

29-3 経営協議会議事概要

日時 平成29年8月1日（火）9:30～11:40

委員 駒田学長（議長）

青木，志田，高木，西岡，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，松田，堀，吉本 各副学長

服部監事，山中監事

◎新任副学長，事務部部长，学部長・研究科長の紹介があった。

◎議事概要の確認

28-6，29-1，29-2の議事概要(案)について，了承された。

I 審議事項

1. 学長選考会議委員の選出について

学長から，「資料1」に基づき，学長選考会議委員の任期満了となる経営協議会からの後任委員の選出についての説明があり，審議の結果，昨年度の委員を引き続き選出することについて承認された。

II 報告事項

1. 第2期中期目標期間評価結果について

尾西理事から，「資料2-1，2-2」に基づき，本学の第2期中期目標期間評価結果についての報告があり，評価が非常に優れている法人の取組例として，本学が評価された「環境マネジメントの推進と水平展開」の特筆される点についての紹介があった。

また，学長より，第3期についても地域貢献大学として取組んでいきたい旨の付言があった。

2. 平成30年度概算要求事項について

尾藤理事から，「資料3」に基づき，三重大学機能強化促進構想（全体像）の戦略1から戦略3についての説明のほか，具体的に整理をした構想一覧表（要求額）についての説明があった。

<主な意見>

○予算要求については積極的に国へ直接働きかけることも時には必要ではないか。

3. 平成30年度施設整備費概算要求事業について

尾藤理事から、「資料4」に基づき、平成30年度施設整備費概算要求事業一覧についての説明があった。

4. 平成29年度入学志願者数等及び平成29年度学生数（5月1日現在）について

山本理事から、「資料5」に基づき、平成29年度入学志願者数等及び平成29年度学生数（5月1日現在）について、入学志願者数の推移、出身県別志願者・入学者の状況、入学者の男女比及び、学部・研究科における休学者・留年者の比率、科目等履修生・研究生数についての報告のほか、特別の課程への受入れ数についての報告があった。

<主な意見>（○委員会側 ●大学側）

○この結果を大学はどう評価（考えているのか）しているのか（現状のままだと愛知県の志願者・合格者数と三重県の志願者・合格者数とが逆転してしまい、三重県内への就職率にも影響が出るのではないか）

●志願者・入学者数の県内者数を今以上に増やすことを考えており、そのひとつのきっかけが、新しい入学制度になることもあり、現在WG等において各学部へ検討依頼をしているところで、現在のAO入試が「総合選抜」、推薦入試が「学部選抜」と名称変更されているが、各学部においてAO入試（総合選抜）、推薦入試（学部選抜）の枠を今以上に拡大することを検討しているところである。

結果的に全国から集まる可能性もあることより、三重県内の高校生が入学できるような状況を今以上に膨らませながら、一般入試と併せて志願者以上に入学率を高めていきたいと考えている。

○採用面接をしていると外交辞令的なこともあると思うが「どうしてこの会社を選んだのか」と志望理由を聞くと、「地域への貢献」という回答がみんな返ってくる。何人かは実際にそう思っている者もいるのは事実であると思うが、学生サイドが就職する際に、なににポイントを置いて就職先を決めるかということのひとつに地域への貢献ということで「地元でなにかをやりたい」という気持ちがある学生が、かな

りの割合でいるのも事実であることを考えると、愛知県の学生に対しても、例えば4年間で三重県に対して貢献したいという意識をいかに醸成させていくかということが、ひとつの就職率を上げるためのポイントになるのではないかと思う。4年経って就職をする際の学生の意識、（意識というのは）なにを就職を決める際にポイントを置いて就職を決めるのか、それは価値観の問題、職業観の問題とも関係してくると思うが、その意識をしっかりと大学側が把握をして、それに対応したプログラムを組んで就職率を上げていくスタンスが必要であると考えてるのでそのあたり考慮願いたい。

- 現状では学生のマインドとか、その変化のようなことを十分に把握せず、こちらの思いで進めて行っている所もあったと思うので、今後はしっかりその都度、学年進行とともに、専門の授業を経験するという中で、どういうふうに変わってくるかをしっかり把握していきたいと考えている。

また、マインドをセットするということでエースセミナー、インターンシップ等、様々な授業を今以上に拡充していくとともに、親御さんにも三重県で「生きる」とか「働く」ということについて積極的に教育的に働きかけていきたいと考えている。

- 退学について、1.73%は全国平均で比べると低いということではあるが、ここはしっかりと考えていかなければいけないところではないかと思っており、三重大学で卒業できずに就職してきている社員に話を聞いてみたところ、「悩んだ時に中々相談に乗ってもらうことができなかった」という話があった。

また、他の大学の方々とも色々話しをする機会もあり、その中で、退学するのはもったいないのでそれをできるだけ阻止したい、学費もついてきており、輩出学生が減るということでもあるといったことを聞いてはいるが、三重大学はマンモスな大学ではないのもう少し1to1で退学者を減らせるような仕組みが評価されると、退学者の減については、全国の大学も頭を悩ましていることでもあると思うので、三重大学モデルのようなソフト面の部分でもう少し踏み込んだものを作っただけでいいと思っているので、是非検討願いたい。

- まだまだ、本学の取り組みについて改善の余地はあると思っているが、現在は「学生何でも相談室」において専任の教育相談を専門としている教員を配置して対応はしているところであるが、学生の訪問相談件数が増えてきていることについて問題であり課題であるので、何故な

のかというところを突き詰め、具体的な事例をしっかりと分析しながら対応していきたいと考えている。

○私学での取り組みを伺ったことがあり、私学ということもあり色々状況も違うとは思いますが、相談室ではなく、ゼミの先生であるとか、ソフトパワーによる解決をし始めているところもあるので、こういう仕組みがあるから大丈夫ということではなく、それを超えて考えていただきたいというのが意見の趣旨であるのでよろしくお願いしたい。

○県内の出身者を増やしていくという中で、生物資源学部の県内出身者が20%程度であり、三重県と言えば自然が豊かなところであることより、生物資源学部特別課程の特別教育プログラムの農学、森林、水産というのがあるくらい、ここが三重県の特徴ではないかと思うので、三重県内の学生に入学をしてもらい、強化し、地元へ反映させることが良いのではないかと思う。

また、生物資源学部の県内入学者が一番少ないことに関して大学としてどのように分析をしているのか、生物資源学部の入学者（三重県）数を増やせば県内就職率が上がるのではないかと思う。

●就職先には水産業、農林業と色々と考えられるかと思うが、学生は大手企業（所謂、東京・大阪の食品会社）への就職、或いは公務員であり、三重県内に生物資源学部の卒業生が、満足して専門性を活かしていける就職先がどの程度あるのかが問題ではないか思っている。

また、学生の特徴として国家公務員上級職の土木系で6名の合格者があったが就職はしていない、というのも第1志望が県の土木職、第2志望が国家公務員中級職、第3志望が国家公務員上級職というようなこともあって、我々が認識していたことと今の学生の認識・感覚が違うことに驚いており、必ずしも我々の思っていることと、大きく違うような学生の思惑があるものである。

●県外からの入学者数が多いということは人気があるということであり、水産系の学部があまり大阪にはなく大阪からの受験者数が増大したもので、ある面では人気があって良いことであるとは思っているが、県内の出身者は県内への就職率は高くなると思うので、推薦入試、AO入試と色々考えていかなければいけないということに対して各学部でも理解し、考えているところであるとともに、県内の高校との連携も重要であると考えている。

5. 平成28年度就職状況について

野崎副学長から、「資料6」に基づき、平成28年度就職状況について、地域別就職状況及び就職率、産業別就職状況、三重県内への就職率推移、三重県出身者の就職先地域別内訳・三重県への就職者の出身地域別内訳についての報告があった。

6. 外国人留学生寄宿舍整備事業に係る長期借入金償還実施状況報告について

堀副学長から、外国人留学生寄宿舍についての概略説明の後、「資料7」に基づき、長期借入金償還実施状況についての報告があった。

7. 平成28年度三重大学と海外諸大学との学術協力・交流に関する協定締結について

堀副学長から、「資料8」に基づき、平成28年度の本学と学術協力・交流に関する協定締結を行った海外諸大学についての報告があった。

また、本学規模の大学と比較すると協定締結数は多いが、今後は、協定締結数も重要ではあるが、交流の実質化・質の向上を目指したい旨の付言があった。

8. その他

(1) 次回開催について

平成29年9月22日(金)13:30から開催することを確認した。

Ⅲ 意見交換

1. 三重大学におけるインターンシップの取組強化について(中間報告)

野崎副学長より、昨年度からの経営協議会委員からいただいた意見への対応も含め、「資料9」に基づき、三重大学におけるインターンシップの取組強化についての中間報告があった。

<主な意見>

○三重県内病院への就職率の推移において平成28年度は64.2%の卒業生が県内就職(研修医として)しており、平成16年度は29.7%であり、倍になっている。

平成16年度は新臨床研修医制度が始まった年であり、その後の努力により、高い県内就職率を推移していただいていることは嬉しいこと

である。

平成30年度からは新たな専門医制度が始まり、自分の周囲を見ていると症例数の多い施設に行き、早く専門医を取得したいというのが最近の学生の動向であるように思えるので、県内就職が減っていくことのないよう、県内の病院を充実させることが大切であると感じている。

- インターンシップで企業に行っている時間は非常に短期間であり、社会への体験、社会への実学を勉強するということまでには難しい（4年間の間に半年程度の期間あればよいと思うが）と思っており、それであれば、社会の勉強或いは、自分の人生における就職先を考えるのはアルバイトの方が、自分の人生を考え、社会とはどういうものなのかを、自分の教わった過程或いは、環境以外に学ぶことは強いと思っている。

この会社、この企業、この職業についてどうあるべきかということを考えることが、その人にとってのインターンシップ及び、アルバイトでの実学だと思っているところであるが、アルバイトにも色々あり、単なる飲み屋でのアルバイトではなく、同じ飲み屋でも経営まで関わり経理をするなどあると思うので、そういう意味では広範囲にインターンシップを捉える必要（学生に単位をどこまで与えるかとなるとアルバイトに関しては難しいであろう。）があるだろうと思っている。

三重大大学の卒業生が県内に就職してもらえることはありがたいことであり、重要であるが、いい企業（本社）を三重県へ誘致する（県の仕事であると思うが）工場を誘致するのではなく、本社を誘致することについて大学も関わっていく必要があると思う。

- 学生向けのパンフレットを見ていて感じたことだが、インターンシップの種類として、「見学型」、「講義型」、「プロジェクト型」、「実践型」と用意されているが、上手く学生の要望に合わせて本当にできるのか、実際に優れた企業ばかりであるとも考えにくく、どこまで学生の要望に応えることができるのか、そこでミスマッチが起こり、かえって悪くなるのではないかと少し心配ではあるが、このパンフレットを企業・学生が見て企業・学生からの色々な意見を吸い上げ、実際に動きだし、その両方の意見を踏まえ実態に合わせていく作業を行っていくとよいと思う。

- 世界が大きく変わってきている中でインターンシップの意義・意味は非常に大きくなってきており、キャリアということを考えるというこ

とは非常に大事であると思っている。

インターンシップの学生,若い世代の人達に話しをするときには必ず、「働く」ってどういうことなのか、「就職する」ってどういうことなのか、「企業とはなになのか」ということを分かってもらえるよう話をしている。

2つの課題として、「大学の単位化を念頭に置いた色々な関わり方」,「いかにインターンシップに重みを置いていくのか」,企業側も受け入れれば良いというものではないと考えており,そこにコンテンツがないといけないと考えており,アルバイトの延長のようなインターンシッププログラムを提供しているだけでは学生も落胆してしまうので,その充実を図るために,企業も同様に,大学がどのように関われるのかということが大きな成功と,そうではないものに分かれてしまうので今後,検討を進めていただき,その中で学生も企業も大学も三方良しになっていければ良いと思う。

- 学生がキャリアアップをしていける企業を学生自身の目で選ぶことが必要である。
- 全体的なキャリア教育,キャリアデザインの中で学生がどのように自分の仕事ということを考えていくのかという大きな転機に立っていくということで,資料9のプロジェクトチームの議論状況の中の「キャリア教育の在り方の検討」というのは非常に重要だと思っており,キャリア教育全体の中で,どう自分のキャリアデザインをどう描いて,それを自分に上手くマッチさせ,それを早く見つけ,早い段階で教職員・企業の手助けによりマッチングを図り自分のキャリアをどう伸ばしていくのかということ長い人生の中で考えていくような場所が大学であると思う。

授業にインターンシップを組み入れることは大賛成であり,大学の本気度が学生にも伝わるとしており,ただ上手く就職できればいいというのではなく,人生の中で仕事とはどういうことなのかを考えながら,キャリアをどう伸ばしていくのか,自分をどう高めていくのかという本質的なところを大学の基礎教育の中で入っていくとインターンシップは上手くいくと考えている。

- 率直に企業サイドの人間として見ている場合に,インターンシップは,まだ学生が自分で決めて,自分で行っているというイメージが強く,この件で大学サイドの影響力が,まだそんなに強くはないのではないかと感じている。

学部によって取り組みへの関わりが若干違うのではないかと感じるが、断定的ではあるが、まだまだ大学のインターンシップへの関わり方が、外から見ているとそんなに強く顕著に変わってきたというイメージまでは感じないという印象がある。

単位の認定について学部により色々と事情があるとは思いますが、足並みが揃っていないくアンバランスがあるので、大学としてインターンシップを全学共通で推進していこうというのであれば整合性をとってほしい。

愛知県への就職が多い現状であるが、学部によって偏りがあるように見受けられ、インターンシップの延長線上が就職に繋がるというのが、企業側としても就職先企業のことをよく理解してから就職してもらうということで定着率の向上にも繋がると考えており、学生にとっても企業にとっても重要であると考えている。

2. 今後の国際交流の展開について

堀副学長より、昨年度からの経営協議会委員からいただいた意見への対応も含め、「資料10」に基づき、英語による授業（語学以外）の開講状況（平成28年度実績）、留学生の受入れおよび学生の海外派遣に関する制度・サポート体制、平成27年度から平成29年度における国際交流開催プログラム実施状況について及び、海外渡航学生数、受入れ留学生数についての説明があったほか、本学の今後の国際交流の展開についての説明があった。

また、種々意見交換を行い、企業からは、三重大学の学生が留学をしていることに関して、ポジティブに受入れてもらっており、学生の留学（派遣）に対しての積極的な教育の推進に期待していることを確認した。

<主な意見>（○委員会側 ●大学側）

- 現在の留学生の三重県への就職者数はどのくらいなのか
- 就職者数は極めて少なく、課題と認識し、三重大学だけではなく三重県内の高等教育機関と協力し、留学生対象の就職説明会を実施する方針等を決めて取り組みを始めたところである。
- 留学生が三重県の三重大学で学び、母国に戻り、特にアジア諸国において企業・公務員の幹部となれば、日本にとっても良いことであり、三重

県にとってはもっと良いことだと思うので、そういう意味においては必ずしも三重県で就職しなければいけないということではないと思う。

- 規模は小さいが三重県内の企業の中にアジアに工場を持っている企業もあり、そういった企業からの照会があることより、留学生をインターシップに派遣したりするなどの活動を地道に続けていきたいと考えているとともに、地元企業にも留学生でこのような希望者がいるということを伝えるようなパイプ作りから始めていければと考え、既に関係企業との検討を始めている。

○留学生として大学が受入れるための資格試験等はしているのか、学生の質という観点ではどう考えているのか

- 留学生の受入れについては、海外大学との学生交換の協定書に基づき実施しており、人数にも制限があり、成績についてはGPAによる算定方法に基づき質の保証を行っている。

○海外との場合は相手の国の状況もあるので10年くらいの中長期的な計画で実行することは良い方法であると思うところであり、具体的な数値目標を設定しており厳しいかと思われるが、その目標に向かっていくという取り組みは非常に良いことであると思う。

○留学（派遣学生・受入れ学生）の際の単位の互換は行っているのか

- 1週間程度のフィールドスタディのようなものでは相手側の単位を取得することは難しいと思われるが、本学から派遣する場合は事前・事後の授業も含めて単位を認定しており、部局レベルにおいて同じ専門領域の学習ができるのであれば単位互換（全てではないが）を行っている。

○今の学生は内向きで国内でいいという人がおり、留学へは消極的であることより、付加価値をつけるような形でないと海外へ出て行かないと思うがいかがか。

- 制度面というよりは、それぞれの大学が持っている文化、伝統のようなものが関係すると考えており、先輩が行ってきて「良かった」ということを後輩に伝える（現在報告会を実施している。）ことで、継続していくことであると考え、そういうことがスムーズに流れていくよう学生の中での文化を養っていくことが大事であると考えている。

○受入れをしている留学生について中国など国の偏りはないのか

- 一番多いのは中国からの留学生であるが、現在は減少傾向である。一方でASEAN諸国からの数が増えているというトレンドがある。

○今のキーワードは多様化・多様性であるので、留学生の数が多くても同じ国に偏っているとそういったところがカバーできないので、是非、そ

こも一つの課題として考えていただきたい。

また、英語による授業が2.1%ということであるが、どれぐらいが標準的な他大学での数値であるのか

- まちまちであり、数年前にスーパーグローバル大学創成支援事業があり30校程度が採択され、その採択された大学などは非常に積極的に英語の授業を導入しており、採択されている近隣の大学であれば、学部の授業の20%から30%を英語でやろうという取り組みを始めているところであり、本学のような地方国立大学では同じような状況であると思う。

国としては英語による授業を増やす、外国人教員を増やすという方針を示していることより、増やす努力、取り組みをしているところである。

- 環境ということが非常に大事であり、交流による留学経験は重要であると思うので、そういう点からも大学の役割というのは非常に大きいと思う。

- 国際交流を推進するにあたり、数値の目標はもちろん重要であるが、中身はもっと重要である。他の大学で伺ってきた話では、200人くらいの学部学生で50人程度（1/4）が海外へ留学している状況であり、派遣する際にはプレゼンを全て英語で行わせ、ある程度の英語能力のないものは海外派遣させないということをしている大学もあるが、三重大学でも実力を見て選抜し、派遣しているのか

- プログラムにより異なっており、そのプログラム趣旨として英語能力を高めるということであれば、事前の入学時に行うTOEICの成績により参加できる学生を選抜するプログラムもあれば、まずは海外に出て自分の英語レベルを実体験することでその経験をこれからのモチベーションにするというプログラムの両方がある。

- 三重大学の4つの力の「考える力」を海外で身につけるためには短期の海外派遣ではそこまで達しないので、半年から1年間の留学が必要であると考えますが、三重大学としてはどう考えているのか

- 派遣学生のほとんどが短期であり、ワンセメスター若しくは1学事歴以上の派遣をしたいと考えてはいるが、そこに参加する学生は極めて少ない状況である。

それは卒業が1年間伸びてしまうということが大きな問題であり、今の2学事歴制度を4学事歴制度とし、2ヶ月半の1学事歴を単位認定行われることとし、その期間だけ留学するといったような工夫も今後考えていかなくてはいけないと思っている。

- 協定大学との間において単位認定制度を整備するなど、留学をした中身のことを考えるともう少し長い期間留学できるような仕組み作りが必要であると思う。
- 長期留学生が一番多い学部は人文学部で単位互換が行いやすいところであり、長期が難しいのは教育学部・医学部(実習がある)でありそういう学部構成が背景にあることも考慮していく必要があると考えている。
- 今後(10年後)について、留学した場合には卒業(4年間で)を保証(留年しない方向)しても単位互換が可能となるところまでもっていけるのか、それとも留学をすれば留年はやむを得ないと考えているのか
- 学生が留学してみようとなる制度作りが必要であると考えており、卒業の期間以外に、学生達の障壁となっているのは語学と経済的(旅費・滞在費など)なことであるので、この3つを改善するようなカリキュラムの改編、制度設計をしていくことが大事なことであると考えており、方向性としてそういうことを考えている。
- 海外へ行かずとも学内で英語のみで、留学生も加えて交流し、時間外の課外授業等で英語力を養うことをしていけばいいと思う。

また、英語力があれば活躍の場が広がり、海外へも行きやすくなり、人生が開けると思うので、三重大学へ入学し英語力がすごく身についた、そこで、たとえ1ヶ月でも3ヶ月だけでも海外へ留学しようと、そして1年分の英語力が身につけることができるような機会、取り組みをしてほしい、就職にもおいても英語力というのはウェイトが大きいと思う。

以上