

公立大学ガバナンス・コードにかかる適合状況等に関する報告書

更新日 2025年9月25日

【本報告書に関する経営審議会、教育研究審議会及び監事の確認状況】

経営審議会による確認	令和7年9月25日開催の経営審議会において、説明及び意見照会を行い、確認しました。
教育研究審議会による確認	令和7年8月5日開催の教育研究審議会において、説明及び意見照会を行い、確認しました。
監事による確認	令和7年7月17日に説明及び意見照会を行い、確認しました。

【公立大学ガバナンス・コードへの適合状況】

公立大学法人横浜市立大学は、各原則のすべてに適合しています。

【公立大学ガバナンス・コードの各原則に基づく適合状況】

公立大学ガバナンス・コード	本学の対応
基本原則 1 公立大学の自主性・自律性に基づいた計画策定と体制構築 公立大学は、設置自治体が生ずる設置目的をミッションとして踏まえ、設置自治体から措置される基盤的経費を重要な財源として活用しながら、教育・研究、地域／社会貢献機能を最大限に発揮し、地域の公共的財産として地域社会の発展に貢献する責任を負っている。この責任を果たしていくために、公立大学にはその自主性・自律性に基づいた目標・計画を作成し、それを実現に導くことのできる体制を構築することが求められる。	設立団体が示す目標を元に策定した大学の理念である、「YCU ミッション」を踏まえ、設立団体が示した中期目標の達成に向けて中期計画及び年度計画を策定し、計画の実現に向けた運営体制を構築している。
原則 1－1 公立大学のミッションを踏まえたビジョン、目標・戦略の策定 公立大学は、ミッションを踏まえ、その実現のためのビジョン、目標及び具体的な戦略を策定する。また、それらの策定に当たっては、多様な関係者の意見を聴きながら社会の要請の把握に努めるとともに、当該ビジョン、目標及び戦略を実現するための道筋を示すなど、透明性の確保に努めていく。	「YCU ミッション」を踏まえて「基本方針」を策定し、その実現に向けて中期計画において具体的な戦略を策定している。 経営審議会及び教育研究審議会において、各分野における有識者である学外理事及び学外委員から意見聴取をしている。また、法人評価委員会においても、委員から意見を聴取し、法人運営に活かしている。 ■大学の理念 https://www.yokohama-cu.ac.jp/univ/outline/philosophy/index.html ■中期目標・中期計画・年度計画 https://www.yokohama-cu.ac.jp/univ/corp/plan/index.html ■経営審議会 https://www.yokohama-cu.ac.jp/univ/corp/management/index.html ■教育研究審議会 https://www.yokohama-cu.ac.jp/univ/corp/ac/index.html
原則 1－2 目標・戦略を策定・実行・検証する体制の構築	目標の達成のために策定した中期計画については、年度計画を策定し、経営審議会、教育研究審議会、法人評価委員会で成果の検証を

公立大学は、ミッションを踏まえ、目標を達成するための戦略を策定・実行するとともに、その成果の検証を行い、目標・戦略の見直しに反映させる仕組みを整備する。その際、大学の活動についてのデータを収集・分析し、意思決定を支援するための IR 機能等の充実など、エビデンスベースによる検証、資源配分の見直しに努めていく。	行い、目標・戦略の見直しに反映させている。 大学評価本部（情報共有会議）の下に教育研究自己点検評価委員会を設置し、学部・研究科ごと年度当初に教育・研究や特色出しに向けた年度目標の策定を行っている。年度末には、その達成状況についての確認を行うとともに次年度への課題等の整理を行っている。 また、令和 4 年度に設置した全学組織の高等教育推進センターには教学 IR 部門を置き、学内の様々なデータの収集・分析を行っている。 さらに学群ごとに教学 IR 検討ワーキングを設置し、授業科目ごとに行う授業評価アンケートや卒業年次生に対して実施するカリキュラム評価アンケート、文部科学省が実施する全国学生調査など学生向けアンケートの結果や、成績分布や、国家試験受験状況についてのデータ分析を行い、学修者本位の教育を実現するためのカリキュラムの見直しに役立てている。 平成 28 年度から展開している学長裁量事業「戦略的研究推進事業」は、3 年を 1 期とし、本学の強みや将来有望な研究分野について、積極的・戦略的に研究費を配分するもので、配分先及び配分額の決定にあたっては、学長のリーダーシップの下、研究 IR（Web of Science、Incites 等を活用）による客観的分析のほか、学長による研究者へのヒアリング等を通じて行っている。毎年度の進捗状況においても学長自ら確認を行い、必要に応じて研究費の配分額等の見直しも行うなどエビデンスベースでの事業展開となっている。 ■ 高等教育推進センター 教学 IR 部門 https://www.yokohama-cu.ac.jp/higher_edu/ir/index.html ■ 教学 IR 実施報告 https://www.yokohama-cu.ac.jp/info/institutionalresearch.html ■ 学長裁量事業
--	---

	https://www.yokohama-cu.ac.jp/res-portal/prsdt/president.html
原則 1 - 3 自主的・自律的・戦略的な経営及び教学運営の体制構築 公立大学は、ミッションを実現するため、設置自治体からの運営費交付金等を重要な財政基盤としていることから、大学内部の人的・物的資源等を戦略的、効率的、効果的に配分するとともに、教職協働により教育・研究・地域／社会貢献機能を最大限発揮できる教学運営の体制を構築する。	予算については、中期計画の実現に向けた大学内部での配分を考慮し、経営方針会議及び経営審議会の承認を得て編成している。また、改革推進会議や各プロジェクトの活動において、資源の戦略的な配分について検討、実施している。 本学のすべての専任教員が所属する組織として学術院を設置し、その下に国際総合科学群と医学群を置き、全ての専任教員は、いずれかの学群に所属している。これにより学長のリーダーシップの下、既存の学部・研究科の枠組みを超えた領域横断的な教育研究や、柔軟かつ戦略的な組織編成・教員配置が可能となっており、教育・研究・地域／社会貢献の活動支援に必要な事務組織とともに、教職協働による教学運営の体制を構築している。
原則 1 - 4 多様な人材の確保と高度な専門性を有する人材の計画的な育成 公立大学は、社会に対する役割を継続的に果たしていけるよう、性別や国際性などの観点から多様な人材を確保するとともに、大学経営に必要な能力を備える人材や、教学面の先見性・戦略性を有する人材、地方自治制度や高等教育制度に精通する人材等、高度な専門性を有する人材を長期的な視点に立って計画的に育成する。特に、大学の運営の重要な担い手である事務職員については、中長期的な人材育成計画や人事異動方針等を策定する。	教員については、学外委員を含めた人事委員会を設置し、多角的な視野から採用等を審議している。広く公募を行うことで学外から優秀な人材の採用や、国際公募も行う等、性別や国際性等の観点から多様な教員の確保に努めている。 事務系職員については、YCU 人材育成プラン（人材育成計画）に掲げた。その中で目指すべき職員像や、果たすべき役割、求められる能力、プロフェッショナルを目指したキャリアプランに沿い、年次や職位に対する人材育成重点目標に基づく各種研修や、各種人事制度の効果的な連動により計画的な育成に努めている。 職員については、専門職採用や経験を踏まえた中途採用、横浜市からの派遣職員受け入れなどを行うことで、専門性を有する人材の確保に努めている。
原則 1 - 5 自ら実行する不断の改革 公立大学は、社会が急速に変化する中	大学が今後も発展していくための自律的な経営を目指していくため、改革推進会議や各プロジェクトの活動において、改革の取組を

で、地域社会から欠くべからざる存在であり続けるために、自ら不断の改革を実行するとともに、その成果を積極的に社会に発信する。	進めている。また、それらの成果については様々な手法を使って適切に社会に発信していく。
基本原則 2 公立大学の適正な経営の展開 公立大学が、自主的・自立的な環境の下、教育・研究・地域／社会貢献機能を最大限に発揮し、社会に対する役割を果たし続けるためには、学長がそのリーダーシップを発揮し、迅速・的確な意思決定を可能とする経営体制を構築することが求められる。 またガバナンスの基本要素の一つとしてトップへの牽制機能が求められる。公立大学は、それぞれの制度環境に即して、学長に対する自律的な牽制機能について検討し、強化していく必要がある。	法人の業務を総理する理事長と、教学の責任者である学長を置き、役割を分担している。あわせて、学長が副理事長を、副学長が理事を兼務することで、経営と教学のバランスを取って、迅速・的確な意思決定を可能としている。 また、文書、情報管理、組織などに関する例規を定め、迅速・的確な意思決定を可能とする経営体制を構築している。 定款において、理事長は市長が任命することとしており、学長の選考や、任期、解任に関する審議を行うために学長選考会議を置いている。 このほか、法人経営と教育研究に関する審議機関として経営審議会と教育研究審議会を置くほか、「監事監査規程」や「内部統制システムに関する規程」を定め、それぞれの業務や、組織・役職員が適切に運営されているかどうか、自律的に牽制する仕組みができています。
原則 2－1 理事長・学長をはじめとした経営執行部の責務	
原則 2－1－1 理事長・学長の責務 理事長・学長は、基本原則 1 に掲げる事項を踏まえ、その実現に向けた経営及び教学運営の考え方を明らかにし、教職員の理解を得て、その意欲と能力を引き出すとともに、学生等に対しても情報発信に努めるべきである。また、自大学の教育研究の成果が最大化されるようリーダーシップを発揮するとともに、多様な関係者の意見、期待を踏まえて大学経営を行う。	教職員に対しては、毎月発行される「YCU 法人 News」で理事長メッセージを、年度当初に開催される学術院全体会においては、学長から大学運営の方向性や基本的な考え方などを発信している。教職員管理職が出席する情報共有会議でも毎月理事長・学長から法人経営及び教学運営に関する考えを生々の声で示し伝えており、その議事録を教職員グループウェア「YCU-Net」で公開することにより、全教職員が確認することができる。 学生に対しては、入学式・卒業式に加え、大学案内や履修案内、オリエンテーションや説明会、L M S「YCU-Board」を利用したお知らせ、大学 web サイト等様々な場面・媒体を通じて、情報発信に努めている。

	法人の経営に関する重要事項を審議する経営審議会には、法人経営に広く社会の多様な意見を反映させるため、産業界、教育界、メディア等多様な分野から学外委員に参画いただいているほか、教育研究に関する重要事項を審議する教育研究審議会には、構成員に外部有識者を加えることにより、常に社会の動向を意識し、多様な意見を取り入れながら大学運営を行っている。
原則 2 - 1 - 2 理事長・学長を支える補佐体制の構築 理事長・学長は、副学長、学長補佐等の人材を適材適所に責任をもって学内外から選任・配置し、自らの意思決定や業務執行へのサポートが機能する体制を整備する。	副理事長(学長以外)は理事長による任命とされ、理事長を支え適切な法人運営や教育・研究・診療のさらなる充実を図ることのできる仕組みとなっている。一方、副学長や学長補佐等は学長による選考としており、副学長については、理事を兼務する副学長に加え特定分野を担当する副学長を置くことができ、学長補佐についても同様に、特定分野の専門的事項を担当するものを置くことができるなど、学長を支える補佐体制を構築している。
原則 2 - 1 - 3 戦略的な資源配分 理事長・学長は、原則 1 - 2 及び 1 - 3 で整備した体制を通じ、予算・人事・組織編制等について、教育・研究・地域／社会貢献機能を最大化するための戦略的な資源配分を行い、その成果を適切に検証する。	教員の採用等については、学外委員を含めた人事委員会において、多角的な視野をもって採用等を審議している。また、人事委員会には学群長等を部会長とする部会を置き、部会には学部長・研究科長や職員管理職が参画している。これにより、学部や研究科において教育・研究・地域/社会貢献機能を最大化できるよう考慮しながら、戦略的な教員配置を行っている。その効果は教員ごとに行う Self-Development 制度による評価や、再任及び昇任審査の中で適切に検証している。 中期計画及び年度計画に掲げた具体的施策及び重点戦略等を強力に推進するため、医理系分野を中心に先端的な教育研究機器の整備を行う教育研究設備整備費や、研究における学長裁量経費、教員の地域貢献活動における地域貢献活動支援事業など戦略的な資源配分を行っている。 事務組織の見直しについては、経営方針会議及び経営審議会の審議を経て決定してお

	り、見直しの趣旨に沿った職員配置を行っている。
原則 2 - 1 - 4 大学の経営執行部に求められる責務 大学の経営執行部は、大学経営の重要事項について迅速かつ十分な検討等を行うことで、学長の意思決定を支え、大学の適正な経営を確保する。	定款のほか、「経営審議会規程」及び「経営方針会議規程」を定め、法人や大学における経営的判断を伴う重要事項及び新規事業等の方向性や、緊急を要するものについて、各会議で審議を行っている。 「教育研究審議会規程」を定め、教育研究の重要事項について教育研究審議会にて審議を行っている。 会議は年に 9 回開催し、必要性に応じて臨時開催するなど、迅速な審議を行っている。
原則 2 - 2 大学の経営、教育研究を支える審議機関と監査体制の構築	
原則 2 - 2 - 1 外部ステークホルダーを交えた経営審議体制の構築 公立大学は、業務の成果を最大化できる経営を実現するため、多様なステークホルダーの幅広い意見を聴き、その知見を積極的に大学経営に反映させるために経営に関する重要事項を審議する機関などの組織体制を整備する。そうした組織に対しては、その役割を踏まえ適切な議題の設定をはじめ、明確な方針に基づいた委員の選任を行うとともに、外に開かれた組織となるよう学外委員を半数以上で構成するなど、審議を活性化させるため運営方法を工夫する。	法人の経営に関する重要事項を審議するため、経営審議会を設置している。法人経営に広く社会の多様な意見を反映させるため、産業界、教育界等多様な分野から学外委員を選考している。委員は半数以上が学外委員で構成されている。 経営審議会の会議運営に当たっては、審議を活性化させるため以下のとおり工夫を施している。 ・学外委員を含め多くの委員が出席可能となるよう、あらかじめ翌年度一年間の開催日程を設定 ・会議開催日前に委員へ資料を送付し、事前に議題・資料を確認してもらうことで、会議当日に十分な審議時間を確保 ・適時適切に法人経営に関する決定が行われるよう、ハイブリッド開催などを活用 ・経営審議会の開催に当たっては、議長である理事長が招集するほか、経営審議会の構成員の 2 分の 1 以上からの要求で会議の招集を求めることが可能
原則 2 - 2 - 2 教育研究の質の向上を図るための審議体制の構築 公立大学は、教育研究の質の向上を図り、教育・研究・地域／社会貢献の機能	定款のほか、「教育研究審議会規程」を定め、教育研究の重要事項を審議する機関として教育研究審議会を設置している。学長・副学長のほか教職員管理職や外部有識者で構成され、幅広く審議が行われる体制を整えている。国

を最大限発揮できる教学運営を実現するため、教育研究に関する重要事項を審議する機関などの組織体制を整備する。そうした組織に対しては、その責務を十全に果たせるよう、他の会議体との役割分担を明確にし、会議運営を工夫する。	際総合科学群調整会議及び医学群調整会議を設置し、教員人事や横断的な事項を学群ごとに審議する体制を整えている。教育・研究における質の向上については、高等教育推進センターや研究・産学連携推進センターなど、個別に役割をもった組織があり、各学部・研究科の教授会とも連携を図りながら、具体的な審議を行っている。会議体ごとの役割は例規により明確にされている。
原則 2 - 2 - 3 大学業務に対する適切な監査体制の構築 公立大学は、監査等の業務を通じて効果的・明示的に牽制機能を果たすことができる体制を整備するとともに、担当する監事等がそれらを適切にチェックできる仕組みを工夫する。	「監事監査規程」を定め、当該規程に基づき監事監査を実施している。また、監事は会計監査人、監査法人、内部監査担当部署と連携し、監査情報を共有し監査の効果を効率的に高めている。
原則 2 - 3 学長選考機関の責務	
原則 2 - 3 - 1 公立大学のミッションを踏まえた責任ある学長の選考 選考機関は、学長の選考や解任、学長の業績評価等を担うこととなる会議体であることから、中立性・公正性を担保するため、外に開かれた組織となるよう選考委員の半数以上を学外委員とするなど、選考委員の選任方法や選考理由については透明性の確保に努めるべきである。そのうえで選考機関は、自らの権限と責任に基づき、学長に求められる人物像（資質・能力等）を明らかにするとともに、広く学内外から学長となるに相応しい者を求め、主体的に選考を行う。	定款において、学長選考会議を置き、経営審議会から選出される 3 名及び教育研究審議会から選出される 3 名をもって構成され、うちそれぞれ 1 名は学外者と規定している。選考にあたっては、所定の時期までに選考方針、選考手続き概要及び選考日程を公示する必要がある。また、学長の選考基準は地方独立行政法人法を踏まえ、「学長選考等規程」第 3 条にて明示しており、書類審査及び面接審査にて広く学内外から学長となるに相応しい者を求め、主体的に選考を行っている。なお、直近の学長選考においては、選考会議委員 6 名のうち、4 名が学外者となっており、中立性・公正性が高く保たれていた。
原則 2 - 3 - 2 学長の解任のための手続きの整備 選考機関は、学長の選考を行うとともに、学長の職務の遂行が適当ではなく引き続き職務を行わせるべきではないと	「学長選考等規程」において、学長が心身の故障で職務の遂行に堪えられないと認められるとき、職務上の義務違反があるとき、本学の業務実績が悪化して学長としての職務を行わせることが適切でないと認められるとき、と

認める場合等においては、任期の途中であっても学長の解任を申し出る役割があり、選考機関は、迅速かつ公正にこれを行うことができるよう、予め学長の解任を申し出るための手続や公表の手順について整備する。	いった解任申し出の理由を規定するとともに解任申出の決定の手続きについても定めている。
原則 2 - 3 - 3 学長の業務執行に関する評価 選考機関は、学長の選任の後も、学長の業務が適切に執行されているか評価を行う。評価にあたっては、法人の自己評価など既存の評価を参考にするとともに、教職員等からのヒアリングを行うなど、学長が大学内部において果たしている実態について適切に状況を把握して行うほか、その業務執行能力が著しく劣ると認める場合には解任の申出を検討するなど、選考機関による学長の選考を一過性のものにすることなく、学長から独立性をもって、組織としてその結果に責任を持つ。	「学長選考会議規程」において、学長を選考した機関である学長選考会議が学長の業務実績を評価することを規定し、適切に状況を把握するほか、職務の遂行が適当でないため本学の業務実績が悪化した場合で、学長としての職務を行わせることが適切でないと認められるときには、解任の申し出を審議し、決定するための手続きを「学長選考等規程」にて定めている。 学長選考会議の委員は、経営審議会、教育研究審議会からそれぞれ適切に選任している。
原則 2 - 4 法令遵守とリスクマネジメント	
原則 2 - 4 - 1 法定事項に関する適切な情報開示 公立大学は、設置自治体からの運営費交付金を重要な財政基盤とするとともに、多様な関係者からの財源に支えられた公共体として、多岐にわたる活動それぞれに異なる多様な者からの理解と支持を得るため、公正な運営に努めるとともに透明性の確保が求められる。法令に基づく適切な情報公開を徹底することに加え、大学運営、教育・研究・地域／社会貢献活動に係る様々な情報についても分かりやすく公表する。	中期計画・年度計画、業務実績報告書及び、財務諸表をはじめとした財務情報（決算）を公表しており、それぞれについては経営審議会等で議論している。 公的な教育機関として社会に対する説明責任を果たすとともに、教育や研究の質を一層向上させるため、保有する各種情報の公開に努めている。本学ホームページ「情報公開ページ」では、学校教育法施行規則等の一部を改正する省令（平成 22 年文部科学省令第 15 号）に基づき、教育や研究にかかわる主要なデータを公開している他、各学部や事務組織等が各種情報を公開している。 ■大学の情報公開 https://www.yokohama-cu.ac.jp/info/
原則 2 - 4 - 2 研究活動における倫理の遵守	令和元年度に「公正な研究推進のための研究倫理教育実施指針」を策定し、教職員及び学

公立大学は、所属する研究者一人一人に高い研究倫理を身につけさせるとともに、研究インテグリティを確保し、組織としての自己規律を図ることが求められる。そのため、適切な環境の整備や研修体制を構築するとともに、若手研究者等が自立して研究活動に取り組める支援体制を構築する。	生に対する適切かつ系統的な研究倫理教育を実施している。実施にあたっては、別に研究倫理教育に関する学修参照基準を定めているほか、当該基準を基に各学部・研究科では、学部1年生から部局長に至るまでのそれぞれの時期に応じた具体的な取組（授業科目、eラーニング、FD等）を行っている。 国際的に信頼性のある研究環境を構築し、研究インテグリティを適切に確保するため、令和6年度には研究インテグリティの確保に向けた関係規程を制定し、研究インテグリティ・マネジメント委員会を設置するとともに、その他必要な体制の整備を進めている。 また、若手研究者が自立して研究活動を行えるよう、学長裁量事業費（若手研究者支援プロジェクト、YCU 未来共創プロジェクト等）や研究基盤支援費（JST 創発研究者・科研費独立基盤形成採択者）といった資金的な支援に加え、URA等による申請書の作成支援、国の競争的研究費の制度改善を踏まえた各種制度（PI 人件費、バイアウト、特任教員等の自発的な研究活動）等を実施しているほか、大学院生を含む若手研究者同士の交流スペースの設置といった孤立化防止への取組も行っている。
原則 2 - 4 - 3 大学特有のリスクに対する備え 公立大学は、大学特有のリスクに対し常に備えることにより、業務の継続性を維持できるよう、サイバーセキュリティを確保するとともに、必要な体制を整備する。	令和4年度に、法人業務の遂行の障害となる要因（リスク）に対応する内部統制システム推進体制を整備し、業務執行にかかるリスクを集約するとともに、適切な再発防止等、予防策を講じることになっている。 また、様々な事象に伴う危機に迅速かつ的確に対処するため、「危機管理規程」に基づき「危機管理計画」を定めるとともに、「災害対策本部等の設置基準」によって災害時の危機管理体制を確保している。新型コロナウイルス感染症等にかかる対応では、緊急事態に備え、各所属において業務継続計画（BCP）を作成している。 サイバーセキュリティの確保については、

	情報セキュリティポリシーを制定し、情報資産の管理を行うとともに、毎年の教職員に対する情報セキュリティ研修によりサイバー攻撃に備えた教育を実施している。また、ネットワーク・サーバ機器等の脆弱性について、保守ベンダーと情報連携しながらリスクのあるものについては随時最新バージョンに更新することで技術面・ハード面でのサイバー攻撃対策を実施している。
原則 2 - 4 - 4 内部統制の仕組みの整備と運用体制 公立大学は、その活動を支える社会からの理解と支持を得て、適切に連携・協働していくためには、大学経営及び教育・研究・地域／社会貢献活動の安定性・健全性を示す必要がある。そのために、自らを律する内部統制システムを運用し、継続的な見直しを図る。	令和 4 年度に「内部統制システムに関する規程」を制定し、内部統制担当理事である事務局長を中心とした内部統制システム推進体制を整備した。 この体制の下、内部統制システムが有効に機能しているか否かを継続的にチェックするモニタリングや、業務執行にかかるリスクを把握し、その影響度やマネジメントコントロールを評価するとともに、対応策を検討するリスクマネジメントなどの取組みを通じて、業務の適正性を確保している。これらの取組については、コンプライアンス推進委員会では報告し、内部統制システムの継続的な見直しを図っている。 また、大学における倫理及び法令違反行為の早期発見と是正を図り、適正な職務の遂行を確保するため、内部通報制度を設けている。
基本原則 3 教育研究の発展 公立大学は、地域における高等教育機関の中心的存在として大学が普遍的に有する教育機会の均等の実現、高度な教育による社会の持続的発展を支える高度人材の輩出、社会にとって普遍的な価値をもたらす高度な学術研究の推進、社会の各層に対する大学の知的価値の提供などの社会的貢献等様々な機能を変化させつつ、高度化していく責務がある。 そのため、学長には、その設置目的に	教学においては学長のリーダーシップが発揮できるよう、学長のもとに学長諮問会議を設置し、教育・研究等に関する今後の方向性を示すとともに、高等教育推進センターや研究・産学連携推進センターとも有機的に連携しながら全学的なマネジメント体制を構築している。

示されたミッションとの整合を図りながら、全体として調和のとれた大学運営を実現するために、全学的な視点で行われる教学マネジメントを確立し、教育研究等の質の不断の見直しのためのマネジメントの強化に取り組むことが求められる。	
原則 3 - 1 全学的視点に立った教学マネジメントの実現	
原則 3 - 1 - 1 学位プログラム毎の学修目標と方針の具体化 公立大学は、基本原則 1 で掲げるミッションやビジョンを踏まえ、大学に置かれる学位プログラム毎に学修目標を分かりやすく具体的に設定する。また、その学修目標を達成するために、卒業認定・学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針、入学者受入れの方針を実質的に機能するよう適切な策定単位で定め、不断の見直しを行う。	3 つのポリシー（ディプロマポリシー、カリキュラムポリシー、アドミッションポリシー）を各学部・研究科ごとに策定している。 学位プログラムごとの学修目標は、各教授会等で審議・策定しており、大学 web サイトで公表するとともに、オリエンテーション等を通じて学生に周知し、理解を促している。また、学長を委員長とする教育研究自己点検評価委員会では、各学部・研究科の具体的な取組に対する進捗、課題、改善策を点検し、必要な見直しを行うなどで PDCA サイクルを回している。
原則 3 - 1 - 2 学修目標の達成を支える学修者目線での教育課程の編成 公立大学は、原則 3 - 1 - 1 で掲げる学修目標を達成するため、個々の授業科目が学位プログラムを支える構造となるよう、学修者の目線に立った教育課程を体系的・組織的に編成する。	各学部・研究科では、学修目標を達成するために、学位プログラム全体の観点から重要度をふまえ、各授業科目を必修科目・選択科目・自由科目など体系的・組織的に編成している。 教務委員会や各教授会で審議し、学修者本位の教育の実現に努めている。あわせて、高等教育推進センターの FD・SD 部門と各学群の FD・SD 推進委員会が連携して FD・SD を開催し、不断の教育改善を行う体制を整えている。 学修者に向けては履修案内やオリエンテーションを通じて、学位プログラムの目標や目的を説明し、あわせて履修モデル等を提示して理解を促している。
原則 3 - 1 - 3 教育成果と学修成果の把握と可視化 公立大学は、原則 3 - 1 - 2 で掲げる教育課程を通じ、原則 3 - 1 - 1 の学修	学部においては、学生の入学から卒業までの学修成果や活動履歴を可視化するポートフォリオを作成している。 加えて、令和 4 年に導入した LMS「YCU-

目標で定めた資質・能力を育成できているかどうか、また学生一人一人が自らの学びによりその資質・能力が獲得できたことを実感・説明できるよう、教育成果と学修成果の把握・可視化に努める。	Board」等を活用し、ディプロマポリシー等、卒業までに身に付けるべき能力を踏まえて設定した指標やコンピテンシー表を導入している。学生が修得した科目やその成績に応じて蓄積された点数をレーダーチャート化し（医学部看護学科除く）、それを学生自ら、そして教職員が確認することで、教育・学修成果の可視化を行っている。 また、大学院においては、修士論文や博士論文の作成を通して、ディプロマポリシーで掲げる資質や能力が獲得できたことを把握し、学位審査を受けることで、それを証明している。 さらに、高等教育推進センター教学 IR 部門では、授業科目ごとに成績評価が厳格かつ客観的に行われているかの分析や、各学期に実施する授業評価アンケートを用いて、授業外学修時間等の分析を行い、その結果を学部学科単位で確認することでも教育・学修成果を把握している。
--	--

原則 3 - 2 教育研究の水準の向上を支える内部質保証システムの構築

原則 3 - 2 - 1 自己点検・評価に基づく教育研究活動の継続的な改善 公立大学は、自己点検・評価のための適切な体制を整えとともに、適切な項目を定め自己点検・評価を行い、教育研究活動の継続的な改善を図る必要がある。これを機能させるために、教学の取組みを可視化し、改革に資するための FD、SD 及び教学 IR を推進すると同時に、必要な高度な専門性の涵養を図りつつ、教職協働の深化に努める。	全学の教育研究自己点検評価委員会では、学長が示した全体目標に基づいて、各学部・研究科の具体的な取組に対する進捗、課題、改善策を点検し、必要な見直しを行うなどで PDC A サイクルを回している。 全学組織として高等教育推進センターを設置し、その下に 4 つの部門を設置した。その中でも、教育開発部門で開発した新たな教育手法を FD・SD 部門を通じて全学に浸透させ、さらには、その効果検証を教学 IR 部門で行うといった、教育活動の継続的な改善を図る体制を整えている。また、FD・SD 部門及び教学 IR 部門においては、相互に情報共有をしつつ、教学に関する取組の可視化を進めている。副学長をセンター長に置くとともに、副センター長 3 人のうちの 1 人に学務・教務部長を充て教職協働の推進にも努めている。 F D ・ S D の実施方針を定め、年間に複数回
---	--

	F D 研修会及び S D 研修会を企画・実施し、授業改善や高等教育の取組等への理解増進を図っている。 教学 I R の実施指針を定めるとともに、各学群に教学 I R ワーキングを設置し、授業評価アンケートや国家試験受験状況、授業科目の成績などを分析し、カリキュラムの改善に役立てている。 第 4 期中期計画では目標に F D ・ S D 参加率を挙げている。また、参加機会を増やすため、録画した研修会動画をオンデマンド配信している。
原則 3 - 2 - 2 教育の質・学修の質を担保するためのモニタリングと認証評価の活用 公立大学は、原則 3 - 1 - 3 で掲げた取組みを通じて、学修者本人や社会が期待する学修成果を示すことが教育の質保証の観点から重要である。したがって、学修成果の継続的なモニタリングを行い、原則 2 - 4 - 1 で掲げる法定事項のみならず、学修者や社会が求める情報の公表も積極的に進める。また他大学との差異や、それぞれの大学の強みや特色を分析し、打ち出していく上でも重要な仕組みとして、認証評価等の外部評価を活用する。	大学機関別認証評価を 6 年ごとに受審し、評価結果は経営審議会及び教育研究審議会や、大学評価本部(情報共有会議)に報告され、大学 web サイトで公表している。また、改善項目は教育研究自己点検評価項目に落とし込み、改善に向けた取組の進捗をチェックする。 医学部医学科では、医学教育分野別評価を受審し、評価結果は大学 web サイトで公表している。 法定事項のみならず、教育研究自己点検評価委員会の報告書や各学群の教学 I R 実施報告書などを大学 web サイトを通じて、学修者や社会に積極的に公表している。 ■大学機関別認証評価 https://www.yokohama-cu.ac.jp/univ/outline/evaluation/index.html ■医学教育分野別評価 https://www.yokohama-cu.ac.jp/med_edu/activity/accreditationjacme.html
基本原則 4 地域社会への貢献 公立大学は、設置自治体が見出す設置目的のもとで、その活動を展開している。公立大学は大学が普遍的に有する教育・研究のみならず、それを通じた地域／社会貢献を行うことが求められる。 その際、公立大学は、地域が持つ歴史	横浜市が策定した中期目標を踏まえて本学の中期計画を策定し、YCU ミッションのもと、全学的に地域貢献の取組を推進している。 「教員地域貢献活動支援事業」等の学長裁量事業により、地域社会が抱える課題の解決に向けた研究活動を支援し、地域の人々と教員で一体となって取り組んでいる。 学生・市民・社会に対して本学が有する知

的・社会的な現実の中から、自らの教育・研究を発展させる創造的な契機をくみとり、地域社会との新しい関係を作ることによって、その社会的な役割を果たしていくことが求められる。	的・医療資源を積極的に還元している。
原則 4－1 ステークホルダーとの信頼醸成	
原則 4－1－1 設置自治体との有機的な関係構築 公立大学は、基本原則 1 で掲げるミッションやビジョンのもとで取り込まれる諸活動が地域にとってもより有益なものとなるよう、設置自治体と伴走し、相互のコミュニケーションにより信頼を醸成することが重要である。また、設置自治体が定める目標に対し、適切な計画の策定や、効果的・効率的な業務の実施・評価を通じ、相互の理解と調和に基づく適切な大学運営を進めていく。	設置自治体とは、協議会を年 2 回開催し、課題共有や関係構築を図るとともに、設置自治体が定める目標に対し、本学で策定する中期計画については、設置自治体が開催する法人評価委員会で年度計画の成果の検証を行いながら、適切な大学運営を進めている。
原則 4－1－2 産学官連携、生涯教育等を通じた成果の還元による地域社会との関係構築 公立大学は、人材の育成や地域への定着、産学官連携を通じた地域産業の振興及び社会課題の解決、地域住民への多様な教育機会の提供などの実現に向けて行動することによって、地域社会と相互に信頼関係を構築していく。	研究・産学連携推進センターに産学連携推進部門を設置し、地域産業の振興等に貢献している。 地域の団体、企業、行政等の学外ニーズと大学の資源とのマッチングをコーディネートする窓口として地域貢献センターを設置している。 地域が求める学びへの窓口として、市民が主体的に社会課題に対応する力や自身のライフデザインを描く力を身に着けることを目指し、幅広い年代を対象として生涯学習の機会を提供するものとして市民公開講座、授業開放、講習会等を実施している。
原則 4－1－3 大学の財政基盤に寄与する地域住民等との関係構築 公立大学は、大学運営の財政を支える地域住民等から理解と支持を得るため、情報公表を通じて透明性を確保しながら、地域に信頼される大学としての存在感を高めていく。	中期計画・年度計画に加え、業務実績報告書や財務諸表をはじめとした財務情報（決算）を公表している。 法人の取組については市民の代表である市会に報告の上、取組状況を説明している。 ■財務情報 https://www.yokohama-cu.ac.jp/univ/corp/finance/index.html

原則 4 - 2 地域の中核を支える共創拠点としての公立大学	
原則 4 - 2 - 1 地域への優れた人材の輩出 公立大学は、大学が持つ資源を活かし地域と協働することで、その地域ならではの質の高い人材育成に取り組むとともに、地域に輩出する人材全体の質の向上に努める。	学部・大学院の各課程では、地域が直面する様々な課題解決に資する人材育成に注力する観点から、地域に関する学修や地域課題を発見、解決策を考える「地域志向科目」を設置している。また、優れた人材輩出のため、起業家育成やリーダーシップ開発、医療経営人材育成など既存の学問分野を超えた専門知識を身に付けることを目的に領域横断型プログラムを実施しており、修了証の発行も行っている。 また、地域貢献センターでは、エクステンション講座（生涯学習講座）の他、地域課題の解決に向けて大学ならではの専門知を活用する地域連携事業を実施している。ボランティア支援室では、ボランティアが必要な地域のニーズとボランティア活動を志す学生とのマッチングを行い、地域に必要な人材を提供している。 加えて、学生のキャリア支援において、地域にある企業・団体でのインターンシップや本学主催の合同企業セミナーへの出展の他、医療従事者養成のための地域医療枠や就学支援金など地域との接点や地域と連携した人材育成を進めている。また、本学教員が横浜市立高等学校教員の教育力の向上を支援するなど、地域における優れた人材の育成に取り組んでいる。 さらに、医学部、附属 2 病院は教育・研究、地域医療への貢献を担っていることから、地域への医師の派遣を継続的に行っており、大学病院で育てた優れた人材が地域で活躍することにより、地域医療の質向上につなげている。
原則 4 - 2 - 2 地域経済・社会を支えるイノベーションの創出 公立大学は、優秀な研究者の確保をはじめ、研究の高度化を支援するための人材育成を通じて、地域が抱える様々な課	学部・大学院の接続を重視し、学部在学中に大学院科目を履修する早期履修制度や、就業する社会人が標準修業年限を超えて在学する場合に授業料を減免する長期履修学生制度、優秀な研究業績を挙げた学生が希望した場合に修業年限を短縮して修了できる早期修了制

題や取り組むべき事項に対応し、地域経済・社会を支えるイノベーションを創出する。	度などの制度面を整備しており、地域が抱える様々な課題や取組事項に対応し、地域経済・社会を支える優れた研究者の輩出に取り組んでいる。 本学の「強み」といった分野については、平成 28 年度から学長裁量事業「戦略的研究推進事業（研究開発プロジェクト）」において、将来の大学を担う研究者については、同じく「学術的研究推進事業」において、それぞれ研究費を集中的に配分するなどの支援を行っており、優れた研究者の育成と研究領域の拡大等を図っている。 さらに、横浜市（経済局の LIP.横浜や YOX O BOX などの施策）や関係機関（木原記念横浜生命科学振興財団や IDEC 横浜など）と連携しながら大規模マッチングイベントへの出展や国等の大型グラントの獲得、ベンチャー支援策の充実化に取り組んでいる。また、令和 3 年度には、JST 社会還元加速プログラム（SCORE）大学推進型（拠点都市環境整備型）に採択されたことなどから、市大発ベンチャー企業も 14 社設立（令和 7 年 4 月現在）された。その他、令和 4 年 10 月には JST 共創の場形成支援プログラム（共創分野本格型）に採択されたことを踏まえ、同年 11 月には研究・産学連携推進センターに拠点事業推進部門を新たに設置し、当該事業を強力に進め、より一層、イノベーションを創出できる体制を構築した他、令和 6 年 4 月に産学連携研究のさらなる発展と社会実装の推進に向けた中心的な役割を担う新しい産学官連携、オープンイノベーション推進のための組織として「共創イノベーションセンター」を設立した。
原則 4 - 2 - 3 共創拠点としてのキャンパス整備 公立大学は、多様なステークホルダーが関与しながら新たな価値を生み出す共創拠点としての期待も寄せられている。その機能を充実させるためのキャン	令和 3 年度に「公立大学法人横浜市立大学 キャンパスマスタープラン～大学創立 100 周年に向けて～」を策定し、その中で基本コンセプトを「イノベーション・コモンズ（共創拠点）の整備」と定めている。 みなとみらいサテライトキャンパスは、企

パス・施設等の整備をはじめ、原則４－２－２で掲げるイノベーション創出のため、多様な人材が交流できる機能を充実させる。	業のＲ＆Ｄ施設の集積があり、各企業ともイノベーション創出を推進するみなとみらい２１地区に設置している。企業とも連携しながらデータサイエンス研究科をはじめとした大学院中心の社会人教育拠点としての面を持つ他、産学官連携やオープンイノベーションの場として機能している。 また、鶴見キャンパス及び舞岡キャンパスでは、連携大学院協定を結ぶ理化学研究所との施設共用を通じて、連携大学院教員から直接学生指導を受けることもでき、双方研究者の交流機会を創出している。 こうした学内外の連携・拠点機能の強化に加え、研究者が効率的・効果的に研究できる機器や設備等の充実化を図るため、整備を進めている。
基本原則５ 持続可能性・多様性のある社会への対応 大学は世界に開かれ、世界的な普遍的価値を生み出し、あまねく提供する存在となることが求められる。公立大学には、社会の持続的発展のために貢献するとともに、多様な価値観の社会に対応し、すすんで人権の尊重やハラスメントの防止に努めることが求められる。	YCU ミッションに基づき、教育と研究の一体化を推進しながら、豊かな教養、豊かな人間性、倫理観を養う人間教育の場とし、「横浜から世界へ羽ばたく」人材育成と知の創生・発信に取り組んでいる。 また、「女性活躍推進法」及び「次世代育成支援対策推進法」に基づく横浜市立大学行動計画に基づき、全ての教職員のワーク・ライフ・バランスの推進、働き方の見直しに取り組み、教職員一人ひとりの個性や置かれた環境を互いに尊重し合い、誰もがいきいきと活躍できる組織作りを行っている。 ハラスメントや人権侵害並びにこれらに起因する諸問題にも組織として取り組み、ハラスメントに係る事案のすみやかな解決を図っている。
原則５－１ 持続可能な社会のための貢献 公立大学は、持続可能な社会の構築に貢献するため、そのミッションやビジョンに応じ積極的に対応するとともに、地域社会に対して大学の持つ資源や成果を還元していく。	教育・研究・医療・法人経営・地域貢献等各分野の取組を通じて、SDGs を推進し、Ｗｅｂサイトで情報発信している。 教員が地域の企業、自治体・NPO等の団体と連携し、研究による地域社会の課題解決等への寄与を促進するため「教員地域貢献活動支援事業」を実施している。

原則 5 - 2 ダイバーシティ社会への対応・男女共同参画の推進 公立大学は、多様性を重んじ、性別、年齢、人種や国籍、障害の有無等にかかわらず、学生や教職員等の能力が最大限発揮できる機会を構築する。また、社会の発展が多様な知識や感性によって牽引されてきたことを踏まえ、学生の社会進出、教職員の採用、幹部職員への登用など、大学におけるあらゆる場面において、男女が共同参画し活躍できるよう各大学において計画的な取組みを進めていく。	YCUミッションのもと、男女共同参画・女性の活躍推進、働き方改革・ワーク・ライフ・バランスの推進、障害者支援の推進等、ダイバーシティの推進を図る横浜市立大学行動計画を策定している。行動計画を推進するためにダイバーシティ推進委員会を設置し、年度ごとの目標の策定と取組状況・実績状況を報告し、審議している。なお、計画期間を3年間とすることで、計画内容を柔軟に見直すことにも努めている。 また、バリアフリー支援委員会を設置し、合理的配慮が必要な学生等の支援を行っている。
原則 5 - 3 人権の尊重とハラスメントの防止 公立大学は、学生・教職員はもとより、大学の諸活動に関わるすべての関係者の人権が尊重されるよう配慮する。大学の構成員一人一人が人権の尊重とハラスメントの防止を自分自身の問題として捉えられるよう、組織的な取組みを進めていく。	ハラスメントや人権侵害並びにこれらに起因する諸問題にも組織として取り組み、ハラスメントに係る事案のすみやかな解決を図っている。 学生・教職員が抱える問題にすみやかに対応し、広く相談を受け付けられるよう、各キャンパス及び附属2病院に合計10名以上のハラスメント相談窓口委員を置き、安心して相談できる環境を整備するとともに、コーディネートの依頼や被害申し立てに必要な手続き等の案内している。また、ハラスメントの防止とその対応等について必要な措置を講じるために、本学にハラスメント防止委員会を設置し、必要に応じて調査委員会を置く等して、組織的に防止及びすみやかな解決に取り組んでいる。 教職員には学習の機会として、年に1度、全教職員を対象としたハラスメント防止研修を実施し、防止及び再発防止に取り組んでいる。これらは受講後にアンケートを実施することにより、受講状況の確認を行っている。