

経営協議会学外委員からの提言への対応(平成22年度)

【議題】	【開催日】	【提言内容】	【区分】	【対応結果概要】
国立大学法人筑波大学基金規則の制定及び国立大学法人筑波大学の組織及び運営の基本に関する規則等の一部改正について	22.6.4	基金は寄附金で設定するというのがわかるように規定したらいいのではないか。	財務	「第6条 基金の運営費は、寄附金及びその果実等をもって充てる。」の原案を、第3条2項に「前項の支援は、この基金への寄附及びその果実を持って充てる。」に修正
第1期中期目標期間の評価における実績報告書等について	22.6.21	大学院学生が増えているが、問題はなかったのか。	教育	<p>◆優秀な本学の大学院学生に対し指導者としてのトレーニングの機会の提供や大学教育を充実するためTA制度に加えTA制度を改善したTF制度を設けている。また、推進支援のために予算面を増額した。</p> <p>なお、平成22年度からG30プログラム等教育プログラムが増加し、外国人留学生の受入れが増加したが、TA等による教育的な支援策を拡大することにより、外国人留学生への支援を充実させた。</p> <p>◆学習・研究環境について「大学院修士生アンケート調査」の結果からは、満足度について次のデータが得られている。</p> <p>平成18年度修了者から平成21年度修了者 (非常に満足、満足、やや満足、合計(過去4年間の平均))</p> <p>①自分自身で学習・研究できる環境について 平成18年度90.6%、平成19年度92.8%、平成20年度91.8%、平成21年度94% 平均92.3%</p> <p>②教育施設・設備・機器等について 平成18年度82.8%、平成19年度82.8%、平成20年度85.1%、平成21年度86.6% 平均84.3%</p> <p>③附属図書館など、学習に必要な情報提供について 平成18年度88.2%、平成19年度88.8%、平成20年度88.2%、平成21年度89.6% 平均88.7%</p> <p>④研究室及び研究内容に関する情報の提供について 平成18年度78.9%、平成19年度81.4%、平成20年度81.8%、平成21年度86.4% 平均82.1%</p> <p>◆ポストドクの問題については、博士特別員制度を設けて対応しているが、さらに、検討が必要である。</p>
		スタートした頃は、市場原理主義で法科大学院の計画要請など、申請があったものは受け付ける風潮があった。現在はオーバープロダクションであり、合格者数は当初から期待できなかった。現状は、見直すべきところに来ている。ある意味では、撤退する大学もでてきている。法曹養成の成績を問われるが、筑波の場合は就職先が多様であるので、一概に判断し難い部分があるが、3人というのは少ないので、努力してほしい。	教育	合格者を増やすために着実な努力を積み重ねている。 講義の録画配信等時間の少ない社会人学生への教育効果を上げるための取組み、成績評価の厳格化と透明化、学生に対する授業評価アンケートの実施及び専任教員、非常勤講師、チューター等による教育内容の質的向上を図るためのFD委員会活動を実施している。特に専任教員は課外ゼミ等の指導にかなりの時間を割いて担当している。 また、修了生には担任制を採用し新司法試験のサポートを行っているほか、合格し法曹となった修了生がチューターとなり在学に対する的確な指導やアドバイス等を行っている。 この様な対応の結果、平成22年新司法試験では、11名の合格者を輩出した。
平成21事業年度財務諸表の承認について	22.9.29	人件費において、常勤職員の人件費が微増し、非常勤職員の人件費も増えているが、どう考えればよいのか。	人事	運営費交付金以外の外部資金による常勤職員及び非常勤職員の雇用が増加しているため総人件費が増加しているものであり、国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成18年度からの5年間に於いて5%以上の人件費削減は確実に達成する見込みである。
		事務職員は業務も増え、非常に厳しい状況だが、効率化やアウトソーシングを進め、非常勤職員の人件費の増加を抑える必要があるのではないか。また、常勤的非常勤職員の実態分析を行う必要があるのではないか。	人事	旅費業務、ドキュメント関係業務についてアウトソーシングを検討している。この他、アウトソーシングの可能な業務について継続して検討する。また、近隣の大学等と物品の共同購入を平成23年4月から予定しており、業務の効率化と経費削減を図っている。 非常勤職員の業務内容調査を実施済みであり、今後分析を行う予定である。
平成21事業年度財務レポートについて	22.9.29	優秀な研究者が他の大学に引きぬかれると非常に困ると思うが、給与や研究スペースなど研究環境で優遇するなど、(引き抜きに対しての)ガードは必要ではないか。	人事 研究推進	研究戦略室において、優秀な成果を上げている教員に対するインセンティブとして、給与・手当増加、早期昇任、リサーチコア・センター化による重点支援、研究時間の確保等を議論し、学長や総務・人事担当副学長に実施を提言することで、対応を開始した。 給与面では、契約職員就業規則を改正し、年俸額の幅を拡大することにより、優秀な教員を優遇することが可能になった。また、顕著な業績等を有する大学教員を対象に、学長推薦による特別昇任・特別昇給制度を制定し、教育研究の活性化とともに、処遇の改善を図っている。
教育研究体制の在り方検討委員会の審議状況について	22.10.25	筑波大学が作られた原点に戻って議論しようという、筑波大学らしい議論であり、とても心強い。なお、筑波大学の将来像の検討や大学全体のかじをきるといった場合には、ヘッドクォーターが必要ではないか。	組織	平成23年2月に「教育研究体制の在り方検討委員会」の答申がとりまとめられた。この答申を踏まえ、平成24年度から全面的に新たな教育研究体制に移行する予定であり、今後、段階的に準備を進めていくこととしている。この移行準備の着実な実施を図るために、全学的には「新教育研究体制準備委員会」を設置し、その下で各担当副学長を中心に具体的検討を進めるとともに、各局面においては、教員組織の長を中心に具体的検討を進めることとしている。 また、新体制では、執行部と教員組織の長から構成する協議体を置き、本部・部局間のより実質的で率直な協議を行うこととしている。この協議体は、新体制への全面移行に向けて、本部と部局が連携して円滑にかじをきっていくために、平成23年度から設置する予定である。
		教育の実際のやり方がITやネットワーク社会によって変化しており、学部レベルの教育方法も新しい段階に踏み出すことは検討しているのか。	教育	<p>◆本学の大学・大学院教育の改革のためのe-ラーニング推進の全学的な検討等(e-ラーニング委員会とe-ラーニング推進室が連携し、本学のe-ラーニング推進のフレームを実行するマスタープラン等)を行っている。</p> <p>【平成22年度推進支援等の取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・本学のe-ラーニングのLMSとして Moodleを導入</li> <li>・平成21年度学群総合科目の授業コンテンツ作成を継続し、平成22年度は学群・大学院全ての授業科目の整備に向けてコンテンツ作成を開始</li> <li>・平成19年度から実施している、部局の遠隔授業システム整備の支援を継続実施(順次予算の範囲で整備)</li> </ul> <p>◆各学群・学類においては、平成22年度に策定した総合科目及び外国語の改革の基本方針に従い、新たな総合科目を開設し、外国語センターにおいては、外国語の新カリキュラムを開設する。(この教育課程の編成実施においてIT等を活用する。)</p>
筑波大学「社会連携講座」について	22.11.24	大変構想の良い試みであり、成功を期待申し上げる。ただし、この資料5別紙1の趣旨について誤解を招かないよう修正が必要ではないか。	教育	<p>経営協議会が意見を踏まえて、次のとおり修正しました。</p> <p>【趣旨についての当初案の文言】 本学の教育研究の進展及び充実を図り、さらに学術と社会の発展に資するため、公益性の高い共通課題について、民間機関等から受け入れる経費等を活用して、本学に寄附講座を設置すると同時に寄附講座と共通の課題について外部資金研究を実施する場合については、「社会連携講座」と呼称する。</p> <p>【趣旨についての修正の文言】 本学の教育研究の進展及び充実を図り、さらに学術と社会の発展に資するため、学術的・社会的に重要な課題について、共同研究を実施するとともに、本学に寄附講座を設置する場合には、「社会連携講座」と呼称する。</p>
世界大学ランキング結果について		データを解析した上で矛盾があるということについて、個々の大学がタイムズ社に言うのではなく、大学がまとまって出した方が即効力があるのではないか。	企画・評価	RU11(11大学からなる学術研究懇談会)で議論し、ランキングの調査実施主体とテレビ会議による質疑を行うなど、連携して取り組んでいる。

経営協議会学外委員からの提言への対応(平成22年度)

【議題】	【開催日】	【提言内容】	【区分】	【対応結果概要】
第2期中期目標期間における組織評価の実施について	22.12.20	各部署ごとにしっかり評価することは非常に重要であり、評価を実質的なものにするという意味でも意義が大きい。なお、組織評価指針第4項の評価の実施について、学長が実施する評価の部分をまとめた方が判りやすいのではないか。	企画・評価	組織評価指針について、第4項を意見を踏まえて修正し、平成22年12月22日役員会において決定された。
平成23年度学内予算編成について	23.1.25	国の予算でも博士課程の免除枠がかなり増やされているのに、さらに大学独自財源による授業料免除枠の博士課程を想定しているのか、お聞かせ願いたい。	財務	平成23年度においては、新たに本学独自の財源により、大学院学生を対象とした次ぎの免除の拡充を図る。 ・大学院博士課程学生の研究業績優秀者(日本学術振興会研究員採用者)による授業料免除制度 ・リーディング大学院構想に連携した当該大学院学生を対象とした授業料免除の制度化
		「リーダーを養成する。」とあるが、具体的には何をするのか。	教育	◆大学院共通科目等を全学的な総合知の教育とすることを大学院学則に明確化し、リーディング大学院等の学位プログラムとの融合によるリーダーを養成するプログラムを検討している。 また、国際交渉力強化プログラムやリーディング大学院のために検討している教育プログラム等を全学的な総合知となるプログラム等への活用を検討している。 ◆平成23年度に向けて、大学院教育改革プログラム事業「リーディング大学院等への申請が見込まれるような優れた取組み」への推進支援を行うために、「学位プログラム等事業支援」の経費(平成23年度学内予算)を措置し、その推進支援の方策を検討中である ◆PFPプログラムの構築(試行的実施は開始した。)に向けて、取り組みを行っている。
準研究員制度の廃止とその対応について		準研究員は定員枠内職員として、その一部を今度は年俸制に切り替えるということは、要するにポストクの職を作るということか。	人事	準研究員の定員枠を、助教、特任助教・特任研究員又は技術職員に振り替えるもので、平成23年4月から順次実施していくこととしている。特に、特任助教・特任研究員は、若手研究者育成の観点から年俸制の任期付き職員として雇用するものである。
法定会議等のペーパーレス化及び会議運営の見直しについて		経営協議会もペーパーレス化を進めてほしい。	業務改善	大塚新校舎の無線アクセス環境が整備されるまでの間は、タブレット型多機能情報端末に会議資料データを予めダウンロードし、経営協議会に臨むこととする。なお、事前に資料をメール等により送信し、下読みしていただくこととする。