

## 28-2 経営協議会議事概要

日 時 平成28年9月23日（金）13:30～15:50

委 員 駒田学長（議長）

青木，志田，銭谷，高木，西岡，向井，村本，渡辺  
山本，鶴岡，尾西，加納，尾藤 各委員

列席者 富樫，後藤(太)，吉岡，安間，後藤(基)，堀 各副学長  
服部監事

### ◎議事概要の確認

28-1の議事概要(案)について，了承された。

#### I 審議事項

なし

#### II 報告事項

##### 1. 平成29年度概算要求事項等について

尾藤理事から，平成29年度概算要求事項等について「資料1-1～1-4」に基づき，平成29年度概算要求額伝達時のポイントについての説明及び，「資料1-5」に基づき，平成29年度施設整備概算要求事業についての説明があった。

##### 2. 平成27事業年度及び第2期中期目標期間に係る業務の実績に関する国立大学人評価委員会ヒアリング報告について

尾西理事から，「資料2」に基づき，平成28年8月30日（火）に実施された平成27事業年度及び第2期中期目標期間に係る業務の実績に関する国立大学法人評価委員会ヒアリングについての報告があった。

また，各評価結果については評価委員会からの通知があり次第，本協議会において報告する旨の付言があった。

##### 3. 三重大学機能強化構想戦略における組織改革について

山本理事から，「資料3」に基づき，本学機能強化構想の戦略1を「地域人材育成と若者を地域に止め置く機能の強化」と位置づけ，地

域で活躍する人材育成のための産学官協働による教育開発・支援体制の構築する事業を展開することについての説明の後，地域人材育成推進会議を7月に設置し，8月に第1回を開催し，いただいた意見等についての説明があったほか，7月に設置をした6部門から構成される地域人材教育開発機構について，各部門において取り組む事業の説明があった。

また，高大接続の理念を踏まえ，3つの部門から構成されるアドミッションセンターを7月に設置し，各部門において取り組む事業についての説明があった。

引き続き，鶴岡理事から，本学機能強化構想の戦略2に「研究成果を地域に還元する機能と地域の様々な主体となるハブ機能の強化」と位置づけ，地域連携機能の抜本的強化の事業とし，社会連携研究センターと生命科学研究支援センターを学外からも分かりやすい組織とすることを踏まえ，地域イノベーション推進機構と地域拠点サテライトを設置（11月設置予定）すること及び，構成するセンター，施設等についての説明があった。

また，地域拠点サテライトは研究のみならず教育も実施するもので，非常に重要（教育と研究が密接に関係する）であることについての説明があった。

〈主な意見等〉

○企業の社長を招き授業（社長セミナー）を実施していることについて非常に良い取り組みであると思っている。

そこで，内容によってはカリキュラムの中の単位として認定されていくものか等どういったものなのか

→地域人材の育成といったところで，本学で学んだ学生を地域に根付かせることが必要であると考えているが，実態は地域に根付かず流出しているのが問題である。

その背景として，地元の企業についての状況が知られていないということで，企業の具体的なPRを含め，大きな部屋で一方的に実施するのでは伝わらないので，小さな部屋で社長との距離を縮め，実施をしている。

対象としては，学部の2年生～3年生を中心とし，週1回水曜日の昼の時間を利用し，地元企業のことをより理解してもらうためにも社長自ら直接話（言葉）することを前提として実施している。

単位化といったところについては、今後の課題と考えている。

#### 4. その他

##### (1) 次回開催について

28年11月18日(金)13:30から開催することを確認した。

### Ⅲ 意見交換

#### 1. インターンシップについて

学長から、「資料4」に基づき、本学におけるインターンシップについての参加者数、県内・県外企業の内訳等についての説明あり、次いで山本理事から、本学の計画しているインターンシップの方向性等についての説明があった後、種々意見交換を行った。また、本日欠席委員からの意見について報告があった。

なお、インターンシップの卒業要件化をする計画については賛否両論であったため、今後の検討課題とすることとした。

##### 〈主な意見〉

- 年間数名のインターンシップの学生を受け入れているが、現状は銀行の業務の説明であったり、見学で終わってしまっていると思うが、銀行側から見ると将来の採用を考えたときに業務内容の理解を深めてもらっていると言う点では成果・結果が出ていると考えているが、大学側から見たときに、それで良いのかという問題があるのではないか。
- 受入側との体制の問題もあると思うが、双方向（企業と大学）の議論をする場が必要ではないか。
- 学生には働くということ、仕事をするものの認識をしっかり持ってもらいたい。
- 企業側にしてみれば自社のノルマをこなすことに一生懸命である中で、教育といった視点が入ってきた時に、それをどのように初めての学生にどのように教育していくのかといった時にそれはすごく難しいと思うので、そういうところをきちっと考えておく必要があるのではないか。
- 自社に入社した時に即戦力となるようなことを教えることも大切であるかと思うが、それだけで終わってしまうインターンシップではなく、何を求めているのか、それをどのように相手側が具体化していく

- のかというところの教育方法を考えておく必要があるのではないか。
- 三重大学に経済学部があれば卒業生を優先的に採用したいと考えているくらい三重大学の学生の質は高いと感じている。
  - お互いの満足度が上がることを考えたインターンシップのプログラムが出来上がっている。
  - 必ず教えることは、働くということはどういうことなのか？というところで、企業を選択することではなく、自分の生き方を決めることであるということ。また、会社とはどのようにまわっているのかを教えるためのプロジェクト（利益をどのように出すのか、その利益をどのように社会に還元していけばいいのか、プレゼンテーションの方法、社長の講義）を実施している。
  - 企業にとって業務が増えるということ、事故があってはいけないという緊張感があることによる負担はあるが、インターンシップ後の学生の受けた印象、大学からのインターンシップへの評価について企業へのフィードバックがあれば負担と感じているマイナス面も、プラスに転じるのではないのかと思う。
  - 実際に現場で働いている方々の講義等により学生のモチベーションを高め、実際に学生が企業に行くことにより企業とは何か、働くことは何かを学ぶことの2つが噛み合っただけで初めて学生の教育となると考える。
  - 医学部、教育学部は実習があるからいいと思うが他学部はそういった実習がないことを考えるとインターンシップを卒業要件化とすることはいいことではないか。
  - 大学が何を求めているのか、だから企業にはこうしてほしい、企業側としてはこういう風にしましょうといった両者の連携がないとだめであり、受入をした企業が新たに他の企業にアドバイスをするとか、学生が勉強して、教員がそれを評価しフィードバックをすることは非常に大切である。
  - 送り出す大学側と、受け入れる側の企業の、お互いの思いがきちんと理解しあっていないと行った学生が不憫であるので、大学はこういう趣旨で学生を出している、受け入れる企業はそれを踏まえた上で、こういうことをする、こういうことはできない、ということをお互いが理解し合いそれを前提で実施するべきである。
  - 学生への事前・事後指導が重要であり、終わった後には必ず評価をするべきである。

- インターンシップの充実による、卒業要件化とすることはいい考えである。
- 学長が県内企業回りをしていることは非常にいい取り組みであると思う。
- 学生本人が、親も知らない企業ではあるが、自分の学問を生かせるすばらしい企業があるのではないかと考える学生が1割でもいて、この会社を自分が「大きくしてやるんだ」という気持ちを持つような学生が生まれるようになるとよいと思う。
- 県内の中小企業では三重大大学の卒業生の就職を望んでいるはずであり、インターンシップは大企業からすれば負担であるかもしれないが、中小企業にとっては三重大大学の学生確保をするためのチャンスと考えているところもある。（学生が望まないかもしれないという問題はあるが）
- 学生の身になって考えた場合、インターンシップを卒業の要件であるというところまでいくと、学生の学識とか人格といった評価ではない違う部分の評価となってしまうこととなるのではないかと思うので、卒業要件とすることについては本当にいいかどうかの検討は必要であると思う。

以上