

下関市公立大学法人評価委員会による2019年度公立大学法人下関市立大学の業務実績に関する評価結果の
業務改善等への反映状況について

2021年4月

大項目	項目番号	評価結果（指摘事項）	反映状況
I 教育に関する目標	3-2 (能動的な学びの促進)	大学で学ぶリテラシーを身につけるために1年次に配当されている「アカデミックリテラシー」及び「基礎演習」の役割は重要である。両講義の教育効果を最大限に発揮し得るように、継続的に検討を行うとともに、担当者間での情報の共有を図ること。	基礎演習及び発展演習の担当者にアンケートを実施し、授業の到達目標に対する達成状況や授業内容に関する課題等について意見を集約した。当該結果は全専任教員及び2021年度に発展演習を担当する非常勤教員にも通知し、情報を共有した。
I 教育に関する目標	3-3 (能動的な学びの促進)	下関市立大学のカリキュラムの特徴の一つとして「4年間を通じた少人数対話型の授業」が挙げられており、全学年を通じての演習教育は、その柱である。能動的な学びを促進するためにも、各演習の担当者の連携は必要であると思われるので、連携の仕組みや各演習の内容についての検討を早急に行うこと。	共同自主研究に関する現状と改善点について確認した結果、履修する学生の自主性と指導教員の裁量に任せている状態にあるため、今後は、2021年度に発足する都市みらい創造戦略機構が共同自主研究に関わり、特に地域と連携して行う活動の支援を充実させることとした。

<p>I 教育に関する目標</p>	<p>9-2 (ディプロマポリシーに基づく教育の充実)</p>	<p>2020年度の大学院入学者も定員を大きく割っている。大学院入学者の確保については、第2期中期目標期間においても、たびたび指摘してきたところである。ニーズの把握等、入学者確保のための方策を早急に講じること。</p>	<p>大学院研究科の経済・経営専攻に、日本国内においても先駆的な学問分野である教育経済学領域を開設した。また、社会人のニーズに対応した土曜日及び休日並びに休業期(夏季・冬季)の集中講義などを組み合わせることで、必要な単位を取得できる時間割編成を行うとともにその広報を充実させた。これらにより2021年度入学生は、定員を超える13人となった。</p>
<p>I 教育に関する目標</p>	<p>12-4 (リカレント教育への取組)</p>	<p>18歳人口が減少する中、社会人や市民が受講しやすい制度や環境の構築は必要である。検討を進め、早期に整備できるように努めること。</p>	<p>社会人や市民のリカレント教育の充実を目的として2020年4月にリカレント教育センターを設置し、学校教育法第105条に基づく特別の課程(履修証明プログラム)として、インクルーシブ教育専門家養成コース、パーソナルマネジメント専門家養成コース及び子ども才能マネジメント専門家養成コースの3コースを開設した。さらに、2020年8月に市の中心市街地に立地する国際貿易ビル(海峡メッセ下関)にサテライトキャンパスを開設することにより、受講生の利便性を向上させるなど環境整備にも努めた。</p> <p>これらにより、インクルーシブ教育専門家養成コースは34人、パーソナルマネジメント専門家養成コースは11人、子ども才能マネジメント専門家養成コースは57人、合計102人が受講した。受講生の年代は、21歳～74歳までの幅広い年代が受講し、特に30代と40代あわせて56%と半数以上を占めた。</p>

<p>Ⅱ 研究に関する目標</p>	<p>28-1 (科学研究費助成事業等への申請・採択の向上)</p>	<p>科学研究費助成事業をはじめとした競争的研究資金への全員申請は、教員の研究活動の活性化の指標の一つとして有効なものであると考える。これまでも指摘してきたことであるが、競争的研究資金を申請しない教員への働きかけを行い、研究活動の活性化を図ること。</p>	<p>2020年度より教員人事評価基準を見直し、科学研究費助成事業への申請について大きなウエイトを占めるように変更した。その評価結果を2021年度の個人研究費配分額に反映する仕組みを構築したこともあり、科学研究費助成事業への申請率が91%となった。</p>
<p>Ⅱ 研究に関する目標</p>	<p>28-2 (科学研究費助成事業等への申請・採択の向上)</p>	<p>科学研究費助成事業の採択数の向上を図るために、採択経験者等による説明会は有効であると考え。競争的研究資金獲得のための取組を充実すること。</p>	<p>公立大学法人山口県立大学の理事長をお招きし、申請書の書き方など科学研究費助成事業における採択数向上のための講演会をオンラインにて実施した。</p>
<p>Ⅱ 研究に関する目標</p>	<p>29-1 (研究環境の改善及び支援体制の整備)</p>	<p>教員ごとの研究時間の確保状況について確認を行い、研究時間が足りないと思慮される教員に対しては具体的な方策を講じる等、個々の教員に応じた研究環境の改善を行うとともに、研究成果の把握に努めること。</p>	<p>教員の研究時間を確保する方策として各種委員会の廃止や整理を行い、教員の委員会活動の負担軽減を図ることにより研究に集中できる環境を整備した。また、教員人事評価基準の変更に伴い教員人事評価シートを変更し、研究成果についてのエビデンスも提出させることで研究成果の把握に努めた。</p>

IV 管理運営に関する目標	49-1 (社会的要請に適応する体制の強化)	少子高齢化、グローバル化、ICT化に加え、新型コロナウイルス感染症拡大防止のための方策など、大学を取り巻く環境は、大きく変化している。社会的要請に対応する体制を強化するため、社会の変化やニーズを把握し、教育研究組織及び事務組織の必要な見直しを行うこと。	大学を取り巻く環境が大きく変化する中、社会的要請に対応する体制を強化するため教育研究組織においては、従来の附属地域共創センターとキャリアセンターの機能を統合した都市みらい創造戦略機構を設置し、また、相談支援センター、国際交流センター及び専攻科を新たに部局とし、各組織に部局長を配置することにより部局単位での円滑な業務遂行を図ることとした。事務組織においては、現在のグループ制を廃止し、総務部、学務部及び入試部に再編するとともに、事務組織の業務を専門的見地から支援することを目的として専門委員を配置することとした。また、従来の多くの委員会を廃止するなど整理を行うことにより、教育研究及び事務組織において迅速で機動的な運営を図ることとした。
IV 管理運営に関する目標	50-1 (ハラスメント未然防止の徹底)	本年6月1日から事業主に対するパワーハラスメントの防止措置が義務化されるなど、ハラスメントに対する取組が求められている。下関市立大学においては、以前からハラスメント防止に対する取組が行われているが、引き続き、制度の見直し等を行い、より効果的なものとする。	<p>本学に従来設置していた健康相談室、何でも相談室及びハラスメント防止委員会の役割を整理・統合し、2020年5月に相談支援センターを、センターの一部門としてハラスメント相談部門を設置した。また、ハラスメントが生じた際に、迅速かつ適切に対応・解決を図ることを目的とした倫理公平委員会を設置するとともに、ハラスメント等の防止及び事案解決に関する要綱やガイドラインを作成することで、ハラスメント事案対応に関する体制整備を行った。</p> <p>ハラスメントの未然防止を徹底するため、2021年度においてハラスメントのリーフレット作成を行うこととした。</p>
IV 管理運営に関する目標	51-1 (大学として求める教員像や教員組織の編制に)	大学として求める教員像や教員組織の編制に関する方針を定めることは、下関市立大学	大学として求める教員像を倫理、教育力、研究力、情報発信力、環境変化への対応力の観点から、学部・大学院ごとに策定し、公表した。

	<p>関する方針の策定)</p>	<p>の教育研究の方向性を示すこととなり、受験生や社会にとって重要なことであるため、早めに方針を定め、方針に沿った採用及び評価制度の構築を行うこと。</p>	<p>本学の求める教員像に合致する教員組織を編制し、外部環境の変化に柔軟に対応するとの基本方針を学部・大学院ごとに定め、公表した。</p> <p>大学として求める教員像や教員組織の編制に関する方針に沿った人事を行った。教員評価制度については、研究力に基づく評価制度を構築し、評価を実施した。教育力をも加味した評価については、信頼性の高いデータを蓄積したので、研究力及び教育力に基づく評価制度を構築し、2021年度に実施予定である。</p>
<p>IV 管理運営に関する目標</p>	<p>54-1 (ワークライフバランスの確保)</p>	<p>働き方改革の一つとして、2019年4月から年5日の有給休暇取得が義務化された。役員におかれては、有給休暇の取得状況を確認し、必要に応じて有給休暇取得日を指定する体制を構築するなど、教職員の勤務状況の把握に努めること。</p>	<p>出勤状況や有休休暇取得状況について毎月確認を行い、12月時点で5日の有休休暇を取得できていない教職員には所属長より有休休暇取得の喚起を行った。</p>
<p>IV 管理運営に関する目標</p>	<p>58-1 (内部質保証システムの構築)</p>	<p>3つのポリシーに基づいた体系的な教育課程の下で、学生が学位に期待される能力を身につけていることを大学が保証することは、大学の義務である。このため、大学が、自ら、教育研究のあり方を点検・評価し、改善することについて責任</p>	<p>2020年5月に大学全体の内部質保証の推進に責任を負う教学マネジメント会議を設置した。法人の観点での内部質保証は、経営戦略・点検評価会議が担うこととし、権限や役割等を明確化することにより、この2つの組織を両輪として内部質保証を推進していくこととした。</p>

		を負う組織を早めに整備すること。	
IV 管理運営に関する目標	58-2 (内部質保証システムの構築)	内部質保証の全学的な方針及び手続を公表することは、学生、市民をはじめとする大学の関係者に対して説明責任を果たすこととなるため、方針及び手続を策定し、公表すること。	内部質保証の全学的な方針及び手続を定め、ホームページにて公表した。また、経営戦略・点検評価会議及び教学マネジメント会議を中心とした内部質保証のPDCAサイクルの作動が俯瞰できる概念図を作成した。
IV 管理運営に関する目標	59-1 (評価の充実)	平成30年度業務実績に対する指摘等について、2019年度においては実施できなかったが、2020年度に入って実施できた項目があることが確認できた。本評価委員会における指摘は、自己点検・評価と並んで重要なものであるため、引き続き、適切に対応するよう努めること。	下関市公立大学法人評価委員会による評価結果について、適切に大学運営に反映させるため、2020年9月開催の経営戦略・点検評価会議において評価結果を精査するとともに、必要な措置についてPDCAサイクルを作動させる観点からも2020年度内に対応するよう学長が各所管に対し指示を行った。対応した結果は2020年度末に取りまとめ、地方独立行政法人法第29条に基づく公表を速やかに行うこととした。