

2019-2 経営協議会議事概要

日時 令和元年6月24日(月) 13:30~15:35

委員 駒田学長(議長)

志田, 高木, 向井, 渡辺

山本, 緒方, 尾西, 梅川, 伊藤(公), 伊藤(正), 大高 各委員

列席者 富樫, 野崎, 橋本, 鶴岡, 吉松, 吉本, 富本 各副学長

服部監事, 山中監事

◎新規委員等の紹介

学長から新任理事, 副学長, 研究科長, 部長の紹介があった。

◎議事概要の確認

30-7, 2019-1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: 審-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。

2. 平成30年度決算報告について

大高事務局長から, 平成30年度決算報告について, 「資料: 審-2-1」に基づき, 貸借対照表, 損益計算書, 財務指標分析及び国立大学の会計処理の特徴についての説明, 「資料: 審-2-2」に基づき, 財務諸表(利益の処分に関する書類(案), キャッシュ・フロー計算書, 業務実施コスト計算書等)についての説明があり, 審議の結果, 原案どおり承認され, 今後役員会において決定し, 文部科学省へ提出することとした。

3. 令和2年度概算要求について

大高事務局長から, 令和2年度の国立大学法人運営費交付金等の重点支援に係る概算要求の方向性については文部科学省からの通知が届いていない状況であり, 本日は概算要求の基となる現時点での本学の機能強化構想について審議願いたい旨の発言があった。引き続き, 「資料: 審-3」に基づき, 本学の機能強化構想及びその戦略についての説明があり, 審議の結果, 原案どおり承認された。

なお, 概算要求の提出については学長に一任願いたいこと, また, 提

出した内容については次回の本会議において報告する旨の発言があり、了承された。

<主な意見>

- 法人統合を進める大学がある中で、三重大学は大学として特徴もあり、独自で行く方針であるが、予算要求では100%獲得できるものなのか。
→評価による予算の増減はある。また、政府の方向として、評価によって決められる予算の割合や額は今後増えていくだろう。そうなれば、改革や事業を積極的に行えば良い評価を得られるということになるので、変化することに対して全教職員が頑張ろうと思えるような文化を学内に醸成していかなければならないし、そのような流れであることを教職員の皆さんも理解しつつあると感じている。
- 予算要求においては、地域拠点サテライトの経済効果などもアピールして、1回の要求で諦めずに、満額確保できるよう頑張ってもらいたい。

4. 附属水産実験所の移転、鳥羽海洋教育研究センターの設置及び令和元年度学内予算追加配分案について

生物資源学研究科の奥村研究科長及び神原副研究科長から、「資料：審-4-1」に基づき、附属水産実験所の移転、鳥羽海洋教育研究センターの設置並びに伊勢志摩海洋教育研究アライアンスの構築についての説明があった。引き続き、大高事務局長から、「資料：審-4-2」に基づき、この構想に伴う令和元年度学内予算追加配分案についての説明があり、審議の結果、原案どおり承認された。

<主な意見>

- アライアンスについて、関連機関との話がついているのか。
→内々に話を進めている。また、これまでの様々な研究実績や教育実績を踏まえて、うまくいく構想だと考えている。
- 大学だけで予算を取ろうとするのではなく、地域も巻き込んで、トータルで資金を確保できるよう頑張っていたいただきたい。

5. 平成30事業年度に係る業務の実績に関する報告書（案）について

尾西理事から、「資料：審-5、参考資料1」に基づき、平成30事業年度に係る業務の実績に関する報告書（案）の概要並びに今回の法人評価についての説明があり、審議の結果、原案どおり承認され、今後役員会において決定し、文部科学省へ提出することとした。

また、提出までに精査を行うこととし、文言等の修正があった場合は

学長に一任願いたい旨の発言があり、了承された。

<主な意見>

○実績については、目標を上回っている項目が大半なので非常に頑張られたのだと思う。ただし、この実績自体が、他大学と比べたとき、どのくらいのレベルにあるのかということとはわからない。

→これは中期目標を設定したときの数値について、目標が達成されてきている状況を学内的に表しているが、ご指摘のとおり他大学との比較資料についても今後提示していきたい。

Ⅱ 報告事項

1. 令和元年度入学志願者数等及び令和元年度学生数（5月1日現在）について

山本理事から、「資料：報-1」に基づき、令和元年度入学志願者数等及び学生数について、入学志願者数・志願倍率・学部別入学率の推移、出身県別志願者・入学者の状況、入学者男女比・県内外比、学生数・休学者数・退学者数・留年者数の人数・比率・推移、研究生・科目等履修生数、特別プログラム等への受入者数等の報告があった。

<主な意見>

○消費税の導入に伴い奨学金制度が拡充されるということなので、過疎地等で経済状況の良くない地域の高校などに幅広くネットワークを広げて入学者を増やしていくということが大事ではないかと思う。

○医学部の志願者や合格者の男女比を見ると女性の比率が随分高いと思われるが何故か。

→看護学科が含まれているためである。

→大学院では定員に満たない専攻もあり、各研究科長には、魅力ある大学院をアピールして充足率を100%以上にするようお願いした。また、学部の入学者に関しては、センター試験の得点率を分析したところ、学力の低下は見られなかった。もっと優秀な学生を取れるように大学の魅力化を進めたいと考えているが、18歳人口が減ったから優秀な学生が入らなくなった、ということはないようである。

2. 平成30年度就職状況について

野崎副学長から、「資料：報-2」に基づき、平成30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、都道府県別就職状況、学部別就職状況、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の報告があった。

3. その他

(1) 大学院工学研究科公開セミナーについて

鶴岡副学長から，「席上配布資料」に基づき，大学院工学研究科公開セミナーの開催についての説明があった。

(2) 次回開催について

2019年9月20日（金）13：30から開催することを確認した。

Ⅲ 意見交換

1. 本学におけるインターンシップの卒業要件化の取組みと今後の課題について

野崎副学長から，「資料：意-1」に基づき，本学におけるインターンシップの卒業要件化の取組みと今後の課題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>

- 例えば，テレビ局では，ディレクターや報道，現場での記者活動や番組作り，番組の営業といった仕事があるが，短期間のインターンシップでは，全般的な業務の説明や，現場の空気を学んでもらう程度しか出来ないかもしれない。
- 学生が就職して，自分が学んできたことを活かしたいと言っても，人の配置は，企業では経営者や人事担当者が行う。それは誰もが経験することであるし，また，人生にとっても色々なことを経験した方が良いということと言えると思う。インターンシップによって，早い時期から企業や社会がこのようなものだということを学ぶのは良いことである。
- 医療系と教育系は，国家資格を取得するために実習が必要なので，学生もそれほど実習先にこだわらないと思う。一方，工学系や人文系は，インターンシップで希望する企業を割り当てられた学生は喜ぶだろうが，希望と違う企業だった場合，その学生は非常に不幸なのではないかと思われるので，短期間で色々な企業を体験する方が学生のためになると思うが，そのあたりはどうなっているのか。
- 工学部や人文学部，生物資源学部では，1年次にキャリア教育で学び，2年次に色々な企業を見て，3年次では自分の進路に関係する企業のほかにも，企業が募集するインターンシップにも参加できるようになっている。インターンシップ先が一か所だけで良いとは考えておらず，例え

ば、工学部の場合、3年次までに工場見学等を多く行った学生も、きちんと事前事後の検証を行うことで卒業要件として認めようという議論もあり、多くの現場を体験することも含めて考えている。

○インターンシップ先について、学生の希望は叶うのか。

→学生の希望と実際のインターンシップ先とのマッチングは難しいが、短期的には学生がその企業に行きたいという強い思いを持つ前の段階であり、学生もイメージや感覚でインターンシップ先を選んでいる部分もある。キャリア教育をしっかりと行いながら、色々な現場で色々なことを学んでもらう。大学の教育としては、インターンシップと就職をあまり近づけずに、就職としては別の支援をすることを考えている。

○企業は、良い学生を早い時期から確保したいということを期待してインターンシップをやっているのではないか。

→大学としての基本的な考え方があり、企業にも企業の考え方がある。それぞれ立場が違うので、考え方は違っていても良い。ただ、双方にとって、学生に対して良い影響を与えるインターンシップでなければいけないということは共通しているので、考え方は違っていても、目指すところのインターンシップの内容は似ているかもしれない。このようなことも、毎年実施するうちに少しずつ明らかになってくると思うので、まずは始めることが大事だと思う。

○日本の学生たちは、将来こういう風になりたい、といった夢がない。それはデータにも出ていて、自分の人生を意識している人は5%で、95%の人は無意識に生きていることになる。また、アメリカの統計でも、熱意ある人が、日本は6%、アメリカは36%とのことである。

○今はデータサイエンスが非常に必要とされているが、世の中は急激に変わっている。これからの学生に、どのようなものが本当に良いのかわからないが、常に現状を利用して豊かになりたいという意思のある人材が欲しい。社員の教育によって、社員が人生を意識したり、熱意を持ったり、この会社に入ったら得るものがある、豊かになる、そういうことを認識したりするようになる。こういった人材育成について考えるとき、大学におけるインターンシップの在り方、キャリア教育の教え方というのは大変重要だと思う。

○以前、創業者から、企業も、学生に「来い、来い」と言うだけでなく、学生が求めるものをやっていかないといけないと言われた。受入側である企業も選ばれるべき、選ばれて当たり前だと考えるようになった。

○インターンシップは誰のためにやるのかということを考えると、基本的には学生のためだと思う。学生が社会に出たとき、大学教育と実際の産業界や職場とのギャップがあるので、そのギャップをいかに埋められる

かというところが一つの目的だと思う。また、このような機会を通じて三重県内の会社や企業を知ってもらうことで、地元への就職率や定着率を上げていくという目的も多少なりともあると思う。

- インターンシップの期間は10時間以上とあるが、上限はあるか。
→期間については、人文は10時間以上、生物資源は3日間以上など、学部毎に決められている。長期インターンシップというものもあるが、上限の決まりは今のところない。
- 個人的には、インターンシップは最低でも一週間は必要ではないかと思っている。また、できるだけ多くの学生に経験してもらいたいと思う。ただ、学業との兼ね合いはあるので無制限にとはいかないと思うが、会社側としても、なるべく多くの機会をもらえればと考える。
- 会社側からすると、インターンシップに良い学生がいれば、何とか採用に繋がりたいという思いも出るので、そこに学生側と大学・自治体側の目的とのギャップが出てくるのかもしれないが、結果的に学生がその企業に就職することになれば、三重県内就職率、定着率の上昇にも繋がる。また、良い学生が来ることでその企業が発展し、三重県の経済が向上すれば、それはまた三重県にとって良いことである。そういう意味では、インターンシップの実施には3者が介在するが、インターンシップというのはどのステークホルダーとっても非常に良いことだと思われる。
→例えば、就職率を上げようということであれば、インターンシップを就職に繋がりたいという企業もたくさんあるので、企業も、職員採用する際には三重大学卒を作る、というような受け入れ方法も考えられる。ところで、インターンシップにおいて、学生にはこういうことは頭において来て欲しいとか、あるいはこういう学生はダメだとかいったことはあるか。
- 取組姿勢だけは真摯に、しっかりやろうという気持ちを持って来ていただきたい。そうでないと身につくものがほとんどなく、無駄になる。
- キャリア教育を通じて三重大生と交流があるが、三重大生なら歓迎である。自分の人生に役に立つと感じて選んでくれているので、我々のところにインターンシップに来たいと言っただけなのであれば、遠慮せずに来て欲しい。
- インターンシップに来れば企業の方で厳しくやるので、ダメな学生のタイプというものを大学はあまり考えなくてもよいと思う。採用にあたっては多くの学生をしっかり面接して選考しているが、実際に採用して優秀な者もいればそうでない者もいる。また、理系の学生の採用は少ないのだが、1～2年アルバイトに来てもらって、そのまま就職することがあり、そのアルバイトが試験に近い部分もある。

- やる気の有無に関してはキャリア教育が大事である。キャリア教育の充実にはインターンシップと対になっているものだと思うので、今後ますますの充実を図り、良い学生、やる気のある学生をインターンシップに送り出していきたいと思う。
- 春先に、企業の立場も考えた上で、大学の教育としてのインターンシップを企業にお願いをして回った。具体的には、2年次に3日間程度のインターンシップを行い、3年次には企業からの募集に学生が自由応募で行くような形で、その企業を自分の将来進路として考える学生を受け入れていただくというもので、来年度再来年度に向けて体制準備をしていただきたいということである。こういった形は、インターンシップの労力が2倍になるかもしれないが、これが地域人材を作るための大学としての要望なので是非受けていただきたいという話をし、引き受けていただいた企業もある。また、三重県内の企業の多くが三重大枠を作っている。仕事を増やして申し訳ないと思う一方で、両方の立場の折衷案的な形をお願いをして、ご了解をいただいている。
- 鈴木知事からも、三重県としても受け入れており、重要な課題であるということを示している。大学としても、引き続き県庁でのインターンシップをさせていただきたいと思う。
- 看護学生が病院に実習に行くのは当然だが、以前、議員の秘書としてかばん持ちをしていた看護学生がいた。そういうものもインターンシップとしては成り立つので、就職する前に広く社会を知る、現場を知ることに関しては、もっと自由に社会を見るということも必要だと思った。企業にとって分野の違う学生でも、ひょっとしたら企業が発展するためには必要な人材かもしれない。それは、今はまだどうなるかわからないので、彼らの今後の活躍に期待したい。

以上