

経営協議会の学外委員からの意見を法人運営の改善に活用した、主な取り組み事例
【平成29年度】

整理	学外委員からの意見等	対応措置・取組事例等
■教育・研究について		
1	○派遣留学生、派遣教員が海外留学しやすい環境の整備について事例が集まったら教えてほしい。(第1回)	<ul style="list-style-type: none"> ・学生が留学しやすい環境整備の一環として、留年しにくい制度設計を目指し各部局での先行例について調査を行った。また、ヨーロッパ教育・研究モビリティプログラム・エラスムスプラスでのマサリック大学(チェコ)への学生派遣に際し、部局指導教員・教務委員会とともに単位認定のための学習計画の相互合意書であるラーニングアグリーメント(学習計画確認書)作成のコーディネートを行い、交換留学におけるラーニングアグリーメント導入の先鞭をつけた。 ・全学的に行われている柔軟で弾力的な学期制度の検討に加え、学部によっては海外渡航調査の実施による学生の希望の把握や、英語での授業科目及び海外留学単位認定科目増設等のカリキュラム上の配慮によって、留学希望者増を図る取組みが先行的に進められている。 ・学部によっては、3年次後期に必修科目を開設しないことや進級要件を見直す等のカリキュラム上の配慮及び指導教員や教務委員に相談しやすい体制作りなど、学生が休学することなく安心して留学できる環境整備が進められている。 ・学生が留学しやすい環境整備の取組みの一環として、未来創成基金を活用した海外留学のための奨学金制度構築を検討した。平成30年度から導入し、支援人数の拡大を図ることとしている。
2	○大学院光医工学共同専攻では若い医師にどういった教育をするかが重要である。(第5回) ○大学院光医工学研究科は、医者への再教育が重要である。(第8回)	<ul style="list-style-type: none"> ・浜松医科大学と共同で全国初の光医工学研究科を設置(2018.4)、懸案の新分野開拓・教育研究強化を実現した。医師の入学も期待されるので、先進医療機器の活用、開発に向けた具体的な教育を検討していきたい。
3	○寄附講座を活用するなど、大学教育を通じて学生に夢を持たせる機会を提供するようにしてほしい。(第5回)	<ul style="list-style-type: none"> ・社会的活動(地域活性化)への理解を深める事業、特に静岡市中心市街地(静岡駅周辺地区)の活性化につながる事業を連携及び協力して実施することを目的に「本学とI Loveしずおか協議会における連携及び協力に関する協定書」を締結し、学際科目「地域連携プロジェクト型セミナー」を開講した。 ・平成30年3月に先進車両エネルギー工学スズキ寄附講座の開設期間を更新した。開設授業科目「自動車工学」など。
4	○浜松の産学連携について知的クラスターやベンチャー企業による成果がどのようにあらわれているのか検証が必要である。(第5回)	<ul style="list-style-type: none"> ・知的クラスターについては、研究成果はあったが実業化には至らなかった。ベンチャー企業については、地域に対する経済効果が見え始めたものであり、数としては22社で全国立大学の中で10位である。大学が地域貢献する大きな課題であり、引き続き取り組んでいきたい。
5	○就職していきいきと仕事ができるようにキャリア教育を強化してほしい。(第5回)	<ul style="list-style-type: none"> ・平成30年度より「キャリア形成科目」を1年次必修科目とした。また、インターンシップに関しては、企業による登録サイトを立ち上げたり、企業向け説明会(82社参加)や学生向けガイダンス(1,037人参加)、さらにはマッチング会(911人参加)を開催するなどして活動を強化したことにより、インターンシップ参加者数は延べ727人を数えた。博士キャリア支援については特任助教と事務職員1人を配置し体制整備を行った。留学生就職支援については国の「留学生就職促進プログラム」と連携しつつ活動を強化し、昨年度秋のABP修了生44人中11人が国内就職を果たした。

整理	学外委員からの意見等	対応措置・取組事例等
6	<p>○グローバルな企業ほど海外拠点の比重が大きく、県内大学生の採用が少なくなる傾向がある。グローバルな視点や意欲を持った学生が必要であり、同一地域に存在する大学と企業でどのような対応ができるのか考えたい。(第5回)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・平成27年に県内企業・団体が加盟するABP連絡会を立ち上げ(平成29年度時点で48社が登録)、アジアブリッジプログラム(ABP)の教育の方向性と深く関わる「グローバル人材」、「企業が求める人材像」に関する意見交換を行うと同時に、プログラムの運営に対して助言を頂いている。 ・アジアブリッジプログラム(ABP)の学士課程において日本人学生を対象とした副専攻を設け、日本人学生と留学生が協働して学ぶ環境を提供している。副専攻では日系企業の海外事業を見学する海外企業研修を含めたアジアグローバル人材育成教育を推進している。 ・アジアブリッジプログラム(ABP)の修士課程第1期生46人が9月に修了し、23人が博士課程に進学し、17人が日本国内の企業に就職した。国内企業に就職する際には企業側から一定の日本語能力が求められており、企業との情報交換により、必要とされる日本語能力の把握とそれを養成する体制整備が今後の課題となっている。 ・理学部においては平成28年度に導入した創造理学(グローバル人材育成)コースにおいて平成28年度20人、平成29年度21人の入学者があり、英語で多くのサイエンスを学び、グローバルな視野を広げ、将来は国際的に活躍できる人材を育成している。 ・人文社会科学部においては平成28年度に国際日本学副専攻を導入し、平成28年度、平成29年度合わせて7人の学生が履修している。グローバル化する世界で真に国際人として生きていくための基礎を身につけるためのプログラムを提供している。 ・これまでの取り組み実績が評価され、ABP関連予算が安定財源(基幹経費化)となった。 ・文部科学省留学生就職促進プログラムに採択された。(全国12機関)
7	<p>○理系女子にターゲットを絞るなど戦略的にブランディングの視点を取り入れた学生募集をする必要があるのではないか。(第6回)</p> <p>○地元メーカーの採用で文系女子に比べて理系女子は少ない。(第6回)</p> <p>○静岡大学の理系女子のブランド力が上がっている要因を学生に聞いて分析を行う必要があるのではないか。(第6回)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進室においては、JST・女子中高生の理系進路選択支援プログラムが、平成28-29年度の2年間実施され、この間、県内の女子中高生や保護者、教員を対象として、女子大生による進路相談会や女性研究者等のロールモデルの紹介、地元企業(808ファクトリー、浜松ホトニクス㈱、旭化成㈱、スズキ㈱)への見学会を開催するなど、理系進路選択に資する裾野拡大の活動を行っている。
8	<p>○地域のことを知らない学生がいるので、例えばベンチャー企業に講師になってもらい地域のことを講義してもらってはどうか。(第8回)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・人文社会科学部では、静岡経済同友会と教育連携し、「地域社会と企業活動」の授業を県内の企業経営者が講師となり、政策提言を通して、地域経済の進歩と安定のための連携講座を開設している。 ・地域創造学環では、「地域づくりの課題Ⅰ」において、静岡県庁、静岡市役所、NPO法人等から講師を招き、個々の具体例を題材に地域課題への関わり方について学んでいる。フィールドワークでは、1年後学期から3年後学期までの2年間半をかけて、選択したフィールドの課題解決を目指している。 ・大学院人文社会科学研究科経済専攻では、監査法人トーマツと静岡県内ベンチャー企業経営者の集まりであるSIVC(静岡・イノベーター・ベンチャーズ・クラブ)の会員企業を講師として招き、講義「企業情報システム」 ・地域のことはではないが、工学部では企業、産業界のものづくりの仕組みや経営、先進技術等について、OBの方々にオムニバス形式での授業が設定されている。例えば、開設授業科目「経営システム工学」など。

整理	学外委員からの意見等	対応措置・取組事例等
■教育・研究組織について		
9	○注目すべき点に地域創造学環が取り上げられており、関心を持っているが、運営上の課題等はあるのか。(第6回)	<ul style="list-style-type: none"> ・地方公共団体から地域課題の解決に向けての依頼があり、地域と連携しながら進めているが、地域課題と各教員の専門分野が必ずしもマッチングしないケースがあること及び完成年度となる平成31年度に200人の学生が履修することとなるため、教員体制の整備が必要である。さらに、フィールドワークの効果的な実施のために、自治体などのカウンターパートにおける人材を大学として養成する必要性を感じている。 ・新設した地域創造教育センターと地域創造学環を中心とした地域密着型プログラムを推進し、地域社会の課題解決に取り組む人材の育成を推進している。
■管理運営体制等について		
10	○静岡大学の理念と目標については、県内大学との連携について記載がないが、大学運営の目標に記載する必要があるのではないか。(第5回)	<ul style="list-style-type: none"> ・時代の変化に合わせて、従来の「未来を拓く静岡大学～ビジョンと戦略」を改め、「静岡大学の理念と目標」を制定した。 ・県内大学との連携について文言は入れていないが、「地域社会との連携・協力」の中で考え方では全項目に入っている。
11	○働き方改革では勤務時間管理をしっかりと行い長時間労働を是正する方針であり、この風潮に絡めて検討することが考えられる。(第1回) ○昨年度の学長選考の過程で教員の教育研究の時間が減少しているとの意見があり、業務の効率化による教育研究の時間の確保は全国的問題であるので改善してほしい。(第1回)	<ul style="list-style-type: none"> ・平成29年8月を「ワークライフ強化月間」として実施した。 ・平成29年9月に事務協議会の下に設置した「事務組織の見直し・業務改善等検討専門部会」において、各部局でペーパーレス化が可能な会議を洗い出し実施していくことでコストダウンに繋げることとした。既に一部の学部にあつては、教授会等のペーパーレス化に取り組んでいる。また、会議のあり方（統合が可能な会議、廃止が可能な会議、開催回数、開催時間の適切な設定、代理出席の可能性、テレビ会議での開催など）については、男女共同参画推進室により、「学内会議の適切な運営等について（依頼）」を作成して平成30年3月に教育研究評議会や事務協議会を通じて依頼した。
12	○平成29年4月から、浜松キャンパス事務部が発足したが、その効果を検証すると共に、今後の改善に当たっては現場の声を重視する必要がある。(第6回)	<ul style="list-style-type: none"> ・平成29年9月に事務協議会の下に設置した「事務組織の見直し・業務改善等検討専門部会」において浜松キャンパス事務部設置に係る効果の検証を行い、新たな改善に向けた取組みと今後の課題をまとめた。
13	○国立大学法人静岡大学学長選考会議学内委員の選出について ・学長又は理事を学長選考会議の委員に加えることができるが、本学は入れていないのはどのような理由か。(第1回) ・静岡大学は、学長選考会議の委員に理事を含めていないが、法律上は理事を委員にすることはできるので、今後、この点について検討してもよいのではないか。(第6回)	<ul style="list-style-type: none"> ・学長選考会議において、学長及び理事を委員とすることについて意見交換を行い、公正・公平性の観点と現行規定により、委員以外の者の意見を求めることができることとなっていることから現行の規則の改正は行わず対応することとした。
14	○現状の大学経営についてコストの削減は課題となっているところであると認識しているが、そのうえで、電力配線、空調設備、給水設備の改修において、発注する事業者の選定方法と発注先に関してどのようにしているのか。(第2回)	<ul style="list-style-type: none"> ・基盤的経費である運営費交付金の削減が続く中、大学経営に係るコスト削減は重要なことであると認識している。国立大学法人の工事発注は、公共工事としてとして取扱われており、「公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律」を遵守するとともに、本学の「国立大学法人静岡大学会計規程」に基づいて、適切な価格になるよう工事契約を執行している。具体的には、電力配線・空調設備・給水設備の改修に限らず、原則として、工事発注を行う際には、大学や文部科学省のホームページに入札広告を掲載し、参加業者を広く募る競争入札により、受注者を決定している。 本件は、平成30年度の施設整備の要求事項であり、文部科学省による事業選定が行われた後、上記の手段を進めるとともに、コストの縮減という観点においても、事業内容の精査や新技術の導入等によるコスト縮減に努め、入札による適正な価格を行うこととしている。

整理	学外委員からの意見等	対応措置・取組事例等
15	○施設長寿命化計画のための財源確保については、コスト削減や意識改革のための方策という位置付けもあるのか。(第8回)	・施設長寿命化財源確保の一環として、学内「スペースチャージ制」を導入したが、コスト削減や意識改革の位置付けもある。
16	○年俸制適用後の評価によって年俸額がプラスになる者もいれば、マイナスになる者もいるのか。(第3回)	・制度上は、プラス、マイナスともにあるが、制度導入後に、間もないため現時点ではマイナスになった者はいない。
17	○60歳以上になると勤務時間を少なくして、給与を下げることはできるか。大学の活性化が大事である。60歳以上の教員にしわ寄せがいくことはよくないが、若手研究者が採用されるような仕組みが重要である。(第3回) ○中期目標及び中期計画の変更について若手教員を増やすために60歳以上の教員の仕事を減らして、給与を減らすことを検討する必要があるのではないか。(第8回) 若手人材を採用できる教員ポストは減っているのか。(第8回)	・国際競争力が落ちている要因の一つとして、博士課程の進学者が頭打ちになっており、若手研究者に対して安定した研究の未知を拓くことは必要であるが、大学側から60歳以上は、勤務時間、給与ともに削減するというのを言うのは難しいので、他大学の取組を含めて調査したい。 ・分野によって違いがあり、公募数に対して、光・情報系の人材は少ないが、生命科学系の人材は多く、公募数と人材数にミスマッチがある状況である。 ・学術研究及び教育の活性化を図るため、若手教員(40歳未満)の雇用の数値目標を中期計画に掲げたところである。
18	○大学として、サイバー攻撃への対応方針や対策を強化していることはあるのか。(第3回)	・情報セキュリティに関しての種々の規則を整備し、外部からのサイバー攻撃、個人情報や機密情報の保護に対応するようにしている。また、情報セキュリティ上の課題は刻々と変化しており、その変化に対応することが重要であり、新たに静岡大学情報危機対策チーム(CSIRT)を設置して、サイバー攻撃や情報セキュリティ事故に即時に対応ができるようにした。
19	○平成29年度人事院勧告について国立大学法人の教職員は、国家公務員ではないので、国家公務員の給与改定をそのまま連動させるのか検討が必要である。教職員は、人事院勧告に関心が高いので、国家公務員に準じて改正してほしい。(第5回)	・基本給は、退職金に影響するが、ボーナスは退職金に影響しないので、基本給は国家公務員の給与改定と連動させるが、ボーナスは据え置くという方法もある。 ・財政的な状況及び他大学の対応状況を踏まえつつ、教職員のモチベーション向上を考慮し、国家公務員の給与改定に準じて給与改定を実施した。
20	○就業規則を改正する場合は、労働組合あるいは過半数代表者への説明が必要となるが、静岡大学教職員懲戒手続細則はどの様にしているか。(第6回)	・静岡大学教職員懲戒手続細則も就業規則であり、改正に当たっては過半数代表者に対する説明を行っている。
21	○国家公務員の給与改定に関する教職員給与への対応について大学の業績がよかった場合の教職員へのインセンティブはどのようになっているか。(第8回)	・経営努力によって剰余金が生じた場合は、財務大臣への協議及び承認が翌年度に使用できることになるが、それは施設設備に使用可能であり、人件費には使用できない。 ・教員に対して領域長による評価を給与等の処遇に反映している。年俸制を適用している教員は、業績が処遇に反映しやすく、通常よりは高い給与の者がいる。
22	○教員の地域貢献をどのように評価すれば教員のモチベーションに繋がるのかを検討する必要がある。(第8回) ○研究を真価と考えている教員がいるので、社会貢献の評価を明確にする必要がある。(第8回)	・教員の活動状況を教育、研究、外部資金獲得、社会貢献・産学連携、国際貢献、管理運営の6つの指標でリーダーチャート化を進めており、地域貢献は社会貢献・産学連携の項目で評価されることになり、モチベーションに繋がればと期待している。
23	○地域貢献をすることによって、企業から寄附金が集まり、それは大学への貢献に繋がるので、アクトファストの精神を教員に持たせる必要がある。(第8回)	・アクトファストは、IUを中心に展開されている新しい産学連携モデルであるが、現在、浜松地域において関係機関との連携の下、アクトファストを推進するための体制を整備しつつある。また、このような地域貢献活動を教員のモチベーションに繋げるために、社会・産学連携の新しい評価について検討を始めている。

整理	学外委員からの意見等	対応措置・取組事例等
24	○検定料収入が平成28年度に増加しているがどのような要因からか。(第6回)	・平成28年度に学士課程改革を実施したことによって志願者が増加したことが最大の要因と推測される。また、本学への理系女子高生のイメージが上がっていて、JST・女子中高生の理系進路選択支援プログラムの効果も考えられる。
25	○文部科学省が中教審に提案した国立大学法人が複数の大学を経営できることについて、静岡大学はどのように考えるのか。(第6回)	・他の国立大学の学長と話し合いを持つことは可能であると考えているが、ガバナンス改革の観点や具体的にどのようなメリット・デメリットがあるかなど、注意深く進める必要があるので、中教審の議論を注視したいと考えている。
情報発信・地域への貢献		
26	○情報発信についてウェブサイトで紹介しているが、受験生の親は新聞やテレビから情報を得ていると思うので、マスコミへのPRに力を入れてほしい。また、教員の活動はよく観るが学生の活動を観ることは少ないと思うので、学生の活躍をPRしてほしい。(第1回) ○学生の活躍をPRするように以前依頼したが、以前よりマスコミで目にするが多くなった。(第5回)	・学外への情報発信強化のため、学長定例記者会見を3回(平成29年7月13日,12月15日,平成30年3月9日)開催し、公認サークル団体の活躍(陸上部,吹奏楽団,弓道部など)や本学の文化芸術に関する取組みとして美術・デザイン分野に関する学生の活躍を紹介した。また、教育学部国際理解教育専攻の学生が作成した異文化体験マップの展示、絵画・彫刻・デザイン・美術か教育及び造形芸術を学んだ卒業生・修了生による美術展の開催などプレスリリースとして報道各社に配信し、新聞記事となった。 ・学長と各学部学生との懇談会(静岡(人文社会科学部,教育学部,理学部,農学部)と浜松(情報学部,工学部))を開催し、大学での学生生活等について自由に意見交換を行ったことで、学内のコミュニケーションの円滑化が図られた。