みはエコ学園祭や環境 NPO の設立等、目覚ましい成果を上げてきた。また、本学の EMS を学生が 9 月の演習で学び、12 月の実習で監査するという仕組みを通して学生の学びになると共に、学内のシステムチェックを行えるという効率的な運用を行ってきた。しかし、核となる教員 2 名の退職後は、自己適合宣言そして自己管理運営方式の検討等、現実に即した対応を検討している。

### (3) 問題点

環境系担当教員の退職後、その補充がなされなかった等の理由もあるが、自己適合宣言後のエコキャンパス活動への取組の弱さにより、「沖縄大学憲章」や「エコキャンパス宣言」との間に大きな齟齬が生じている。

2019 年度より環境系教員の採用が決まった。しかし、同じ「環境系」と一括りにされるも、環境系は幅が広く「環境マネジメント」とは全く異なる分野であることが判明した。今後、本学の環境活動への取組みを誰が、どの部署が中心に担っていくのか全学的な検討が必要である。

### (4) 全体のまとめ

本学では 2001 年に「沖縄大学環境管理規程」を制定。大学として「教育・研究をはじめとするあらゆる活動を通じて地域環境ひいては地球環境の諸問題に取り組み、エコキャンパスの実現並びに持続的に人類と地球環境が共生していくための循環型社会を構築及び実践する人材の養成を目指す」ことを定めた。その後、2002 年の ISO14001 認証取得から 2014 年の自己適合宣言までの 12 年間で、環境に関する教育・研究や環境保全への意識の向上、学内外への啓蒙等は一定の成果を得たと考えている。

本学は 2008 年に制定した新沖縄大学宣言の中で、実行すべき 3 つの目標の一つとして「地球環境・地域環境に貢献する教育研究」を挙げている。その後 2012 年に定めた「沖縄大学基本方針」では「沖縄大学の教育研究等環境の整備に関する方針」の中で「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」ことを定めている。2014 年に改定した「エコキャンパス宣言」には「2014 年 4 月から自己適合宣言へ移行」した旨の記載があるが、「環境マネジメントシステムを構築し、維持」すること、「学生を中心とする内部監査を通して、継続的に見直し」を行っていく事を明記している。

しかし、現状との乖離はあまりにも大きい。これまで本学 EMS を支えてきた環境系教員 2 名の退職による専門家不在の中で、自己適合宣言から自己管理運営方式への移行検討という流れはやむを得ないとしても、今後の対応については環境管理委員会等で早急に検討し、全学的な合意形成を図っていく必要がある。