

経営協議会学外委員からの提言への対応(平成21年度)

【議題】	【開催日】	【提言内容】	【区分】	【対応結果概要】
留学生30万人計画への対応について	21.4.7	<p>本件のポイントは、大学がいかなる国際戦略を持ち、その戦略に沿った拠点形成を行い、留学生施策を採るかということである。是非、海外の大学とのネットワークを通じて、学生及び教員の双方向の流れを組織化する戦略を練り上げてほしい。</p> <p>また、海外拠点の共同利用化への対応も重要であるが、同時に、大学としてどの地域・国・分野に重点を置くかという確固とした戦略を持つべきである。</p>	国際	<ul style="list-style-type: none"> 平成21年9月に国際戦略室を設置し、平成22年3月に「国際化戦略の基本方針」を定め、その中で「教育・研究の国際化」を柱の1つとして、海外の大学、研究機関との国際連携を推進し、学生や教員の双方向の人材交流を強化することを定めた。 役員会の承認に基づき、新たにホーチミン、北京、ポンの3事務所を開設した。今後の海外拠点の展開については、国際戦略室にて検討していく。 なお、英国のエディンバラ大学とは、平成22年5月に全学協定を締結した。
		<p>留学生の受け入れ体制において、特に奨学金関係はどうなっているか。(必要ではないか)</p>	学生	<p>平成21年12月2日に本学独自の学生支援奨学金制度「つくばスカラシップ」を創設した。平成21年度の奨学金支給者は65名(学群学生34名、大学院学生31名)で、その内訳は次のとおりである。</p> <p>留学生経済支援奨学金 25名(学群学生1名、大学院学生24名)、短期海外研修支援奨学金25名(学群学生:ニュージーランド国オタゴ大学8名、同国カンタベリー大学14名、スロヴェニア共和国リュブリャナ大学3名)、緊急支援奨学金15名(学群学生8名、大学院学生7名)</p> <p>なお、平成22年度からは、上記の奨学金に加えて、学群英語コースに入学する留学生支援奨学金及び海外の協定校に留学する学生を支援する交換留学支援奨学金の支給を開始することとしており、本格的に留学生支援、海外留学支援及び緊急支援を実施している。</p>
		<p>海外の優秀な人材を日本に集めるためには、英語教育の充実及び子弟の教育環境の整備が重要である。</p>	国際	<ul style="list-style-type: none"> 既存の英語で学位取得可能な11コースの大学院レベルのみの英語プログラムに加え、平成21年7月のG30採択を受け、平成22年度以降、学部レベルで3コース、大学院レベルで9コースの英語プログラムを多様な分野(生命環境科学、地域研究、公衆衛生等)で開設することとした。 「つくばスカラシップ」を新設し、G30学群英語コース新規入学者、在学留学生及び派遣留学生を支援した。 留学生の住環境整備のため、平成21年度から5カ年計画で25棟1,500室余の改修を計画、平成21年度は、学生宿舎386室を改修した。 チューター制度により、留学生には入学直後から日本人学生による学習・生活面での広範支援を実施した。
		<p>事務職員の国際化、言語能力の向上、及び留学制度等についても検討してほしい。また、内なる国際化、すなわち、日本人学生の国際化についても注力する必要がある。例えば日本人学生の飛躍的英語力向上の施策(イメージ教育の拡大、留学生との学生宿舎の混住等)も必要ではないか。</p>	国際	<ul style="list-style-type: none"> 事務職員の言語能力向上のため、平成21年度にブリティッシュカウンシルによる英語研修を2クラス実施し、平成22年度は、3クラスに拡充した。 国際連携プロジェクトの短期派遣(事務職員)で、2件の海外派遣を実施(計4名)するとともに、海外で開催する留学説明会に事務職員を延べ15名派遣した。 既存の夏期英語研修(オーストラリア1校、ニュージーランド2校)に加えて、平成21年度に新たにニュージーランドの2大学で春期英語研修を実施し、日本人学生の英語能力向上を図った。 留学生派遣の資金として「つくばスカラシップ」による助成を開始した。 G30により、英語での専門科目の授業も展開している。また、以前から学生宿舎は日本人と留学生の混住による交流も図られている。

東京キャンパス将来計画検討タスクフォースの設置について	21.4.7	同キャンパスの有効活用の手段の一つとして、魅力ある資格認定コースを開設し、その成果を学位取得につなげるような制度を検討してはどうか。	教育 下記のプログラムを平成23年4月に設置し、学生受入れを開始する。 (1)プログラムの名称及び実施の研究科等 ①名称: 図書館情報学キャリアアッププログラム ②実施研究科等: 図書館情報メディア研究科 図書館情報メディア専攻(博士前期課程) (2)趣旨・目的等 本プログラムは、公共図書館、大学・学校図書館、企業・官公庁・病院等の専門図書館、情報センターの現職者を対象に、図書館情報学に関する先端的な知識と技術を獲得させるとともに、実務上の問題意識を背景とする研究課題を設定させ、その解決に向けた系統的・多面的な研究手法を習得させることで、分析・研究能力を有する専門職業人を育成することを目指す。 (3)教育・研究指導等の特色 従来は筑波キャンパスと同一の教育課程の科目を東京で開講していたが、本プログラムは対象者を図書館・情報センターに関わる現職者に限定し、その特性に合わせた内容や方法で固有の科目を展開することで教育プログラムとしての完結性とニーズへの適合性の改善を図った。 ①現職者が必要とするような科目群を開講する。 ②開講時間は平日の7、8限および土曜日に限定する。 ③授業のみならず、研究指導もすべて東京キャンパス大塚地区で行う。 ④学生数に応じ複数の世話人教員を置き、演習科目を担当する等、修了までの指導に責任を持つ。 (4)その他 限定された対象者の特性に合わせたプログラムであるため、学位は修士(図書館情報学)のみとする。
第二期中期目標・計画について	21.5.29	<p>中期目標の前文には、学長のビジョンを盛り込む必要があるのではないかと。</p> <p>項目主義と全学的視点からの表記にしなければならないため、どうしても抽象的にならざるを得ない面もあるが、分かり易く具体的に、そして、本学の特色や方向性を明示したものにすることが必要ではないか。学内では当然のこととされているため記載を省略している事柄についても、学外者に分かり易い形で表記することや、必要に応じてキャッチフレーズを交えてアピールすることも大切ではないか。関連して、広報室が、中期計画を分かり易いものにブレークダウンして、本学の特徴や六年後の姿を含めて外部に発信することも大切である。</p> <p>本学は、新構想大学として、教育と研究の機能面での分離などが既に行われてきた大学である。その上で、さらに今の特徴を活かしていることが対外的にわかるようなものにしないと、普通の大学になってしまうのではないかと。</p> <p>3学期制から Semester 制への移行については、教育の質の向上につながる本質的な議論が必要なのではないかと。</p>	<p>管理運営 中期目標前文には、建学の理念を踏まえつつ、学長の基本方針である世界的研究・教育拠点の形成を中心とした目標を掲げた。</p> <p>管理運営 本学は、あらゆる面で「開かれた大学」となることを目指し、固定観念に捉われない「柔軟な教育研究組織」と次代の求める「新しい大学の仕組み」を率先して実現することを基本理念としている。この基本理念を踏まえ、 ①国際的に卓越した研究の実現、②自立して国際的に活躍できる人材の育成、③筑波研究学園都市連携による教育研究機能の強化、④国際的な信頼性と発信力を有する大学の実現、⑤次代の大学のあり方を追求する大学改革の先導を中期目標前文に掲げた。 この目標を達成すべく、中期計画は、可能な限り具定例を示すとともに、社会にわかり易い表現とすることに留意して作成し</p> <p>管理運営 本学は新構想大学として先導的な改革を進めてきたが、これからは未来に向けて革新的な挑戦を不断に続ける「未来構想大学」を目指している。その一環として第二期中期目標に沿った計画を実践・実現していくことになるが、開学から30年を経て、多くの卒業生を輩出してきたものの、筑波らしいイメージやアイデンティティが見えにくくなっていることや、大学と地域・社会との関係強化を図るためにも内外に向けて情報発信することが必要である。その方策として、スローガン【IMAGINE THE FUTURE.】を活用した大学のブランディングを推進することとし、新たに学生担当副学長の業務にUIIに関することを追加し、展開していくこととした。</p> <p>教育 第2期中期目標・中期計画に記載した項目であり、平成22年度計画の重点施策とし、平成22年度に教育企画室に学期制検討WGを設置し、検討を開始した。</p>
第二期中期目標・計画について	21.5.29	中期計画の達成度を測るためには工程管理的な考え方が不可欠である。学内で中期計画に対する具体的な施策を立てる場合に、工程管理的な視点を入れておくこと、中期計画がより生き生きとしたものになるのではないかと。なお、各年度の進捗状況について、各部局から学長、副学長等へ報告会を行ってはいかがかと。	管理運営 中期計画の着実な実施とそれを通じた教育研究の質の向上を実現するため、大学全体及び各組織ごとに具体的施策と6年間のスケジュールからなる「年次別実行計画」を策定し、これに基づき各年度及び中期目標期間における計画の進捗管理を行なうこととした。 また、平成21年度から部局運営懇談会を実施し、各部局からの進捗報告や情報交換を行っている。
大学教員業績評価の実施について	21.5.29	<p>教員の職務のバランスは、個人の意思だけではなく所属組織から求められる役割によっても変わってくるが、その点は考慮される仕組みになっているのか。</p> <p>「SS」と評価された教員の扱いはどうなるのか。また、評価結果の公表はどのように行われるのか。</p>	<p>管理運営 部局等評価委員会が定める評価基準において、それぞれの学問領域の特性に考慮するとともに、各組織として各教員の教育・研究等の活動に求める役割を踏まえ評価することが確認され、これに基づき評価が実施された。</p> <p>管理運営 大学教員業績評価全学評価委員会における認定結果を踏まえ、平成22年3月9日「BEST FACULTY MEMBER」として学長表彰を行った。</p>
平成20事業年度財務諸表等について	21.6.22	教員人件費の削減により教員数が減少することは本学の教育研究に支障をきたす問題なのではないかと。教育研究の質をいかに担保していくかが重要な課題である。	人事 外部資金による大学教員の採用を進めるとともに、大学教員の定年年齢を65歳まで段階的に引き上げ(64歳以降の給与水準は、63歳時の7割。また、優れた業績を残した大学教員は、さらに3年の定年延長も可能。)を実施し、教育研究水準の維持のための環境を整備した。

平成22年度概算要求重点事項について	21.6.22	特別経費への人文系からの新規要求事項が少ないのではないかな。	財務施設	平成23年度特別経費について、人文社会科学研究所、ビジネス科学研究科・国際経営プロフェッショナル専攻(専門職学位課程)、人間総合科学研究科・世界遺産専攻(博士前期課程)、世界文化遺産学専攻(博士後期課程)の3大学院組織が、特色と実績を生かした異分野融合型教育を実施して、国際的に活躍できる高度な専門職業人を養成するための経費について概算要求を行った。 また、芸術専門学群、人間総合科学研究科・芸術専攻においても、芸術分野の学生に留まらず他分野の学生も対象として、芸術教育を取入れた新たな教育プログラムを構築することにより高度な専門職業人を養成するための経費について概算要求を行った。今後も、引き続き人文系から要求が出せるよう改善を図ることとしている。
第二期中期目標・計画について	21.6.22	優れた教員を確保するための具体策をどのように考えているか。また、優れた業績を挙げた教員が他大学へ引き抜かれることなく本学で教育研究を続けるようにエンカレッジするための取り組みを考えているか。	人事	「次代を担う若手大学人育成イニシアティブ」プログラムにおいて、テニユア・トラック制による若手教員の採用と研究費の特別配分の実施、国内外からの公募を原則とした採用人事の積極的展開により、優れた教員を確保するための環境を整備するとともに、大学教員の定年年齢を65歳まで段階的に引き上げ(64歳以降の給与水準は、63歳時の7割。また、優れた業績を残した大学教員は、さらに3年の定年延長も可能。)の実施により、65歳(最長68歳)まで研究を続けられる環境を整備した。
		筑波大学だからこぞできる教育研究といった視点が具体的にどの程度盛り込まれているか。そうした点が明らかにされていれば、優秀な教員を本学に引きつける力になるのではないかな。	管理運営	中期計画には、全学的な視点からの記述に留意しつつ、可能な限り具体的な施策を織り込んだ。中期計画に書き込みにくい部分については、学内に具体的施策として提示し、学内合意を得た。
ベトナム・中国における海外拠点の設置について	21.10.13	他大学の状況として、活発に活動している大学もあれば、そうではない所もあり、かなりの差がある。海外拠点の役割、資金、事業などを展開する場合には、大学として後方支援を十分にしていきたい。	国際	・平成21年度に新規に3つの事務所(ホーチミン・北京・ボン)を開設したことに伴い、全5箇所の拠点を全学支援体制とすべく、平成22年3月に海外拠点規則を改正した。これにより、海外拠点の人事、予算面での基盤整備を行い、後方支援体制を充実させた。
大学教員の高齢者雇用対応(定年退職年齢の引き上げ)について		若手の大学教員の採用にも配慮した施策が必要ではないかな。	人事	平成22年3月25日に早期退職制度を導入することにより、大学教員の流動性を高め、若手教員採用のための環境を整備するとともに、定年年齢の段階的引き上げによる64歳以降の大学教員の給与水準を63歳時の7割に抑えることにより、現行の教員定員数を確保した。
契約職員就業規則の一部改正について	22.3.23	運営費交付金については、枠組みを作らずに部局に自由に任せるというのは危険ではないかな。ある程度のルールを作るべきである。採用のプロセスをまず定義すべきである。	人事	運営費交付金で契約職員を雇用できるのは、学長が指定する特定の事業等に限定することとした。
筑波大学基金について	22.3.23	寄附金担当を配置して、基金事業を推進すべきである。	財務施設	平成22年4月1日に基金事業室を設置し、担当職員を配置するとともに寄付募集を開始した。また、6月1日付けで基金を担当する統括者(副理事)を置き基金の獲得に取り組んでいる。