

合同教育研究会議（3月15日開催）議事概要

1 開催日時

平成19年3月15日（木）13:30～15:15

2 場所

本部棟特別会議室

3 出席者

谷口学長、船生副学長、太田原副学長、古澤副学長、細江教育・学生支援本部長、坪山学部長、佐藤学部長（代理出席：雫石学科長）、菅原学部長、幸丸学部長、高橋短期大学部長、佐々木学科長、松本学科長、宮井学科長、照井崇委員（代理出席：遠藤洋一岩手県教育委員会学校教育室長）、宮腰英一委員、佐々木評価委員長

（事務局）

小原教育・学生支援室長、佐々木研究・地域連携室長、久保宮古短期大学部事務局長、高橋主幹、鎌田主査、菅原（スタッフ）

4 会議の概要

○ 会議資料は別添のとおり

○ 学長あいさつ

本学においては徐々に改革の芽が芽生えてきている。県の助力もあるが、本学の教職員、学生の努力の成果であると考えている。

平成19年度は開学後10年目を迎え、平成20年度には開学10周年の記念式典を予定している。これを機会に本学の存在感を高めたいと考えており、経営会議、教育研究会議等において外部の方の意見も聞きながら取り組んでいきたい。

教育改革については危機感を持っており、大学の学長、教員が自分達の大学をどうするのか、しっかりとした基本的な考えを持つ必要がある。どのような教育方針とするのが重要であり、その意味でも教育研究会議は重要である。

地域貢献は最大の課題であり、グローバルな物の考え方のもとで地域貢献を行うということが必要である。"Think Globally. Act Locally."が本学の基本的方向であってほしいと考える。

【議 事】

(1) 平成 19 年度計画（案）及び予算（案）について

- 古澤副学長より資料に基づき説明があり、下記のとおり意見交換された後、了承された。

<主な意見>

- 中期計画が 300 項目程度と多いため、重点項目をまとめてわかりやすくした。運営費交付金が減額されていることもあり、プライオリティを決めて取り組んでいく必要がある。

平成 20 年度に認証評価を受審する予定であり、インセンティブを高め、大学を改革するために活用したいと考えている。受審のための教職員の負担は大きいですが、評価のための評価ではなく、改革に向けた取り組みとする必要がある。

- 国立大学は本学より 1 年前に法人化し、法人化後 3 年目に認証評価を受審するが、それが後半の 3 年間に大きな意味を持つ。認証評価の後に法人評価を受けるが、その評価が次期の中期目標、中期計画、予算配分に関わってくる。

本学の場合、法人化 3 年目である平成 19 年度計画の実施が重要である。4 年目以降は次期の計画策定に入ってくる。いきなり平成 19 年度までの実績で認証評価を受審するよりは、平成 18 年度までの実績を自己点検して、その中で認証評価項目を達成していない部分をピックアップして、平成 19 年度計画の重点項目にすることも必要である。

東北大学でも法人化後の 2 年間（平成 16～17 年度）の自己点検を行ったが、随分抜けている部分があり、それに気づききっかけになる。例えば、授業評価については、その結果を継続的に活かしているのか、またその成果はどうかなどが評価され、卒業生の追跡調査、雇用先へのアンケートなど、それまで実施していない事項もあった。

評価報告書の作成は大きな仕事であるが、法人として自立することが求められており、責任を持って自己評価し、それを公表して説明責任を果たすということが必要である。

東北大学では、各部局で平成 17 年度の自己評価を行い、それを評価分析室でチェックした後、各部局に対して、課題の改善計画の策定等を求められた。さらに翌年度、進捗状況等を確認するため、各部局とのヒアリングを実施した。

また、認証評価項目は標準として、大学の特長を出すため、独自の評価項目を追加した。

本学では、盛岡短期大学部の「自他の文化理解を柱とした国際文化教育」が特色 GP に採択されているが、本学の特長を出していく柱になると考えられ、関係部局のみではなく、大学全体でサポートとして、成果を共有することが必要である。国際的な視点から地域の役割を考えていくことが重要であり、本学の特色を作っていくためのプログラムになると考える。

- 卒業生のアンケートは、将来の本学の教育方針を立てるためにも参考となるものであり、継続的に実施していく必要があると考える。

法人化に伴って、外部資金をどのように獲得していくのかも大きな課題である。

- 経営評価指標構築にあたって、学生、教職員、卒業生の就職先の企業に対してアンケート調査を実施した。企業に対するアンケートにおいて、卒業生に対する高い評価の割合は、同様のアンケートを実施した他大学に比較して10～15%高いという結果であった。本学は、卒業生を輩出するようになってから5年程度しか経過しておらず、就職後相応の期間が経過した後の評価はどうであるのかなど、継続的に調査していく必要があると考える。

- 年度計画において、高大連携を進めることとなっており、特に県北、沿岸地域にも焦点を当てて、充実するとのことである。県教育委員会としても、小・中学校の基礎学力の向上と併せて、大学進学を希望する生徒について、県北、沿岸地域を重点箇所として取組んでいるところである。大学として、生徒に面白さをどのように伝えるのか期待している。

アイーナキャンパスにおいては、県立図書館との連携により、県民のニーズに対応した取組みができればと考えている。

小・中・高等学校では、品質向上に向けて学校評価に取り組んでいる。しかし、評価が多くなって、学校の教職員が評価疲れになっているという声もあり、また、多忙化の解消も課題である。評価についての負担解消の取組みがあれば教えてほしい。

- 本学は比較的新しい大学であり、人的リソースも限られているが、評価を受けるためには、そのリソースの一部が評価の作業のために取られることとなる。評価による成果と、評価のために必要なリソースのバランスをどのようにするのが難しい。

- 東北大学の場合、副学長（理事）のもとに各部局からエキスパートを集めて、全学的な評価を担当している。そのメンバーは、認証評価機関の評価委員を経験している教員が中心で、ノウハウを持っていることから、各部局が評価報告書を作成する場合にもサポートを得られる。そのような教員を活用すれば効率的な評価対応ができるのではないかと。

評価については、これまでの経験を踏まえてポイントを簡素化していく傾向にあり、次期の認証評価においてはポイントが絞られていくのではないかと考える。

- 評価については、簡素化される傾向にあると考える。国から評価を受けるということではなく、自分達で評価していくという考えが必要である。

高大連携については、本学では、英語教育の強化が課題となっているが、中学・高校の段階から、英語教育を充実していくことも重要である。

【報告事項】

(1) 人事制度改革の取組みについて

- 船生副学長が資料に基づき説明し、意見交換を行った。
 - ・本学にとって最もよい人事制度について、時間をかけて検討したいと考えている。
 - ・プロジェクト研究所のように、大学本体との関わりでプロジェクトを組む場合等には、任期制は有効に機能すると考えられるが、教員に対しては慎重な考えが必要であるとする。
 - ・他大学に割愛されるくらいの教員であってほしいと考える。同じ大学に留めるばかりではなく、流動性も必要である。大学間の競争の中で優秀な教員を確保していくことは大きな問題であるが、それに対応していく必要がある。
- 現状に安住してしまうとモチベーションが落ちてきて、レベルも上がってこない。任期制については、導入している他の大学の状況等を確認したうえで、対応する必要がある。

(2) 大学経営評価指標の構築について

- 佐々木評価委員長が資料に基づき説明した。

(3) 大学改革推進本部の設置について

- 古澤副学長が資料に基づき説明した。

(4) 大学院における長期履修学生制度の導入について

- 細江本部長が資料に基づき説明した。

(5) 自治体等との連携協定の締結について

- 佐々木研究地域・連携室長が資料に基づき説明した。

【その他】

- いわて5大学の連携について
 - ・いわて5大学については学部の重複がなく、それぞれの特長を活かして地域貢献していきたいと考えている。アイーナキャンパスについては、他の大学でも活用してほしいと考えており、市民講座の開催等、5大学で連携しながらやっていきたいと考えており、よろしくご指導をお願いする。