

平成 24 年度第 1 回経営会議 議事概要

1 開催日時 平成 24 年 6 月 28 日（木） 12：15～15：15

2 場 所 本部棟 3 階 大会議室

3 出席者

学外委員：箱崎委員、高橋委員、内川委員、阿部委員、田鎖委員 計 5 名

学内委員：相澤委員、中村委員、瀬川委員、佐々木委員、柴田委員 計 5 名

（事務局）鈴木室長、寺本室長、宮野室長

企画室：高橋課長、菊池課長、藤原主幹、藤村主幹

4 会議の概要

(1) 審議事項

- ① 平成 23 事業年度に係る業務の実績報告について
- ② 平成 23 年度決算について
- ③ 学長候補者の推薦について

(2) 説明資料

- ① 平成 23 事業年度に係る業務の実績報告について（資料No.1-1～1-7）
説明者：佐々木委員、寺本室長、宮野室長
- ② 平成 23 年度決算について（資料No.2-1～2-5） 説明者：瀬川委員
- ③ 節電行動計画について（資料No.3） 説明者：宮野室長
- ④ 学長候補者の推薦について（資料No.4） 説明者：宮野室長
- ⑤ 参考資料（資料No.5-1～5-6） 説明者：佐々木委員、相澤委員

相澤委員の進行により会議が進められた。

上記（1）審議事項①及び②について、大学側から（2）説明資料①～③及び参考資料⑤に基づき一括して説明があり、以下のとおり、質疑応答・意見交換等を行なった。

審議の結果、審議事項①及び②については、原案のとおり了承された。

<主な質疑・意見等>

- ・ アンケート結果は 70～80%で概ね良しとするものだが、20～30%の意見も重要である。学生一人ひとりにヒアリングしてフォローすることが大事である。単に社会の平均値と比較するのではなく、本学の建学精神に照らして検証してほしい。

学生のストレス耐性が弱いとの説明があったが、震災を受けて、あれに比べれば頑張れるという対象ができた。復興支援活動の冊子や震災体験等のレポートをとりまとめ、震災体験を後世に残してほしい。

大学のレベルを落としてはいけない。企業にとって、基礎的な学力のある人こそが即戦力である。大学のあり方として変えるべきもの、変えてはいけないものをメリハリをつけ

て進めてほしい。

決算書には、「支払消費税」は計上されているが、「受取（預り）消費税」の科目はないのか。【学外委員】

- ・ 支払消費税と預り消費税とを相殺して確定申告している。外部からの受託研究費等は税込処理をしている。【事務局】
- ・ 昨年度は、震災後ということもあり、教員が全学生にヒアリングを実施した。就職支援において担任制を設けたり、自己を客観視するIPUEマップを導入している。ストレス耐性に関しては、基礎学力や人間力が重要と認識している。現在、「高等教育企画センター」の設置を検討しており、そこで学生を鍛えたい。【学内委員】
- ・ 学生の学力低下が問われる中、本学では基礎的な教育に力を入れている。社会一般に、学生の勉強時間の不足、自主的な学習の必要性等が指摘されており、本学でも学習方法のレベルアップ等に取り組みたい。就職試験に2~3回落ちて諦めたり、公務員試験にがむしやりに勉強する姿勢が見えない学生がおり、課題とを感じる。【学内委員】
- ・ 一般には社会の平均値と比較したがる傾向があるが、法人経営全般について物事を考える基準を学内で合意形成し、明確にすることが重要である。【学内委員】
- ・ 今年度は、震災の影響で新卒者の就職が心配されたが、高卒者の就職内定率は結果的に98.8%と例年以上に良かった。これは、県外企業からの救いの手があり、県外比率が増加したためである。県大の場合は、逆に県内就職の比率が高まったが、震災の影響はどうであったか。ちなみに、私は、県大卒業生には県内定着にこだわらず、日本に世界に羽ばたいてほしいと願っている。

職員の資質向上を図るとのことだが、教職員アンケートでは、今後の経営改革・業務改革において「組織運営・管理制度」が77.4%と最も高い。これは、法人採用職員が給与体系や期限付採用という雇用形態に不満を持っていることの表れではないか。資質向上や評価制度の前に、まず法人職員の採用ルールや処遇を見直すことが先ではないか。

また、「他学科や学内機関との共同研究」を実施していない教員は48.4%とあるが、あえて記載したのは、より積極的に実施すべきという意味なのか。県立大学で世間に自慢できるような研究があればいくつかりたい。【学外委員】

- ・ 「組織運営・管理制度」に関しては、法人職員の任期制・処遇について改善を進める方針である。法人職員のモチベーション向上のためにもしっかり行いたい。【学内委員】
- ・ 公立大学は、教育・研究において機能別分化により特徴を出すように文科省から指導されている。全学部が同様に共同研究を高めようとしている訳ではないが、ソフトウェア情報学部などは産学連携をもう少し強化したい。また、学内においては、ソフトウェア情報学部を中心に、情報技術を使って学部間で連携した研究を行うため、地域政策研究センターやi-MOSといった土壌を作ったところである。【学内委員】
- ・ ソフトウェア情報学部の就職率は昨年度より低下したが、元々大学院への進学が多い。大学院の就職率は100%であり、合算すれば昨年度並みである。ただし、県内の求人が減少したため、県外に出ざるを得ない状況になっている。

同学部は、i-MOSの設置前から、自動車関連等のものづくり産業への就職が多く、ETロボコンなどで知名度を上げている。情報処理学会では最優秀学生賞を受賞したり、

常に上位入賞を維持するなど若手教員が熱心に指導を行っている。また、海外での研究論文の発表が多く、若手教員のさらなる成長が期待される。【学内委員】

- ・ 理工系の学部は、マスターまで進学するのが通例である。企業側は、基礎学力のほかに応用力を期待しているため、4年で就職するのは不利である。したがって、特にソフトウェア情報学部には、できるだけ大学院進学を働きかけている。また、院生は、研究面においても力になるが、そこが手薄になっている。就職と研究の両面から、大学院の進学率を上げるよう努力したい。【学内委員】

- ・ アンケート結果で「組織運営・管理制度」が課題とされたのは、法人化後の組織運営の形がまだ十分伝わっていないためである。最近では、学長から全教職員に直接情報を伝達する機会を設けるなど学内の情報共有化に努めており、このアンケート結果は、さらに積極的に行ってほしいとの期待値であろう。

教職員アンケートは他大学で実施している例は少ないが、厳しい結果についても執行部としてしっかり受け止めたい。【学内委員】

- ・ 説明の中で、英語の略語が多く理解できない場合がある。委員間のコミュニケーションを上手にしてほしい。

「高等教育企画センター」というのは、センターを組織して何かを開発する必然性があるのか。数年に一度のプロジェクトなのか。

23年度は、計画の98%を概ね達成できたとのことだが、ルーティンワークではないのに、どのようにして達成したのか。計画立案力が相当優れていたか、何度も計画へのフィードバックを重ねない限り達成はできないはずである。評価が甘いのではないか。

教職員の能力開発について、大学の顧客をどのように位置づけているか。県大の受験生が増えることと、県大の卒業生に社会からの引き合いが増えることが、顧客の存在によるものだろう。教職員の能力開発の眼目は、この2つの姿に、自らの能力をどのようにつなげるかを認識させることである。

人材育成とは、階層別教育とOJTである。ルーティンでない仕事は、値打ちを付けるか原価を下げるしかない。従事する仕事は何を目的としているか、その仕事が十分果たされているかという視点で「仕事」を位置づけ、仕事が評価に値しなければ、どんどん課題を与えることで、その人の能力は磨かれるものである。その点を踏まえて能力開発を体系化する必要がある。【学外委員】

- ・ 「高等教育企画センター」の検討に至ったのは、基礎教育、教養教育などの基盤教育が十分体系化されておらず、効果性にも疑問があるため、現在の共通教育センターを見直す必要を感じたためである。基盤教育の充実や、専門教育とのつながりを改善させ、本学全体の教育を見る司令塔とする仕組みができないか検討している。【学内委員】

- ・ 英文やカタカナ語については、以前にも指摘があり、県への報告書にはカッコ書き等で注釈を付けて提出している。今回は説明を省略したが、以後留意する。

今後の大学運営では、大学全体の教育の進む方向性や基盤教育のレベルアップ、世界の動向等を常時把握し、計画立案していくことが必要となるが、教員は教育・研究に多くの時間を割かれていることから、学内のシンクタンクの役割を担う専従の組織として「高等教育企画センター」を設置する。企画の機能だけでなく評価をどのように採り入れるかな

ど、現在検討中である。

業務実績について98%達成というのが高い数値とのご指摘だが、大学としてはむしろ厳しく評価を行った。県評価委員会から示されたA～Dの評価基準は、それぞれ達成率何%という意味があり、以前この会議ではわかりづらいとのご指摘もあった。A評価が35項目、B評価が14項目あるが、例年よりBの割合が多い。各部局の計画においてはC評価も含んでおり、それらを集約するにあたり、低い評価に合わせて厳しめに評価した。【学内委員】

- ・ 計画の履行をどのように確保するかが重要である。【学外委員】
- ・ 本学では、外部評価の導入が少ない。例えば、ソフトウェア情報学部などは専門の方が学部に入り、意見交換等を行うことで今後の方針が明確になるものと思われる。【学内委員】
- ・ 職員の人材育成が唯一のC評価になったが、震災の影響で新採用職員の指導が十分ではなかった点もあり、反省している。現行の「能力開発プラン」でも階層別研修は位置づけられているが、外部研修が主体となっている。ご指摘の点は勉強したい。【学内委員】
- ・ 人材育成のあり方を抽象的に捉えている面もあり、より具体化していきたい。【学内委員】
- ・ 貴学の震災対応については、入学料・授業料の減免、オープンキャンパスのバス補助、震災特別選抜の実施など様々な取組を行っており、感謝したい。

推薦入試で入学した生徒が、入学後に苦戦する場合があると聞く。自信をもって送り出した高校側と大学側との間にミスマッチが生じている。大学側でそのような学生の追跡調査を行っている場合には高校側にも情報提供をお願いしたい。

学力の低下については、高校側でも同様の課題があり、特に上位層と下位層の二極化が顕著である。5～10年前に比較すると生徒の勉強時間が半減している。高校では授業力の改善を図るため、例えば、一方的な講義形式ではなく参画型の授業を採り入れるなど、大きく様変わりしているが、大学側は高校の教育現場を知らないのではないかと。大学でも授業改善の取組を進めていると思うので、高大の教員が互いに交流を一層深める必要がある。

センター試験会場について、県大では滝沢で2つの高校を担当しているが、岩手大学では相当数の高校生を扱っており、県大との差が大きい。県大の割り当てを拡大するか、あるいは、釜石、大船渡地区の高校を受け持っていた北里大学が撤退したことを受けて、そこを引き継ぐか、いずれかを前向きに検討願う。【学外委員】

- ・ センター試験会場について事情は把握しており、現在入試担当が検討しているので、回答はしばらくお待ちいただきたい。【学内委員】
- ・ 推薦入学の奨学金制度があるが、1年経過すると対象の条件から外れる学生が出てくる。その原因がミスマッチなのか、入学前教育をもっと密に行うべきか、お互いの検討課題である。昨年度は、本学教員が高校での英語の授業聴講を行ったが、そのような連携を強力に進め、その結果を本学の教育にも活かしていきたい。【学内委員】
- ・ ミスマッチに関しては、大学からデータを提供するとともに、機会を設けて意見交換も行いたい。高校の教育現場にはこちらから出向き、例えば、英語の語学力について、大学と高校で目指すレベルなどを互いに理解し、学生の入りから出までどうあるべきか、高大が連携して一緒に考えていきたい。【学内委員】

- ・ 23年度の業務実績の中で、新たな高大連携の実践として、1、2年生にオープンキャン

パスを体験させたり、高等学校長協会と交流し、学生目線からの対応を進めていることは良い取組と感じた。

昨今、学力低下や社会人基礎力の育成などがマスコミでも取り上げられるが、被災によって学生が復興支援活動等を体験するよい機会になった。復興研究や支援活動は本学の存在のアピールに繋がるものであり、積極的に継続してほしい。

就職先企業アンケートでは企業側の評価は高かったが、一方で、昨今の大学生は就職後にすぐ退職するという問題もある。こうした企業側の評価が学生に届いていないのはいか。企業が学生に期待していることを教えるためにも、このアンケート結果を学生に開示してはどうか。

人材育成に関して、今の学生は座学を希望する割合が高いとのことだが、キャリア教育やインターンシップ等の体験が不足しているのではないか。

先日公表された中教審の大学教育部会から、学部教育が先生個人の教育になっており、学部・学科としての教育に改めるべきであるという趣旨の指摘があった。教員には、研究論文をぜひ海外において積極的に発表してほしい。【学外委員】

- ・ 従来、大学の教員は研究成果を見せることがそのまま教育とされてきたが、最近では、学生にいかにわかりやすく教えるかが重要となっている。学生や教員間で評価をしっかりと行い、教員の教育力を高めることが求められている。

実学や被災体験の関連について、「復興ガールズ*」の例では、総合政策学部の普通の学生が、沿岸の企業等との接触を通じて飛躍的に成長した。最近では男子まで一緒に活動しているが、そのような雰囲気の高まりが大事である。

就職先企業アンケートについては、学生に自信を持たせるためにも、結果はフィードバックした方がよい。【学内委員】

- ・ ゼミのOBが懇談会に参加していると聞いたが、今も継続しているか。【学外委員】
- ・ 継続している。就職活動では、卒業生から先輩として体験談を語ってもらうのが効果的である。就職先とのミスマッチをなくす上でも企業のことをよく知ることが必要である。

【学内委員】

- ・ 大学の先生方も、高校で何を教えているかよく知ってほしい。【学外委員】
- ・ 各学部で積極的に出前授業を行い、高校の進路指導の先生と交流を活発に行っている。また、キャンパス・アテンダントも出身校を訪問している。【学内委員】
- ・ 大学生は、卒業とともに社会に出ることが前提であることから、入学した段階から就業力を鍛えるべきである。本学の看護学部や社会福祉学部などは、実習自体がインターンシップであり、座学中心の学部構成に比べれば、在学中から学外に出て現場に触れている。これを本学の建学の理念に基づいて人材育成の強みとしていくことが重要である。【学内委員】

- ・ 本学の離職率はどうなっているか。【学外委員】
- ・ 残念ながら本学では把握できておらず、現在その方法を検討している。【学内委員】
- ・ ぜひ、把握してほしい。何か致命的な問題があると考えられるべきである。【学外委員】

最後に、大学側から、(1) 審議事項③「学長候補者の推薦について」を審議するにあたり、相澤委員及び中村委員が退席し、瀬川委員が議事進行を行った。

(2) 説明資料④に基づき説明があり、以下のとおり、質疑応答等を行なった。

審議の結果、審議事項③については、事務局から提案された推薦手続について了承され、推薦候補者を決定するため、次回会議を7月24日（火）に開催することとされた。

<主な質疑等>

- ・ 立候補ではなく、本人の意思に反して推薦されてしまうこともあるのか。【学外委員】
- ・ 推薦いただいた方には、学長選考会議の中で本人の意向を確認することになる。【学内委員】
- ・ 本日は、推薦するか否かを決めてほしいのか。【学外委員】
- ・ そのような段取りも含めてお諮りする。事務局から、前回の例を紹介する。【学内委員】
- ・ 前回の平成20年度は、各経営会議委員に適任者を推薦いただく期間を設け、その推薦のもとに次回経営会議で推薦候補者を決定した。

前回の例を踏まえ、本日の会議では推薦者は出さずに、各委員が適任者を推薦する時間を取り、次回会議を7月24日の開催として、そこで推薦候補者を決定してはいかがか。前回は、経営会議から2名の候補者を推薦した。推薦する場合は、次の7点（候補者氏名、現職、年齢、学歴、学位、専門分野、職歴）について、予め分かる範囲で任意の様式によりご提出いただく、ということではいかがか。提出期限は、会議一週間前の7月17日とさせてほしいがいかがか。【事務局】

- ・ 様式は、資料配付された様式でよいのか。【学外委員】
- ・ これは正式に経営会議から推薦する場合の様式だが、これを使用してもよいし、または、任意のメモでも構わない。【学内委員】
- ・ 現在の学長を再任する場合でも、改めて推薦するということか。【学外委員】
- ・ そのとおりである。【学内委員】
- ・ 7月中の締め切りのため、一週間前の7月24日にお集まりいただき。さらにその一週間前の7月17日に推薦者を提出いただく。郵送でも構わない。この提案について何かご意見はあるか。（特になし）

それでは、各委員からの推薦手続について窓口を決める必要がある。窓口として柴田理事を指名させていただく。手続については、改めて事務局から文書でお知らせする。【学内委員】