

	意見交換テーマ、意見・指摘等の内容	主な取組状況・今後の取組予定等
第2回 (R5. 6. 26)	○審議事項 令和6年度概算要求事項について	
05-2-1	地域創生ウェルビーイングセンターについて、佐賀大学方式モデルを作るとのことだが、佐賀大学で受け入れている障がいのある学生に対して、成績の客観的評価、社会的適合のためのフォローを含めて行う必要があるのではないかと。	ウェルビーイング創造センターの学修支援部門とキャリア支援部門が連携し、障がいのある学生に対して、以下の取組を実施（予定を含む。）しています。 ・個別の面談及びインターンシップ最中のジョブトレーニング ・外部機関と連携した発達障がい特性のある学生向けの研修等 ・今後、障がいのある学生を対象にキャリア教育としてインターンシップ等を含めた伴走型の就職支援プログラムを開発し、卒業後の円滑な社会生活への接続を支援
第5回 (R5. 11. 20)	○意見交換テーマ 佐賀大学が向かうべき将来構想の議論	
05-5-1	佐賀大学の志願倍率が高い傾向にあることについて、偏差値や通学のしやすさなどが議論になりがちだが、志望者が多いという根底には大学が良い教育をしているということである。数字で表しにくい、佐賀大学の卒業生たちにこの大学は良い大学であり、良い勉強ができたと思われる教育を続けることが大事ではないかと。	現在、佐賀大学では教育力の「見える化」を進めており、2023年6月に公開された「そのサガ見える」ウェブサイトを通じて、教学IRデータを活用し、教育成果をわかりやすく伝えていきます（ <a href="https://www.oge.saga-u.ac.jp/mieru/">https://www.oge.saga-u.ac.jp/mieru/</a> ）。このサイトでは、学生の成長実感や学修成果をデータで示し、佐賀大学の教育の強みをアピールしています。また、ラーニングポートフォリオの導入により、学生が自分の学びを振り返り、成長の過程を確認できるシステムを提供し、学生の学びをサポートしています。 今後も、教育成果をさらにわかりやすく伝えるために「そのサガ見える」ウェブサイトの内容を充実させる予定です。具体的には、佐賀大学が育成したい能力に対応する科目や学びの特色を紹介するページを追加し、閲覧者がより深く理解できるようにします。また、ステークホルダーからのフィードバックを受け付ける仕組みを拡充し、高校生や企業からの質問や提案に対応することで、教育改善に役立てます。 これらの取組を通じて、佐賀大学は引き続き高い教育水準を維持し、佐賀大学を取り巻く皆様に「良い教育を提供している大学である」と感じていただけるよう努めてまいります。
05-5-2	リージョナル・イノベーションセンターでは、研究成果をまとめて紹介しているが、佐賀大学には世界に誇れるものが多数あるため、特に高校生にもわかりやすく伝えて、意欲のある学生に来てもらえるようにしてほしい。	令和5年度末に実施した佐賀県との連携プロジェクトであるTSUNAGIプロジェクトにおいて、高校生向けに研究成果の報告の場を設けました。参加者からは、「自分の将来に向けて、高い志をもってチャレンジしていきたいという思いを持つことができた」、「これまで以上に佐賀についての理解が深まった」といった反応が寄せられました。 また、産学交流プラザでは、研究成果を展示するインフォメーションコーナーを設置しており、国際展示室の設置も予定しているため高校生を含め多くの方にお越しいただければ幸いです。 なお、本学のホームページやオープンキャンパスに参加された起業に興味のある高校から連絡があり、大学発ベンチャーの学生との意見交換会の場を設け、本学に起業している学生が多くいること、コワーキングスペースの設置など起業支援していること等を伝えました。 今後、高校生向けにもわかりやすく伝わるよう研究成果公開を行い、引き続き高校との接点を増やすため、本学入試課および佐賀県担当課との連携を強化してまいります。
第7回 (R6. 3. 25)	○意見交換テーマ 組織改革について	
05-7-1	大学が特定の研究領域の支援及び融合をはかることは組織を作る上で良いことである。研究マネジメント室は教員の多岐に渡る研究を管理する組織とのことだが、教員に研究支援の依頼をする際に企業側が教員の研究範囲に合わせて持っていかなければならず、企業側としては苦勞している。企業の考えに合うような研究者を大学で探すことができれば共同研究が進みやすくなるのではないかと。	企業からの一般的な研究支援の相談については、これまでリージョナル・イノベーションセンターに技術相談窓口を設置して組織的に対応してきたところではありますが、その周知方法等に第三者に伝わりにくい部分があったかと存じますので、改善を図りたいと思います。 研究戦略マネジメント室の設置を契機として、研究戦略マネジメント室がマネジメントするFR推進プラットフォーム、新素材プラットフォームといった研究を推進する組織に専任のURAを配置し、研究相談体制を強化いたしました。 今後も継続して周知方法等の見直しを図り、共同研究推進に取り組んでまいります。

	意見交換テーマ、意見・指摘等の内容	主な取組状況・今後の取組予定等	検証状況
<p>第5回 (R4. 11. 14)</p>	<p>○意見交換テーマ 佐賀地域連携プラットフォーム（案）について</p>		
<p>04-1-1</p>	<p>「佐賀県」という1つの地域で考えると限定されてしまうため、地域で融合してあらゆる知恵を集めて、地域全体として発展していく形のプラットフォームを形成することが必要ではないか。 また、プラットフォームを作る際には、そのプラットフォームに参画するメンバーの男女比や年齢層を考えていく必要があり、若い人を中心に行うことが必要ではないか。</p>	<p>北部九州を一つの「地域」と考えることにより、プラットフォーム基盤の充実、多様な視点や人材、財源の拡大、など多くの利点があると思います。ただ、佐賀大学は「佐賀の大学」を標榜していますので、まずは佐賀県との共同による課題発見から始め、次に、この課題解決のための佐賀県プラットフォームを形成し、順次拡大する方法も考えられます。佐賀大学はスモールスタートが適していると考えています。 また、「多様性」は重要なポイントと考えます。この視点から考えますと、プラットフォームは若い人だけではなく、中年齢、高齢、女性、男性、外国人など様々な人から構成され、各人が自身の役割を果たせるように運営するのが良いと考えています。プラットフォームの中に、若い人の発想、行動力、熱意などを活かすためのグループを作る必要があると考えます。 現在、「佐賀県地域連携プラットフォーム（仮称）」の創設にむけ、取組を始めたところです。</p>	<p>「佐賀県地域連携プラットフォーム（仮称）」は、地域全体の発展を目指し、多様な知恵とリソースを結集することを目的としています。まずは「地域の学びなおし」からスモールスタートを切り、連携できる企業等を絞り込み、具体的な成功例をもとに今後拡充していく予定です。 令和5年度には、佐賀県内企業（283社回答）および県民（500人回答）へのニーズ調査を実施し、県内企業10社に対して個別ヒアリングを行い、企業ニーズを収集しました。 県民調査では、60代以上や子育て終了層に生涯学習関心度が高いことが示され、企業調査では学生とのつながり・連携から生まれる人的交流に期待する声、共通する関心事と見られる総務系や人材育成について異業種の好事例を知りたいという声がありました。 県民のニーズに応えるため、県内大学・短大で構成する「大学コンソーシアム佐賀」の加盟機関が実施する講座を掲載したサイト「Sagallege」を令和6年1月にオープンし、各大学のリソースによる講座の提供の広報に生かしています。 企業のニーズに応えるため、県内企業と佐賀大学が連携してきた「サガHR交流会」のネットワークを活用し、総務系関係講座の開設を検討中です。「サガHR交流会」は企業の人事関係部署の担当者で構成されており、現場レベルでの学びなおしのニーズの収集・意見交換が可能です。 上記の通り、プラットフォームの構築に向けて実質的な活動を基盤に連携を行っています。</p>
<p>04-1-2</p>	<p>佐賀県と佐賀大学は非常に連携が進んできたと思う。これからの時代は、想像力、突破力があり、戦略が描ける人材を育てていかなければならない。国は実践的人材の育成、一人で勝負できる人材の育成に舵を切ろうとしており、佐賀大学において、先取りしてそうした人材育成を目指して良いのではないか。 また、社会を変える新しいものを生み出すことは、基本的に下から自発的に出てくるものではないか。大学では、実用的な学問ではなく、基礎的な分野をきちんと学ぶ環境を整え、人材を育成していただきたい。</p>	<p>ご指摘の人材はまさにVUCA時代に求められる人材です。そのためには、高等学校までの学習指導要領に沿った教育を受けて来た学生に対し、1年次では幅広い基礎教育（教養）をしっかりと身に付けさせると共に各自の得意分野を知ることが重要と考えています。学部によりステップは異なりますが、理工学部及び農学部ではレイトスペシャリゼーションプログラム体系を構築しています。次は2年次の専門基礎教育（分野に共通する基礎、研究・実験の基礎）、3年次の専門応用教育をしっかりと身に付けさせる。4年次で、教員の指導を受けながら各自が異なる課題解決に取り組みます。この過程で、調査・分析力、観察力、想像力、課題解決力を養います。ただ、まだ十分ではなく、これらの能力は博士前期課程・後期課程でさらに高められます。また、研究成果を特許として、「一人で勝負できる人材（起業家）」が生まれることもあります。大学として全ての課程をサポートすると共に、特に博士課程学生にはVUCA時代を生き抜く力を養います。</p>	<p>昨年度理工学部と農学部の例が挙げられていたので、両学部の取組状況を記載します。 理工学部ではレイトスペシャリゼーションプログラムを令和8年度から一部変更する予定で検討を進めております。 農学部及び農学研究科のVUCA時代に対応した人材育成の取組の追加としては、PPAGHD（修士）及びSPACE-AG（学部）の開講科目（英語で実施される専門科目）を日本人学生に対しても履修機会を拡充する予定です。PPAGHD学生はアントレプレナーシップ科目を必修化するなど、今後もアントレプレナーシップ教育の浸透を目指した取り組みを強化したいと考えています。</p>
<p>第8回 (R5. 3. 27)</p>	<p>○意見交換テーマ 佐賀大学における国際交流の推進について ～国際交流推進センターのプロモート機能～</p>		
<p>04-8-1</p>	<p>留学生の日本定着を促進する取組について、他大学の成功例を研究し、様々な計画を考えていることは理解した。是非早く実行に移してほしい。外国人の定着については、佐賀県地域の自治体も国際化に向けて色々取り組んでいるので、共同で課題解決に手を尽くしてほしい。 また、英語で学位が取れるプログラムがあるようだが、日本企業に就職するのであれば、一部の先進的な大企業以外では日本語は必須であるので、必要な教育を提供してほしい。</p>	<p>国際交流推進センターでは、佐賀県や県内関係機関、県内企業、佐賀大学キャリアセンターの協力のもと、令和3年度から「外国人留学生地元就職促進事業」を実施しています。 この度、本事業を文部科学省の外国人留学生就職促進教育プログラム認定制度へ申請し、認定を受けました。認定を受けたことにより、本プログラム修了生の質保証となる上、履修学生は、学習奨励費（月額48,000円）の優先配分の対象となります。 このプログラムにおいては、就活や就労に必要な日本語教育、日本企業の雇用慣行や企業文化を学ぶキャリア教育、実践の場としてのインターンシップを提供し、マッチング支援を行っています。 令和5年10月から第Ⅲ期のプログラムが始動していますが、年々履修学生は増加しています。 本事業内のイベントとして令和5年10月に開催した企業と留学生の交流会における企業・留学生の反響は、高度外国人材採用に対する企業の熱意及び外国人留学生の日本国内定着への意欲の高まりを感じさせるものでした。 一方、日本語能力は日本企業への就職において、その成功に大きな影響を与える要素であるため、従前の日本語プログラムを大幅に再編した定着のための日本語プログラムが来年度4月から開講されます。これらの取組により、今後5年間のうちに本学の正規留学生の日本国内就職率を5割以上に引き上げることを目標としています。</p>	<p>令和5年度の卒業・修了留学生の国内就職割合は39%となりました（参考値：事業開始前（令和2年度）16.3%）。 「外国人留学生地元就職促進事業」については、年々内容をブラッシュアップしており、近年の外国人留学生の日本就職意欲の高さと相まって、マッチングイベントやセミナー等は活況となっています。 本事業においては、従前から佐賀県や県内関係機関、県内企業の協力をいただいているところですが、協力体制は九州経産局やJETRO等へ益々広がっています。また協力企業の開拓も地道におこなっており、協力の輪は着実に拡大しています。 また、ご指摘のありました日本語教育につきましては、日本語コミュニケーション能力を判定するための新しいプレイスメントテストの開発・実施や個人々の目的に応じた達成目標の設定、渡日直後から日本語学習の重要性を繰り返し指導するなどガイドダンス機能を強化して取り組んでいます。</p>