

経営協議会(学外委員)からの意見等に対する取組状況

(平成21年9月29日(平成21年度第5回)～平成22年7月16日(平成22年度第4回))

事 項	意 見 等	取 組 状 況
経営改革	<p>学外委員からの意見は本学の課題や方向性を明示している。このような外部の意見をいかに中期目標・中期計画に反映させていくかが重要であるが、これまでは形式的な形で終わらせているのではない。このような提言が反映され、その後、実施したものを結果として示してもらいたい。(平成21年9月29日 平成21年度第5回)</p>	<p>平成21年度第4回経営協議会までに頂いた学外委員からの意見等に対する取組状況を9月にとりまとめるとともに、その意見を反映させた第二期中期目標・中期計画の計画番号を明示した資料を整え、平成21年10月に本学のホームページで公表しました。</p> <p>(参考資料1参照)</p> <p>なお、今後も平成21年6月には、「経営協議会の活性化に関する基本方針」を役員会決定しており、今後もこのような取り組みを継続して、大学運営の活性化を図って参ります。</p>
経営改革	<p>意思決定、運営組織の改善について、具体的な形で見せてほしい。また、経営に関する委員会等において、外部の意見等も反映させる必要がある。</p> <p>(平成21年9月29日 平成21年度第5回)</p>	<p>平成22年2月に、新学長交替を機に、学長が一層のリーダーシップを発揮できるよう、理事の役割分担を見直し、指揮系統の明確化のため、副理事を配置し、機動的に戦略を立てる体制を整えるとともに、議題の調整に終わらぬよう一層の英知を集めるために、大学戦略会議の新設等を行いました。また、役員相互の意思疎通を図り、危機管理等に直ちに対応できるよう役員懇談会を週3回定例開催するよう改めました。</p> <p>さらに、大学運営に係る組織や委員会等の効率化を図るため、平成23年度からの運営組織の学長改革案を就任時に示すとともに、更に現在、企画推進室にて検討しているところです。</p> <p>なお、平成22年度年度計画No.32において「経営協議会学外委員や外部有識者等の意見等を大学運営のために活用する組織を設置する。」と策定しており、今年度中に常設の外部評価委員会を立ち上げる予定です。</p>

事 項	意 見 等	取 組 状 況
経営改革	<p>「平成22年度における大学運営方針及び運営計画」について、掲げたものを平成22年度中にすべてを達成するということではなく、時間をかけて実施してよいというものもあると思うので、理事、副理事の下に計画的に進めていただくよう学長の指導性に期待したい。</p> <p>(平成22年4月27日 平成22年度第1回)</p>	<p>「平成22年度における大学運営方針及び運営計画」を受けて、直ちに実施できるものと、中長期的に実施するものに整理しています。</p> <p>大学を取り巻く現状と懸案事項を踏まえたこれからの取り組みについて、「これからの大学経営の方向性」と題した学長案を基に、平成22年10月7日の教授会前に、全学に説明するべく、只今役員会及び大学戦略会議で検討しています。</p>
経営改革	<p>指示系統が明確で責任ある大学経営を進めるということについて、これまで、現実的には指示系統が発揮されていなかったということになるのか。(平成22年4月27日 平成22年度第1回)</p>	<p>指示系統が発揮されていなかったということではありませんが、業務の実行主体による自己評価の取り組みを役員会が統括することが困難な面があったということです。</p> <p>「国立大学法人の組織及び業務全般の見直しについて(平成21年6月5日文部科学大臣通知)」等により、第二期中期目標期間においては、さらなる法人のガバナンスの充実が求められており、本学でも上記のような点を改め、第一期以上の協働的かつ機動的な大学運営体制を確立し、指示系統の明確化を図り、それによって業務の軽減と責任ある大学経営を進めたいと考えています。</p>

事 項	意 見 等	取 組 状 況
人件費管理	<p>大学教員の再雇用制度（人件費シミュレーションを含む）について、今後、希望者はどの程度見込まれるのか。また、希望があれば、対象者は無条件で勤務できるのか。（平成22年1月19日 平成21年度第10回）</p>	<p>大学教員の再雇用の対象となる者は、次のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・22年度定年予定者：8名（うち22.4.1現在、希望者は6名） ・23年度定年予定者：7名 ・24年度定年予定者：6名 ・25年度定年予定者：10名 ・26年度定年予定者：4名 ・27年度定年予定者：4名 <p>希望者のうち、次の基準により書類選考等により選考することとしています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・過去2年間において、懲戒処分及び無断欠勤がないこと。 ・過去5年間に1月を超える病気休暇がなく、勤務継続可能な体力を有していること。
人件費管理	<p>定員管理方針及び定員運用方針に係る人件費の問題については、教育研究組織の維持や充実などを踏まえ、将来の展望を加味し、全学的な視野の下で学内調整等を行いながら検討を進めていただきたい。（平成22年4月27日 平成22年度第1回）</p>	<p>定員管理方針及び教員定員運用方針については、将来を見通して教育研究の充実を安定的に行えるよう抜本的な見直しを行いたいと考えています。</p> <p>また、平成25年度から予定している新カリキュラム実施への準備を着実に進めていくとともに、適正な配置数を検討して参ります。</p>
人件費管理	<p>定年延長については、検討する時期にきていると思うが、他の大学の動向などはどうなっているのか。（平成22年4月27日 平成22年度第1回）</p>	<p>全国の11教育大学の中では、愛知教育大学が本学と同様、63歳定年で再雇用しています。京都教育大学は、年齢に応じて段階的に定年の年齢を引き上げています。他の8大学は、65歳定年となっています。</p>

事 項	意 見 等	取 組 状 況
人件費管理	<p>定員凍結の問題はやむを得ないと思う。例えば、准教授以下には大学の副専攻科目等を担当させるなど、大学の専門性を確保する方策を考えることが大学運営を維持するためには重要であると考えている。(平成22年5月25日 平成22年度第2回)</p>	<p>大学の機能を保持しながら人件費を抑制することは、極めて大きな経営課題だと認識しています。ご指摘のように現有教員による自前の努力で専門性を確保する方策を本学にも取り入れるよう、教員各位に協力を求めて参ります。</p>
人件費管理	<p>経費面の問題もあるが、学内の意見をできる限り反映させる形で、定員管理を行うことも重要である。(平成22年5月25日 平成22年度第2回)</p>	<p>今後定める定員管理方針及び教員定員運用方針については、その必要性を全学に説明するとともに、学内の意見を十分に聴取して策定することとしています。</p>
資産の管理 活用	<p>鳥飼団地について、学生の立場、経営の立場に立って戦略的な取組みを計画し、財産の有効活用を行う必要がある。周囲の関心も高いと思われる。貴重な財産であるためできるだけ本学に残るような形で将来を目指してほしい。十分な検討を行い活用すべきである。維持管理に負担がかかっていると思うので、遊休地とならないように迅速な対応を期待する。(平成21年11月17日 平成21年度第7回)</p>	<p>平成22年3月に、学長をトップとした「鳥飼宿舎跡地の有効利用について検討するための懇談会」を設置し、有効活用について検討を開始しました。学内に有効利用できる案を募り、7月末に6つの案を得、現在、それらを中心に検討し、本年12月までに絞り込むことにしています。</p>
資源配分	<p>平成22年度学長裁量経費における教育改革支援プロジェクト経費について、さまざまな取り組みに対する配分があると思うが、その実績について、どのような成果があがり、効果があったのかなどの結果を知りたい。また、その結果を分析し、検証することも重要と考えている。今後は、教育研究の改革、改善や経費配分を行うひとつの判断材料にもしたいので、経過や結果の報告が必要と考えている。(平成22年5月25日 平成22年度第2回)</p>	<p>学長裁量経費による各プロジェクト経費配分については、平成22年度より、内容や取組の実行可能性及び期待される成果等を極めて厳正に精査するシステムを確立し、実行してきています。当然、その結果についても成果物等を提示して報告を求めるとともに、改善の判断を行っていく予定です。</p>

事 項	意 見 等	取 組 状 況
教育改革	<p>中期目標・中期計画において、学生の資質を上げるという目標に対して結果を出せば、他の大学に負けない優秀な学生を育んだということとなる。しかし、これまでは形式に流され、形は整えているが根本的なものは実施されないままに終わっていたのではないか。</p> <p>(平成21年9月29日 平成21年度第5回)</p>	<p>第二期中期目標・中期計画に掲げる目標達成のために、平成22年度年度計画には、「ディプロマポリシー」及び「カリキュラムポリシー」を策定して、カリキュラムの体系性や系統性を検証し、併せて、新カリキュラムの実施を目指した学部カリキュラムの改革に関する諸問題の検討に取り組むことを明記しています。</p> <p>現在は、その実行のために、教務委員会をはじめ関係する委員会などに対して、補充教育の必要性、教養科目の履修による教育効果、授業科目の精選と授業内容の質向上などについて学生の履修状況をふまえて調査し、改善すべき課題を答申するよう諮問しているところです。</p> <p>(参考資料2 参照)</p>

事 項	意 見 等	取 組 状 況
教育改革	<p>平成22年度年度計画において、教員の採用試験をはじめ就職が厳しい中、学生の質の向上は重要であり、そのためには、教育の質的保証に向けた取り組みとして、養成する側の教員や職員の質も問われる。そのような課題を解決するためには、具体的な実施計画に基づいた取り組みを行う必要がある。(平成22年3月23日 平成21年度第12回)</p>	<p>教員の職能開発については、教員の選考や採用を適切に取り扱うことによって担保するとともに、採用後の新任教員対象(学部・大学院)のFD研修会、全学授業公開、各講座における教育内容・方法の検討会などを実施して、教育力向上を図っています。</p> <p>事務職員の職能開発については、平成22年度年度計画において、「事務系職員研修基本方針」及び「事務系職員研修基本計画」を更新し、それらに基づき研修を実施することとしています。また、これとは別に本年度から新たに「スタッフ・ディベロップメント推進事業」を創設し、各種の研修を推進しています。</p> <p>学生の質の向上に向けた取り組みとしては、優れた教員及び教育者の育成を目指し、正課の授業の充実を図るとともに就業力の育成を図る4年間にわたるキャリア教育科目の整備に着手しています。また、キャリア支援センターの教職員、各講座の教員、学生が一体となって、就職率向上の取り組みを行っています。具体的な取り組みとしては、養成すべき学士力の明確化とカリキュラム・授業科目の整備・精選課題の分析、FD等の活性化による授業改善、教員による就職・学業に関するオフィスアワーの設置、キャリア支援センターでの学生支援と就職対策講座の充実・実効性の確保に努めています。</p>

事 項	意 見 等	取 組 状 況
教育改革	<p>平成22年度年度計画において、ここ数年の入学者について、経年の変化があるか。入学者のレベルがどのように変化しているのが心配である。素晴らしい教員を養成していくことに尽きる。単年度で実現することはなかなか難しいと思うが尽力していただきたい。(平成22年3月23日 平成21年度第12回)</p>	<p>入学者のレベルの変化については判然としていませんが、入学者選抜は適正に行われており、入学者の学力が極端に低下してはいないと考えております。入試の状況としては、公立学校教員の需要増加傾向、本学の入試広報の充実、最今の不況を反映した教員志望の高まりなどを要因として、平成21年度に比べ平成22年度は、学部入学志願者数は500名以上増加しています。(前期日程・後期日程の志願者数合計：平成20年度2,693名、平成21年度2,372名、平成22年度2,905名)その結果、入学者の質向上が期待できるような状況になっていると判断しています。</p> <p>今後は、入学後の学力・能力のさらなる向上を目指して、授業の履修状況(GPAの推移なども含む)を踏まえ、カリキュラムの改革と教育力向上の取り組みを行い、確実な就職率の向上に努めていくことが、次の入学者の質向上につながるものと考えています。</p>

事 項	意 見 等	取 組 状 況
就職向上	<p>大学院教育学研究科において、ひとつの教育システムとして、就職をサポートするような体制も構築する必要があると思う。(平成21年12月15日 平成21年度第9回)</p>	<p>大学院教育学研究科における教育の責任組織は、各講座の大学院担当教員であり、主と副の複数の教員により指導にあっており、それらの教員が、大学院生についても、就職支援を行っています。</p> <p>キャリア支援センターでは、学部生、大学院生の区別無く、教員採用試験等の各種就職サポートを行っているところです。また、平成22年度年度計画では、学部と同様に大学院常任委員会において、キャリア支援科目及びキャリア支援講座について内容・方法・実施体制を点検する、学部及び大学院におけるキャリア支援に関する学生のニーズを把握する、という2つの年度計画を実行しており、学生のニーズに応じた、より高度のキャリア支援について模索しているところです。</p> <p>なお、大学院生に限らず、全学の学生の就職を支援するという視点から、学生が就職試験対策で質問等がある場合に、質問しやすいような環境整備のひとつとして、平成22年4月より「就職対策オフィスアワー」を全講座で設置しています。</p> <p>また、全学部生を対象に就職支援に関するアンケート調査を実施しました(平成22年7月)。大学院生についても、同様のアンケートの実施を大学院常任委員会が計画しており、それらの結果を分析し、学生たちのキャリア支援のさらなる充実を目指しているところです。</p>

事 項	意 見 等	取 組 状 況
就職向上	<p>就職関係について、担当者にだけ任せるとならないように、教員等へもデータを周知するなどして、教員一人一人が積極的な就職指導、斡旋業務等を行えるような環境整備をする必要があるのではないか。（平成21年9月29日 平成21年度第5回）</p>	<p>教員就職率向上に関する新たな取組みとしては、平成22年6月開催の教授会において、各教員の意識を高めるために、各専攻・選修等ごとの教員採用試験出願状況、1次試験および2次試験合格状況、福岡県における本学占有率の年度ごとの変化、教員採用試験模擬試験結果の分析等を報告する機会を設け、就職関連のデータを周知しました。</p> <p>それに先だって、各講座の就職担当教員に対し、「就職担当者連絡会議」において、上記のデータ及び各教育委員会の採用動向についてのデータ分析結果を示し、各講座においても就職支援について、より一層力を入れるよう要請しているところです。</p> <p>平成22年6月には、『暫定版キャリア支援センターホームページ』を開設して、キャリア支援センターで開催する各種講座、説明会等の情報をリアルタイムにわかりやすく配信するようにしました（配信対象は、学生、教員、保護者）。また、メルマガの配信や各種講座等のネットでの申込受付なども試みたところです（配信対象は同上）。</p> <p>各講座が全学の学生の就職を支援するという視点から、学生が就職試験対策で質問等がある場合に、気軽に質問しやすいような環境整備が必要であり、その一方策として、「就職対策オフィスアワー」を全講座で設置するよう4月の教授会で要請し、実行されています。</p> <p>平成22年7月には、学生および教員を対象として、本学学生の就職の現状に関する全学説明会（参加者：学生57名、教員数名）を開催し、上記のデータに加えて、正規教員と講師の処遇の違いや各種メディアでの報道内容を加え、正規教員となることの重要性およびそのための方略について、説明しました。</p>

事 項	意 見 等	取 組 状 況
就職向上	<p>今後、良い意味での変化として福岡県の大幅な教員採用も見込まれるのではないかと。これから、3、4年のうちに、優秀な人材を大量に送り込めるように準備していただき、本学から教員を生み出してほしい。また、受験者は増加することもよい傾向と考えており、大学としての着実な取組みが大切であり、教員養成単科大学の世界を切り開いてほしい。(平成21年12月15日 平成21年度第9回)</p>	<p>進路をまだ十分に定めていない学生に教員の魅力を伝え、教員として力を発揮できる学生を増やすために、平成22年4月、講演会『教員になろう』を、本学理事および教職大学院実務家教員を講師として開催しました。</p> <p>平成21年度実施の外部評価において教員としてのキャリア形成において、新聞の活用の重要性が指摘されたことを受けて、平成22年度より新たに設けた開学記念日を初日とした『教育週間 2010』の中で、『大学生の新聞の読み方講座』を開設し、その後、断続的に実施しているところです。</p> <p>平成22年6月の文部科学省でのヒアリングに際し、本学の法人運営上の諸課題として「教員採用率の向上」を掲げ、「学部の教員養成課程における正規の教員就職率 60%以上を目指す」ことを明言しました。学内の協力を得て、是非実現していきたいと考えているところです。</p> <p>現在、学生のキャリア支援の充実を図るために、学生・就職支援室において、正規の教育課程をフォローするようなエクステンションプログラムを作成中です。科目として『長期的キャリアデザイン(仮)』『現在の学校教育の諸課題(仮)』『面接・討論・論作文対策講座 - 形から内容へ - (仮)』等7科目を検討しているところです(平成23年度より実行)。</p>

事 項	意 見 等	取 組 状 況
就職向上	<p>就職が厳しい局面にあるということが理解できる。各自治体において、任用する基準や条件がまちまちであるため、きめ細かな支援、指導を行うべきと考えている。当然、キャリア支援センターの充実を始め、相応するスタッフの配置が必要である。また、各々の状況に合わせたデータ分析の実施なども必要である。(平成22年6月22日 平成22年度第4回)</p>	<p>キャリア支援センターの体制の充実を図るために、平成22年度より、校長経験者である就職支援アドバイザーを3名に増員し、学生への就職支援の密度を濃くして強化しました。</p> <p>平成22年度の文部科学省の就業力育成事業へもアプライして、キャリア教育、キャリア支援の充実を図ることを目論んでいるところです。</p> <p>本年7月の事務組織の改組の際に、事務組織としてもキャリア支援室の機能を重視することの表れとして、キャリア支援室長(学生支援課副課長)を配置しました。</p> <p>教員の採用状況については、各自治体で公表しているデータの種類、データの範囲等が異なっていることから、共通的な分析が困難ですが、詳細を公表している自治体については、採用動向を分析し、その結果を、就職担当者連絡会議で必ず報告するとともに、全学の説明会で周知しているところです。</p> <p>平成22年度より、後援会からの経費の援助により、教員採用試験の全国模擬試験を導入していますが、同時にその結果の分析を行い、教授会や全学の説明会で教員及び学生に説明し、特に「論述力」を高める必要があることを訴えています。</p>

事 項	意 見 等	取 組 状 況
社会連携	<p>平成22年度年度計画において、地域との連携を通して、学生を地元で大いに託していただくことを提案したい。カリキュラムにはないかもしれないが、社会人として学校現場に送り込んでいただくことで、学校現場の質も向上すると考えられ、相互にメリットがある。(平成22年3月23日 平成21年度第12回)</p>	<p>学生の多くは、ボランティアとして学校現場へ入り、現場の先生方から直接指導をいただく機会を得ており、大変感謝しています。また、宗像市教育委員会では、教員採用が決定した卒業直前の学生の職場体験を実施していただき、双方で好評を得ています。</p> <p>学生が学校現場へ入ることにより、学校現場の質的向上に役立つ面があり、学生、学校現場の双方に効果があるような体験実習、基礎実習やボランティアの在り方を、宗像地区の連携事業連絡協議会等を通じて、さらに協議していきたいと考えております。併せて、学生がボランティアに出かけることが一層可能になるカリキュラムの改革に取り組む所存です。</p>
社会連携	<p>ボランティアで行われていた人材バンクが有料化することで、地域貢献という形での評価実績が下がってしまうのではないか。(平成22年3月23日 平成21年度第12回)</p>	<p>有料・無料にかかわらず、地域が強く要望するものを、いかに高等教育機関として用意、提供できるかが、好ましい評価につながると考えております。</p> <p>新・人材バンクについては、大学の各講座が協力して提供するもので、提供する内容の魅力を高めることと、その利用を促すよう教育委員会からの予算措置を含めた運用の共通理解を図ることが課題であると考えています。</p>
社会連携	<p>人材バンクについて、地域に貢献することは大学としての使命であり、利用者拡大を目指した利用しやすい方法で実施することが重要であり、そのことを念頭に考えていただきたい。(平成22年3月23日 平成21年度第12回)</p>	<p>従来の人材バンクと新・人材バンク(有料)について、地域及び教育関係者と協議しながら検討していきたいと考えています。</p> <p>有料といっても本学講師謝金の時間単価の半額であり、決して高額ではないと考えていますが、学校現場の要望を聞き、新・人材バンクで提供できる内容を更に検討して参ります。</p>