

平成26年度第4回教育研究評議会議事要旨

日時 平成26年7月18日（金）15時30分～17時15分
場所 大学本部2階大会議室
出席者 佛淵学長，瀨口理事，中島理事，岩本理事，宮崎理事，甲斐文化教育学部長，平地経済学部長，藤本医学部長，石橋工学系研究科長，渡邊農学部長，諸泉全学教育機構副機構長，富田附属図書館長，森田医学部附属病院長，早川総合分析実験センター長，都築評議員，畑山評議員，大田評議員，萩原評議員，大島評議員
欠席者
陪席者 増子評価室長

○ 前回議事要旨について

学長から，平成26年度第3回教育研究評議会議事要旨（案）を評議員に送付，確認したところ，加除・修正等の意見はなかったため，原案のとおり確定し，ホームページに掲載している旨，報告があった。

○ 審議事項

1. 学生の懲戒について

瀨口理事から，理工学部学生の未成年自らの飲酒に関する懲戒の案件であり，審議いただきたい旨の発言があり，次いで工学系研究科長から補足説明があり，審議の結果了承された。

2. 佐賀大学学生の懲戒に関する規程の一部改正（案）について

学務部長から，本件について，学部長又は研究科長と学生委員会委員との協議に基づき，迅速に調査を開始できるよう変更する旨の説明があり，審議の結果了承された。

3. 芸術学部（仮称）の設置に係る教員人事の取扱いについて

岩本理事から，本学の教員選考については，国立大学法人佐賀大学教員人事の方針より，原則公募となっているが，本件にかかる13ポストについては，学内の資源再配分の最適化を図る観点から，芸術学部（仮称）設置準備委員会において適正な業績審査を行うことで，適任者を選考したい旨の発言があり，審議の結果了承された。

4. 国立大学法人佐賀大学研究費不正使用防止規則の一部改正について

財務課長から，文部科学省「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」（平成13年4月20日決定）の改正を踏まえ，所要の改正を行う旨の説明があり，審議の結果了承された。

5. その他

特になし。

○ 報告事項

1. 学校教育法及び国立大学法人法の一部を改正する法律について
総務部長から、学校教育法及び国立大学法人法の改正について説明があった。
2. 平成25事業年度決算について
財務課長から、6月に文部科学省へ提出した平成25事業年度決算について説明があった。
3. 平成27年度概算要求事項について
財務課長から、組織整備、特別経費等について、次いで、企画管理課長から、施設整備費関係の要求事項について説明を含めた報告があった。
4. 国立大学法人佐賀大学における設備整備の基本的な考え方についてー設備マスタープランー
財務課長から、本学における設備整備の基本的な考え方について説明があり、7月24日までに文部科学省へ提出するとの報告があった。
5. 佐賀大学における研究費の管理・監査の基本方針等について
財務課長から、文部科学省「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン(実施基準)」に沿って、責任体制、ルールの明確化及び権限の明確化等について、本学の基本方針を定めた旨の報告があり、また、平成26年度研究費不正防止計画について、全教職員を対象に誓約書の提出を求めることで、意識の浸透を図るとの説明があった。
岩本理事から、誓約書の対象者については、雇用関係を基準として対応頂きたいとの発言があった。
6. 「外部研究資金のオーバーヘッドについて」の運用について
財務課長から、本件について、「競争的資金の間接経費の執行に係る共通指針」の改正を踏まえ、使途例を詳細に設定したこと、また、特例措置についても一部改正したとの報告があった。
7. 平成26年度評価反映特別経費について
学長から、本件については、本学の特色・強みの成果が徐々に出てきており、コメント等付したものを評価結果として回答する予定であるとの発言があった。
8. 全学委員会審議状況報告

特になし。
9. その他
岩本理事から、年俸制についての「給与規程」の新設、「就業規則」及び「退職金規程」の改正に伴い、8月に人事制度委員会の開催、過半数代表者への説明、組合交渉及び説明会を開催するとの発言があった。

○ 意見交換

- ・「面倒見の良い大学」におけるキャリア教育・就職支援の在り方について

学長から、今回の意見交換では、－「面倒見の良い大学」におけるキャリア教育・就職支援の在り方をテーマとしてご意見をいただきたい旨の発言があった。

瀬口理事から、平成25年度の就職率については、過去5年で非常に良かったが、面倒見の良い大学として、就職内定率Bをさらに上昇させる必要があり、そのためのキャリア教育・就職支援の在り方についてご議論頂きたいとの発言があった。

森田准教授から、以下について説明があった。

進路・就職の面倒見がよいことが大学の評価において、最重視基準の1つとなっている。企業においては、従来の教育に加え「主体性」、「コミュニケーション能力」、「実行力」及び「チームワーク」などの能力を持った人材を求めている一方、学生は「専門知識」、「語学力」などの能力が必要と感じており、乖離が見られる。

このような状況において、本学の平成25年度の就職内定率の状況及び学内合同企業説明会の参加者推移等を勘案し、本学の現状として、就職内定率Bの向上が必要であり、そのために、低年次からのキャリア教育を実施することで学生の就職観を醸成する。学生のインターンシップ参加等の周知を図るための情報伝達方法としてコミュニケーションツールを検討する。公務員・教員志望の学生については、対策講座の効果や受験生の傾向分析を行うことで対策の強化を図る。「学生進路調査・記録簿」を配布し、個別に支援する仕組みを作る。卒業後3ヶ年にわたり、卒業生の進路を把握し、必要に応じて適切に指導を行う。卒業生へのアンケートを実施し改善を行う。保護者も含めたサポート体制を検討する。

文化教育学部長から、教員採用試験の就職率は上がってきているが、教員採用試験を受験する人数が少なく、1年次からのキャリア支援が必要と感じており、検討を進めている。また、企業についての就職支援も必要性を感じている。

経済学部長から、学生からライブキャンパスが入れづらいとの声があるので工夫する必要がある。

医学部長から、低年次からOSCEやPBLなどを導入することがよいのではないかと感じている。

工学系研究科長から、卒業後10年目の方にお越しいただき、早い段階で将来像をイメージして頂きたい、また、公務員志望の学生においては、アドミッションセンターと協力して分析を行っていききたい。

農学部長から、低年次からキャリア教育を行うことで、公務員受験を希望する学生にキャリアデザインをイメージして頂き、公務員を目指す理由が何なのかを考えて頂きたい。

学長から、公務員志望の学生については、キャリアデザインが明確であるのか、また、公務員になるための学習等行っているのか、本人の資質を踏まえて、公務員以外の職種についても視野に入れたキャリアデザインを教示することも必要ではないかとの発言があった。

なお、次回の意見交換は、現時点では未定であるとの発言があった。

以上