

平成21年度第1回公立大学法人秋田県立大学経営協議会  
議事要旨

1 日時：平成21年6月22日（月）15：00～17：00

2 会場：秋田ビューホテル 4階 「飛翔の間」

3 出席者

（委員）

郷委員、種市委員、吉村委員、渡邊委員

小林理事長、柚原副理事長、新岡理事、森理事、駒野理事、竹村理事

（監事）

倉田監事

（事務局）

長谷部次長、佐々木統括、小野チームリーダー、中泉チームリーダー、清水チームリーダー、細山チームリーダー、高橋チームリーダー、三浦チームリーダー、齊藤シニアスタッフ、畠山職員

4 議事

定款の定めにより理事長を議長として会議が開催された。

初めに、今年度新しく委員となった前お茶の水女子大学長の郷委員について紹介があった。

（1）定款に基づき経営協議会の議を経る必要のある事項について

1）平成20年度業務実績報告書について、柚原副理事長より説明があった。

2）続いて、平成20年度決算について駒野理事より説明があり、次のような質疑応答が行われた。

公立大学法人の場合、国からの予算はどの省庁からどういう形で入ってくるのか。

各県に対して、総務省がその需要を算定し地方交付税として交付されており、直接大学に入るものは、全て県を通した形で総務省から入ってくる。

文部科学省からは入らないのか。例えば、今回経済対策に係る補正予算が成立し、国立大学法人である本学は随分多くの予算を受けたが。

基本的には総務省からのみである。その補正予算についても公立大学は要求できない形式にしているなど、同省は公立大学の内情・存在意義に無関心であり非常に問題と考えている。文部科学省については、いわゆる競争的な応募だけである。

3）プロパー職員の採用について、竹村理事より説明があり、次のような質疑応答が行われた。

県からの派遣者を、今後職員全体の3分の1まで減らすとあるが、プロパーによる定年退職者補充ということか。それとも県派遣そのものの縮小ということか。

派遣を縮小し、プロパー職員での採用によって充足を図るものである。

大学独自の採用試験は行っているか。

一般教養試験のほか、理事全員による面接試験等を行っている。

国立大学でも徐々にプロパー職員を増やす方向でもあり、大変すばらしい試みだと思う。契約職員から正規採用への移行はどれくらいか。

6～7人程度採用している。

271名の応募者だが、書類審査等により全ては面接しないにしても大変な人数だと思うが。

1次試験の教養試験の成績と経歴等を換算し、2次試験の候補者を決めている。

受験者の男女比は。

ほとんど同数である。女性の志願者の方が元気があるようだ。

職員の現状の男女比は。

30名のうち、男が17～8名、女が13名程度の比率である。

課題は、任期制のため採用時の年齢制限ができないこと。これまでの受験者では最高齢で60歳過ぎた者もいた。年齢構成を考えれば22歳から25歳までの者を何人が採りたいのだが。

4) 学長選考会議委員の選出について、小林学長より説明があり、了承された。

5) 自己点検・評価の実施について、柚原副理事長より説明があり、次のような質疑応答が行われた。

先ほど県地方独立法人評価委員会による評価について説明があった。国立大学法人の場合、国立大学の法人評価委員会というのがあるが、公立大学の場合は設置者である県が行うものか。それとも、例えば学識経験者等が入って行うものか。

県に選ばれた学識経験者が中期計画・年度計画の評価により、法人評価を行うものである。

(2) 平成20年度第3回経営協議会(H21.3.25)以降の学内外情勢について

1) 開学10周年記念事業について、柚原副理事長より説明があった。

2) 菜の花フェスティバルファイナルについて、新岡理事より説明があり、次のような質疑応答が行われた。

該当地は県有地だが、賃貸借契約を交わしているのか。

使用許可願により対応している。

3) 「大学教育・学生支援推進事業」の申請について、森理事より説明があった。

4) 「大学教育充実のための戦略的大学連携支援プログラム」の申請について、柚原副理事長より説明があった。

5) 名誉教授の称号授与について、竹村理事より説明があった。

6) 平成21年度内部監査業務の実施計画について、柚原副理事長より説明があった。

以上(2)について説明が終わった後、次のような質疑応答があった。

文部科学省への大学教育プログラムの申請について、件数が多いことは結構だが、申請ありきで断片的なものに陥ることのないようにしてほしい。大学自身で長期スパンの教育方針・プログラムを策定し、それに則した形で制度を利用するようにしないと文部科学省に振り回されているという印象がある。

仰るとおり。性質上、単発的なものになりがちであることや、文科省自体の方針も直ぐに変わり、その制度も3年などの時限であり使いづらい。かといって競争的資金を全面的に否定するわけにもいかず、私たちとしても非常に辛い所である。公立大学協会でもこういう議論が起こっており、そうした場でも発言していくつもりである。

ワークライフバランス、男女共同参画の取組は何かあるか。

これから細かく詰めていく形となるが、文部科学省が今求めているものに、秋田大学と共同で取り組めればと考えている。

秋田大学では3年間の予算が付いたので、女性科学者や女性教員、女性の大学院学生の増加とか職場環境作りなどへの参画を、県立大と連携して行いたい。予算はこちらで出す。

関係して、女性教員の人数と職位は。

214名中12名。教授2名、准教授3名、助教7名である。学生の女子比率は、生物資源科学部が半分程度、システム科学技術学部は20%を切る程である。

新入生だけで言えば、生物資源科学部は52.8%、システム科学技術学部は10.6%。

農学系での50%の割合は、非常に高いほうだと考えている。

女子の比率がそれだけ高いのは、他大にない非常に珍しいケース。日本中の理系に進みたい人が「この大学はいい」と思える特徴として、外部発信をすべき。

看護系の大学を除けば、女性教員の比率も国立等と比して非常に高い。是非秋田大学と一緒にワークライフバランスを進めるべきでは。少子化等暗い世相の中で、明るい方向へ動いている大学があるということを発信したほうがいい。大学院での割合はどうか。

システムは10.6%、生物は48.1%で大体同じである。

本施設に来る子どもも、教員の影響というのが非常に大きい。従って女性教員の増加は女子学生にとって大きな励みになると思う。母親の影響もまた非常に大きい。子どもに対する影響、女子学生に対する影響という意味でも女性の先生や生徒が増えるというのは必要。この大学は卒業式などでも、女性が目立っており非常にいいことだと見ている。

母親の影響というのはいろいろ議論されているが、この年代の女性は、サイエンスに対する意識が他の年代に比して凄く悪いことを懸念している。

生涯学生制度について、年齢構成、県内外の違いなどの特徴はあるか。県農業短期大学の卒業生等も対象ということだが。

まず年齢構成だが、この制度構築の際に農業短大卒業生3千人強程も全て包めたため、総対象

者数は4、5千人程。これらはもう年配の方である。一方、大学自体の卒業者は、まだ創立10年でもあり20代と非常に若い。ただこれらの登録者は現在40名程度で率的には少ない。制度のメニューとしては、授業の無料聴講、一般学生と同様の図書借受け、就職相談及びカウンセリングなど。県内在住者には非常に使いやすいが、県外在住者に対する制度の中身をどうすべきかを検討中である。

卒業生限定にせず社会人まで広げてはどうか。「女性」がひとつのキーワード。優れた理系大学、特に大学院であれば望ましいが、勉強したい意欲ある母親年代がいるかもしれない。

女性がいかに勉強したいかという一例として、お茶の水女子大学博士課程では、半分が普通の試験を受けた社会人経験者。理系博士課程にもかかわらず、定年を経て一通りのことを終えてからまた勉強をしたいという者もいた。秋田でも、例えば新しい農業などの需要があるかもしれない。そのあたりを対応する短期間や修士1年などのコースがあれば、大学院の定員充足にも繋がるのでは。

社会人入学については、文科省でもしばしば言及している。先日の統計でも既に国内のマスターコースの20%が社会人であるという結果も出ており、本学は遅れていることは理解している。

秋田大学と連携して、MOTを含めて種々のことを行おうとしているが、暗中模索な感じがある。社会人特別選抜を行ってはいるものの結果に結びついていないのが現状。

例えばネットでの受講など、必ずしも大学に毎回来なくてもいい方法もあるものの、実験等の関係上どうしても出ざるを得ないことから中々社会人が確保できないという制度上の困難の他、所属企業より、不況のため社員を出す余裕がないと断られる環境面の困難もある。そのためターゲットを退職した団塊世代にしようかとも思っている。

### (3) その他

本学の今後の10年について、次のような意見が出された。

先日開学10周年記念式典で出た「勝ち抜く大学」というフレーズは素晴らしかった。我々も企業として「勝ち抜く企業」を模索中だが、10年先を検討する場合、世界的にどういう動向にいくか等のマーケティングが当然重要となる。最近では「環境」がキーワード。

我々の関係(電力)でいえば「スマートグリッド」など、種々の新たな要素が次々入ってきており、従って、例えば電気工学を学ぶ場合でも、こうしたキーワード・新要素を織り込んだ上で勉強をすることで、身に付く能力も幅を持つと思う。

それと同時に、地域にこれまでにない価値を有する新たな要素がもたらされる場合、これを受容するためにはパラダイム転換が必要となる場合がある。

例えば、明らかにコスト上では他の方法より高額だが、環境への配慮という価値を優先させ実行するという決定を行わねばならない場合、既存の価値観に対する自身の意識変革の他、周囲・関係者に対しても、新手法導入の必要性・妥当性を理解・納得させることが重要となってくる。このように、状況が変化すれば目指すべき目標、必要とされる能力も変わらざるを得ない。

その場合の打開策として、我々がよく使うのは大きな枠づくりである。要求品質、求められているクオリティを縦軸に並べて、同時に自分の会社、その分野の持っている能力を横軸にした展開表を作る。そして不足部分の指摘や、現状の強みを更に伸張させるなどを、現状と将来

予想を数枚作り、今後の方向づけについて議論を行うものである。

本論の県立大学の今後の10年についてだが、先ほどの枠づくりからいけば、10年先の土台となる秋田というものをどう把握しどう展開されていくかの予測を行い、その時点で必要とされる人材を大学が如何に育成していくかという方針を立てるべきでないか。企業の場合は、経営が目指すもの、その目指すものの先に人材育成があるのだから。秋田県の企業がどういう人材を欲しているかというディスカッションを一度やったことがあるが、なかなか難しい。やっぱり県自体の特殊性というのが見えてくるような気がする。

基本的には地域密着型であるべきではないか。この「地域密着」には様々な解釈があるが、ここでは、地域企業からの要請への対応など一般的なものを指している。今後、世の中がどのように変化するのは不明だが、必ずしも現在の本県のリーディング分野である電子・電気産業だけが主軸で有り続けるものでもないと思っている。

特に秋田の農山林業については、現状よりももっと科学的な変化が必要であり、この変化を担うことができるのが県立大学ではないか。例えば八郎潟の湖沼問題など、地域に密着した環境・農山林業における問題を応援してもらえればと考えている。

八郎潟残存湖の水質については、農業系の生物資源科学部だけでなく、工業系であるシステム科学技術学部の学生も連携して活動を始めているので、期待してもらいたい。

国立大学法人である本学も「売り・セールスポイント」が何なのかとよく尋ねられている。そういった意味でも「秋田県立大学のセールスポイントとは何か、何をしているのか」を、世界に強く宣言できる特色ある大学作りが必要なのではないか。

県立大学は、本学とは違った学部を持っており、そう意味ではお互いにそれぞれ発展できると考えている。

本学では「資源と鉱山を拠点とした日本の中のオンリーワンの大学を作ること」を今後目指したい。県立大学も、特色となる大学独自の新しい何かを作るべきではないか。そうしたオンリーワンの大学同士が、互いに連携がすることでより強くなれるのではないかと考えている。

本学は既に農学系と工学系という二つの要素を持っており、しかもその農学系は農と理の融合体のような専門分野が売りであった。今後は農と工の融合体を更に進めるなど特色を出していきたいと考えている。

非常に教育熱心で、他の県よりも新しい試みを色々と画期的にやっているというのが、秋田県に対する私のイメージ。現状でも、秋田大学と県立大学が単位互換など良い形で補うなど、まとまりのいい県なのかなと感じている。今後も、新たなスタイルで地域密着することで良い大学の形ができていくのではないかと考えている。

#### 次回の開催について

次回の平成21年度第2回経営協議会について、9月中旬頃を目処に日程調整を行うこととした。

以上