

30-5 経営協議会議事概要

日時 平成31年1月25日(金) 15:00~17:00
委員 駒田学長(議長)
志田, 高木, 西岡, 松本, 向井, 村本, 渡辺
山本, 鶴岡, 尾西, 加納, 尾藤, 伊藤 各委員
列席者 富樫, 野崎, 橋本, 西村, 堀, 吉本 各副学長
服部監事, 山中監事

◎新任委員の紹介

学長から新任委員の紹介があり, 次いで松本委員から挨拶があった。

◎議事概要の確認

30-4の議事概要(案)について, 了承された。

I 審議事項

1. 中期計画の変更について

尾西理事から, 「資料: 審-1, 参考資料1」に基づき, 「重要な財産を譲渡し, または担保に供する計画」及び「別表 収容定員」の変更に係る中期計画の変更について文部科学省へ提出する旨の説明があり, 審議の結果, 原案どおり承認された。

2. 人事労務に関する規程等の改正について

尾藤理事から, 「資料: 審-2」に基づき, 平成30年人事院勧告に伴う国家公務員の給与改定を受け, その内容について検討を行い, 職員への影響, 財務状況等を勘案して規程等の改正を行うほか本学の運用実態に応じた改正を行う旨の説明があり, 審議の結果, 原案どおり承認された。

II 報告事項

1. 2019年度概算要求事項について

尾藤理事から, 「資料: 報-1」に基づき, 2019年度国立大学関係予算案の概要及び2019年度施設整備費概算要求事業についての説明があった。

<主な意見>

○大学においては教員が外部から資金を調達することは大きなテ

ーマであり、企業にとっても、IoTの普及等により社会が急速に変化している中で、大学との共同研究による成果にはとても期待しているが、三重大学としては共同研究についてどのように考えているか。

→三重大学としては、企業、特に県内の企業との共同研究等による連携をより強くしていかなければならないと考えている。国立大学の新しい評価では教員一人当たりの外部資金獲得実績が指標の一つとなっており、配分される予算にも影響するということなので、企業の皆様にもご理解いただきながら、大学から企業へのアプローチをもっと積極的に進めたいと思う。

2. 三重大学におけるキャリア教育方針の策定について

野崎副学長から、「資料：報-2」に基づき、三重大学におけるキャリア教育方針を策定した旨の報告並びに教育方針実施のための当面の具体的手立てについての説明があった。

<主な意見>

- 今の若い人たちは具体的な将来の夢がない人が多い。どの分野に精通したいという目標やどの分野が伸びるという展望を持っていると、社会に出てから大きく伸びることがある。また、大きな夢を持って語り続けると、部下にもその思いが受け継がれていく。本田宗一郎が飛行機を作りたいというのも、亡くなった後に部下が実現した。小さくまとまった学生が多いが、キャリア教育を通じて、将来の夢を持ち、専門分野が世界に通じるのか、自分が活躍できる場所はどこかを考えるようになって、スケールの大きな人材になって欲しい。
- エネルギーを持った学生をキャリア教育の中でしっかり育成していきたいという思いは常々ある。教育の中で、逆境に強い、あるいは忍耐強いというような力をどのように位置付けるか、また、その力を可視化することについても、非常に難しいが今後検討していく。学内はもちろん、地域とも協同してキャリア教育を実施していきたいと思う。
- ロードマップやガイドブックは、次回の経営協議会で拝見できるか。
- 次回の経営協議会では途中経過の報告になる。現在、履修要項をはじめとした入学時の配布書類のWEB化や、その中で、キャリア教育については、例えば年次ごとに自分の将来の夢を書き込むなど、振り返りに活用できるようなシステムの導入について検討している。ガイドブックも、学生にとって使いやすく、全学部全学科で使用できるものを目指して、地域人材教育開発機構のインターンシップ・キャリア教育開発部門で議論しており、1年ほどかけて作成する予定である。

- キャリア教育という言葉が教員が好まない傾向があったということだが、原因は何か。
 - 専門の教育の内容と就職の内容がずれている場合に、なぜ専門とは別に就職に関する教育まで我々が行わなければならないのか、と思う教員が少なくなかったことが原因と考える。
- 「キャリア教育の共通認識の確立の必要性」や「三重大大学の教育目標である『4つの力』の育成自体がキャリア教育といっても過言ではない」という部分についての教員の理解が不十分だったということか。
 - ある一つの教育領域をキャリア教育と表現しても、教員毎の解釈に少しずつずれがあり、具体的な教育内容についてもしっかり共有していない部分があった。また、専門の教育の全てがキャリア教育であり、既にキャリア教育は行っているという認識の教員もいた。今回、インターンシップの要件化と絡めながら再出発するにあたり、皆が同じ認識でガイドブックやWEBを活用できるようにするためにも、キャリア教育の内容やスタート地点を確認して進めていくということをしてWGにおいて議論してきた。
- 以前、キャリア教育を担当し、キャリアデザインという言葉で取り組んだが、教員の意識や理解が曖昧だったためうまくいかなかった。学生は教員の影響を受けるので、教える側の意識や理解は非常に重要だと思う。教員がキャリア教育という言葉が好まない原因の分析やキャリア教育の内容やスタート地点の確認をされているので、ロードマップやガイドラインも是非良いものができるよう期待している。
 - キャリア教育をキャリアグランドデザインにある「社会的・職業的自立と人格の形成を生涯にわたって培う教育」と定義し、コンセンサスを得、教職員全員が認識して、これから各部局の教育内容について具体的に考えていこうという段階である。今後ロードマップを作成したら本会議に示し、ご意見を伺いたい。
- 最近の若い人たちの就業意識が随分変わってきており、入社後3年から5年の人たちの離職率が高くなっている。以前は家業や結婚、育児等の都合による離職が多かったが、最近では、入社後3年くらい経ち、業績が上がって表彰されるような社員が、その期待感がプレッシャーなので辞めたいというものがあった。マズローの欲求5段階説では、周囲から期待され、自分の存在を認めてもらいたいという欲求は満たされていることになるが、それが通用しないケースが見受けられる。専門の教育ばかりでなく、大学と企業が連携しながら、長く働いていく中では良いことも悪いことも様々なことが起こるという前提でキャリア教育の内容を考える必要があるのではないかと感じている。

- 実際に民間企業での入社後3年くらいの人たちの離職率は高い。企業で人材育成をする中で、最近の人たちには、まず週休日の2日をどのように休むか考えなさい、それから平日の5日間を仕事に全力投球しましょう、ということから教えないといけないということもわかってきた。キャリア教育では専門的なことだけでなく、まず、生きていく上では休みをしっかりとることや趣味を持つことの大切さ、また、時を得るものは成功し時を失うものは成功しないというようなことまで内容に組み込んで教育して欲しい。
- 経営協議会の外部委員のご意見も聞きながらキャリアデザインを作り上げていくので、引き続きご協力をお願いしたい。

3. その他

(1) 次回開催について

平成31年3月19日(火) 15:00から開催することを確認した。

Ⅲ 意見交換

◎前回の意見交換に関する対応状況の報告

吉本副学長から、前回の意見交換を基に検討した三重大学の広報に関する対応状況についての報告があった。

1. 障がい学生支援について(資料:意-1)

野崎副学長から、「資料:意-1」に基づき、三重大学の障がい学生支援についての説明があった後、種々意見交換を行った。

<主な意見>

- 障がい学生支援は大切だが、国の障害者雇用対策の対象として卒業させるのではないという意識を持っていただきたい。世に役立つ学生、社会人として卒業させるようお願いしたいと思う。
- 障害を持つ学生の半分以上がフィジカルの障害ではない中で、問題や課題と思うことは何か。ダイバーシティの一つと捉え、障害を持つ人を採用するが、個性が際立っているので、開発部門に配置すると面白いのではないかと考えている。一方で、非常に難しい面もあると考えているのでお聞きしたい。また、障害の「がい」という字には漢字やひらがなが使われているが、どのように考えているのか。
- 発達障害、中でも自閉スペクトラム症は、周りの人の意見を聞き、なおかつ、空気を読みながら発言することが難しいというのが特徴で、グループワークや教員との意思疎通が難しく、学生本人からも指導教

員からも相談が寄せられる。そのような場合にはソーシャルスキルトレーニングを行い、学生も教員もお互いに学びながら問題解決を図るということを繰り返し行っている。実際には、なかなか解決しにくいところが課題であるが、彼らの特徴を周りが理解をしながら、こういふ方に対してはこのようなアプローチをしていけば良いということを読んでいくことが大事だと思っている。仕事に関していえば、仕事を与えるよりも、彼らの特性に合った仕事を見つけていくことが、個性を伸ばしていくという意味で非常に大事だと思っている。また、障害の「がい」という字については、ひらがなで表記しようという三重県の方針があり、本学もそれに沿っている。しかし一方で、敢えてひらがなで表記することが差別を感じさせるという意見もある。国の法律においては漢字の表記であり、現在のところひらがなに変えようというような目立った動きはない。

- 平成27年の障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針や障害者差別解消法の施行に伴い、私学でも委員会や規定を整備して対応している。法施行の後、障害を持つ学生の入学が増えた。支援についての要望をもらうことで人数も把握しているが、把握している以外にも発達障害の学生が少なくないと思われる。肢体不自由の学生の入学に伴い、オートメーションドアやエレベーターの設置、段差をなくすなどの整備をした。要望があれば委員会で対応を検討している。障害を持つ学生にとっては自分でできることとできないことがあり、できない場合に要望が出るのだが、障害があるからこうするというのではなく、ノーマライゼーション的に、本人の希望でその人の人生がより良くなるような方法で支援できればと考えている。
- 三重大学の体制は非常に整っているが、次に大切なのは、一つは運用だと思う。それは、相談に来た人に対し、職員が気配りや思いやりのある対応をするということで、そのためにも、それができる職員を配置することが大事である。もう一つは就職への支援が大切である。就職支援をする部署は、県内のみならず県外も含め、どこの会社はどういう人を求めているということをよく調べて就職の支援をし、また、入社後もしばらくは追跡調査をする必要もあると思う。
- 丁寧に、また、学生が望む方向性を重視してサポートを行っている。事務も含めて粘り強くサポートした結果、公務員の試験に合格し、症状も改善した学生がいたので、温かく見守れる体制ができれば学生も変わっていくと実感している。ただ、そのような体制を普遍化していくのは大変難しいので、障がい学生支援の在り方についても、合理的配慮の問題や日常的なサポートをどこまでやるのかということにつ

て、色々な議論が必要だと考えている。

- 障がい学生支援というのは、SDGsやESGの観点から重要な事項だと思っている。障害者雇用は、採用もそうだが定着が非常に難しい。最近では精神障害や知的障害の人の雇用が増えているが、接し方が難しいと感じている。三重大学では障がい学生支援の取組みをしっかりとされている。究極の支援はマンツーマンで、サポーターもつけて、少しの変化も把握するといったことになるが、現実的に無理なことなので、サポーター制度などを充実させていくことが大きなポイントになると思う。必要な体制は整っているのだから、今後は運用面で、学生の立場に立ち、気持ちや感情などの変化を察知することに力点を置いていくことが必要ではないかと感じた。
- 基本方針に「個人情報の保護」とあるが、どの範囲での保護を考えているか。例えば、学生を就職させる際に、就職先に障害の情報を伝えていかなかったために不利益を被るようなことがあれば、予め伝えておいた方がよい場合もあるのではないかと。また、基本方針にある「支援技術の向上」については、どのような支援を考えているか。障害の特徴ごとの一般的な支援技術のことなのか、個人ごとの具体的な支援内容のことなのか。もし個人ごとの支援内容であるのなら、それも個人情報に当たらないか。メンタル面の障害を持つ学生を社会に送り出す際の支援における個人情報の取扱いや考え方の難しさを感じているのでお教え願いたい。
- 個人情報の保護については、学生が相談に来た段階で、どこまで公表して良いかについての要望を確認している。個人情報だから保護するというだけではなく、学生が望む範囲を聞き、こちらも助言をしながら、合意が取られる範囲において、サポートのための情報を共有している。支援技術については、具体的な事例はそれぞれ特殊なものなので、ある程度普遍化した事例について研修していくことになる。
- 入学時の配布書類の中に障がい学生に関する相談の申込書を入れ、それを提出した学生を支援していく。個人情報の保護については、学生との話し合いの中で、本人の希望に基づいて、情報の共有の範囲を決定していく。しかしながら、学生自身にも、どこまで共有して良いかわからない部分、想像の及ばない範囲もあるので、その都度その都度フィードバックをしながら、本人が困ることのないように進めていくことになる。支援技術の向上については、障がい学生支援実践という授業を開講している。学生相互の中でどのように支援し、また、彼ら自身も、支援を受ける学生と支援をする学生が学び合いの中で生活していくかというところが大事だと考えている。発達障害の学生が卒業

や就職してからのことについては、セルフアドボカシーというが、こういうことで困っているのを助けて欲しいということを学生自身が発信できるような能力を在学中に身につけさせることを大事にし、それができるように教育を行っている。

- 企業では、高校生が多いが発達障害の学生を採用している。その子をチームの中に加えると、そのチームの中に思いやりや慈悲の心が生まれ、社員の質も変わっていく。社会にとっても、障害を持つ人たちと働く環境というのは必要だと感じる。ただ、採用した学生は、世間を知り、自立すると、4～5年で辞めていくことが多い。三重大大学の支援体制は素晴らしいので、障害を持つ学生たちが、卒業後、どのような企業に入って、どのような活躍をするかも追跡していただきたい。我々も協力する。

以上