

第80回長崎大学経営協議会議事要録

1 日 時 平成27年10月8日（木）13時30分～15時19分

2 場 所 第1会議室

3 議 事

(1) 長崎大学学長選考会議委員の選出について

議長から、経営協議会より選出された長崎大学学長選考会議委員のうち、森岡公隆委員が6月25日付けで辞任したことに伴い、長崎大学学長選考会議規則第3条第1項第1号により、新たに経営協議会の学外委員の中から学長選考会議委員1名を選出する必要がある旨の説明があった後、総務企画課長から、資料3に基づき、学長選考会議委員の選出に関し規程等の説明があった。

次いで、議長から、学長選考会議委員の推薦が求められ、委員から推薦のあった原田庸一郎委員が学長選考会議委員として選出された。

4 報告事項

(1) 「月例給、期末・勤勉手当等の引上げにかかる長崎大学職員給与規程等の一部改正」の方針について

人事課長から、国立大学法人の職員給与については、国立大学法人法により、国家公務員の給与、法人の業務実績、職務の特性、雇用形態並びにその他の事情等を考慮して定めることとされていること、及び平成27年8月6日付けで国会及び内閣に対して人事院から勧告が行われた人事院勧告については、翌7日に開催された給与関係閣僚会議において適切な時期に改めて閣僚会議で図ることとされ、現在検討されている旨の説明があった。

次いで、資料4に基づき、人事院勧告の概要について説明があり、国家公務員の給与法等が改正された場合は、長崎県の改正状況も考慮しながら、本学の給与規程等について所要の改正を図り、審議いただく予定である旨の説明があった。

(2) 平成28年度概算要求について

理事（財務担当）及び学長から、資料5に基づき、平成28年度国立大学法人運営費交付金概算要求及び本学の要求事項について、大要次のような説明があった。

- ・ 平成28年度は、第3期中期目標期間の初年度ということで、運営費交付金の考え方が変わっており、各大学の機能強化の方針に基づいて3つの重点支援枠の中から1つを選択し、その機能強化の方向性に応じた要求を行っている。
- ・ 本学は、重点支援1のカテゴリーを選択し、地域に貢献する取組とともに、強み・特色のある分野で世界・全国的な展開を図る機能強化を概算要求の中心にしている。
- ・ 本学の機能強化に係る概算要求については、ミッションに基づいて4つの戦略（Ⅰ：グローバルヘルス教育研究拠点の整備、Ⅱ：地域創生のための知の貢献、Ⅲ：長崎大学ブランド人材の育成、Ⅳ：六大学コンソーシアムによる世界トップレベルの教育研究の創生）を立てて所要の経費を要求しているが、文部科学省から財務省へ本学の機能強化関係でいくら要求されているのか現時点では明らかにされていない。

- ・ 平成 28 年度から第 3 期中期目標期間という新しい区切りに入るため、予算配分の仕方を大きく変えようということである。従来であれば、各大学でプロジェクト項目を絞り込み、文部科学省が査定を行っていたが、今年度はその作業が行われておらず、また、文部科学省からは個別のプロジェクトごとではなく、戦略ごとに予算が配分される可能性が非常に大きい。そうなると、プロジェクトごとの予算配分は各大学で決めなければならないので、学長の責任が大きくなってしまう。

(3) 環境報告書 2014 について

(4) 最近の大学の主な動きについて

(5) 平成 27 年 9 月からの執行部体制について

(6) 平成 26 年度に係る業務の実績に関する評価結果（原案）について

上記(3)から(6)については、事前に送付した報告事項概要により確認していただき、特に説明等の要望がなかったため、資料配付のみとした。

(7) その他

① 熱帯医学・グローバルヘルス研究科設置記念式典の実施について

学長から、配付資料に基づき、平成 27 年 10 月 3 日（土）に熱帯医学・グローバルヘルス研究科の設置記念式典を開催したことの報告があった。

なお、本件について、概ね以下のような意見交換があった。

（◎は学外委員，○は大学側の発言）

○ 本研究科は、今年 4 月に開校、秋入学システムを採用しており、10 月から学生を受け入れたところである。定員 27 名に対し 52 名の受験生が集まり、その中から 30 名が入学した。日本人 22 名とミャンマー、エチオピア、エジプト、マリ、オランダなどからの留学生 8 名で、意識と志の非常に高い学生が集まってくれた。

○ 本学では、アフリカから本学に入学する学生に対し奨学金を出しているが、その基金の財源がなくなりつつあるため、配付資料の「長崎大学グローバルヘルス基金」を立ち上げた。

◎ 昨年 10 月に本研究科の設置に向けたキックオフイベントとして、東京でセミナーを開催したあと、企業側とコンタクトを取っているか。

○ 経済同友会や経団連等に話をさせていただいたところ、非常に興味を持っていただいたが、基金という形よりも、企業側にも教育システムとかメリットがあるような、例えば会費のような制度が良いのではないかという意見をいただいた。

◎ 企業はいろんな基金から依頼を受けることが多いと思うので、実際にどういう成果が上がっているのかというのが見えないと、社内での了承が難しいのではないかと。そこに関わっている人たちの顔が見えるか見えないかは、企業が何らかの支援をするに当たっては、非常に大事なことではないかと思う。

例えば経済同友会では、日本に来ている留学生のための居住施設として会社の社宅を提供してもらうことをやっているが、実際にそこに居住している学生と企業との交流会等を年に何回か行い、いろんな形でそこに関わっている人たちが直接見えるようにしている。

② 工学部学生の女性比率について

原田委員から、長崎大学における工学部学生の女性比率について質問があり、概ね以下のような意見交換があった。

(◎は学外委員，○は大学側の発言)

◎ メーカーは女性のエンジニアを採用したいと思っているが、工学部学生の女性比率は学科によって偏っており、機械、電気の分野は非常に少ない。メーカーは機械と電気の分野の女性を採用したいが、長崎大学では何か取り組みをされているのか。

また、地域の高校生や中学生に向けて、長崎大学と共同で、リケジョをつくっていく仕掛けを考えられないか。

○ 長崎大学では、地域教育連携・支援センターとダイバーシティ推進センターが協同し、高校生や中学生の女の子たちを集めて「リケジョ育成プログラム」を行っている。

○ 本学の工学部でも、機械と電気の分野に入学する女子学生は非常に少ない。女性教員の採用や、女子学生に理系に来ていただくような試みを行っているが、少ない状況が続いている。

◎ 電気の世界のおもしろさとか、ある程度焦点を絞って、一緒に考えていければと思っている。

◎ 電気・機械系の女子学生が引く手あまたの状況というのは、今まで高校生には伝わっていなかったと思うので、大変有益な情報として、学校現場にお知らせしたい。

③ 経済学部について

原田委員から、本学経済学部の学生は、就職先において九州地区の他大学の学生より評価が非常に高いこと、今後もこのような長崎大学経済学部のブランドを維持していただきたいこと、そのための方策等について、今後、意見交換をさせていただきたい旨の依頼があった。

5 協議事項

(1) 多文化社会学部の現状と課題について

佐久間多文化社会学部長から、資料10及び配付資料(CHOHO)に基づき、多文化社会学部の現状と課題について説明があった後、概ね以下のような意見交換があった。

(◎は学外委員，○は大学側の発言を示す。)

◎ 学生の英語力については、学生の選抜においては点数で判断するのが簡単であるが、語学力は必ずしもテストの結果だけではなく、どれだけ英語を身に付けていけるかという側面もある。英語の成績が多少悪くても、人間的に非常に前向きで、新しいことを勉強していこうという意欲を強く感じさせる学生がいた場合は、そういう学生を入学させて英語をしっかりとやらせることで、学生全体の質を上げることもできるのではないかと。定員の充足が目的ではないが、よりよい学生を集めるためにも、高校3年生の一瞬の能力だけではなく、将来性も含めて見ていただければと思う。

また、就職に関しては、みんなと同じような想定問答の答えをしたり、周りの人

と同じように行動することを教えるのではなく、キラッと光る、自分ならではのアピールするものが出せるような就職指導をしていただければ、企業の採用担当者も「長崎大学の多文化社会学部の学生は違うな」と思ってもらえるのではないかと。

- 英語ができるからほかもできるかというところ、そうではない。前期日程試験では批判的・論理的思考力テストがあり、後期日程試験では小論文テストがあるが、こちらの方でむしろ不合格となる者もいる。多文化社会学部は英語だけが売りだと捉えられると困るが、それでも英語は重要であるというところをどうするか、今後の検討課題である。
- ◎ 著名な方が来て英語で授業をされる場合に、内容を十分に理解できていない学生がいると思うが、そのような学生に対するフォローアップの仕組みはあるのか。また、海外留学した際の単位取得について、留学先大学との交換協定はできているのか。
- 言語教育研究センターの教員に日常的にはフォローをしていただいている。留学先との単位互換については、協定に盛り込んでいる。
- ◎ 第1期生の就職の実績が非常に重要で、この実績で志願する学生の集まりも違ってくると思う。企業の人事担当者の多くはまだ多文化社会学部のことを知らないで、企業を訪問する等して、多文化社会学部がどういう教育をやっているのか認識してもらおう地道な努力が必要であると思う。

また、海外留学について、全員が留学するという目標は非常に良いと思うが、留学費用の補助が大学やJASSOからの奨学金だけでは学生も家庭も大変なので、県内あるいは九州まで広げて、長崎大学の卒業生がいる企業などとタイアップして、ファンドを作るなど支援できるような方法を検討してはどうか。
- 平成28年4月に採用予定のキャリア教育担当教員については、授業負担をかなり軽減することにしてるので、企業等への多文化社会学部の売り込みを先頭に立って行っていただきたいと考えている。
- 高校の先生には旅費を出して、本学へ来て見ていただくことをしているが、企業の方にも本学へ来ていただき、実際の授業や学生を見ていただくというのも考えたい。お金の問題については、多文化社会学部だけではないので、いろんな方策を考えなければならない。
- ◎ 多文化社会学部について、高校現場の声をいくつか紹介させていただく。
 - ・ センター試験の英語の得点について、前期80%以上、後期85%以上の足切りは非常に大きなハードルとなっている。これをクリアできる層は旧帝大を目指す生徒である。
 - ・ 英語の検定試験で一定基準を超えるスコアを持つ生徒は、センター試験の外国語の得点が200点満点扱いとなり、アドバンテージになるが、それを持たない生徒にとって見れば、200点満点の生徒と戦わなければならない不利になるので、敬遠されるのではないかと。
 - ・ 力はあるのに、たまたまセンター試験の英語が悪く、8割以上を取れなかったというときに、それだけで除外されてしまうのは問題ではないかと。
 - ・ 高校では全教科を学習しなければならず、その中で、センター試験で英語を8割以上取るという力を付けるのは非常に難しい。学習指導要領に沿って全教科しっかり指導しているのに、英語ではほぼ合否が決まるという実態はいかがなものか。

- ・ センター試験と2次試験の配点が300点と300点で、しかも2次試験の300点のうち総合問題が200点の配点となっている。センター試験の成績が良くてもセンター試験の配点が300点に抑えられてしまうことと、2次試験の対応が困難な総合問題で200点が重くのしかかることになるので、多文化社会学部を受験するのは大きなリスクを負った冒険である。
 - ・ 逆に、センター試験の成績が悪かった生徒にとっては、センター試験の配点が300点に抑えられるのはよいが、2次試験で対応が困難な総合問題が200点の配点となると、逆転を狙おうにも手を出せない。後期日程試験にしても小論文なので、小論文で劇的な逆転を図るといのは厳しい。したがって、センター試験の成績が良くても悪くても、この300対300の配点、しかも総合問題が200の配点というのは非常に難しいということである。
 - ・ グローバル人材というのは、英語ができればいいというものではなくて、国語力がしっかりしていて、自国と他国の歴史を理解し、理科や数学で培われる論理的な思考力が必要であると思う。
- どうして入学試験で英語を重視しているかということ、これまでの追跡調査の結果、入学試験の英語が一定以上取れていないと、入学後の伸びがないという実績がある。しかし、大学における英語教育も変わってきているので、指摘していただいた意見については引き続き検討したい。
- ◎ グローバル人材について明確な定義を持っている訳ではないが、特に日本人に限って考えると、素養として次のことが挙げられる。
- ・ 英語というよりもコミュニケーション力。コミュニケーションをする人間力がどういうふうにあるべきなのか。相手方の共感を得るには、話すときの言葉の選び方、態度、アプローチの仕方とかが重要で、これらのことを常日頃から意識することができている人。
 - ・ 仕事というのは、やはり論理を組み立てられる能力が必要になるので、数学でいう証明問題のように、きちんとロジカルに考えることができる人。
 - ・ 自律心。つまり、四の五の言わずに、とにかく自ら考えて、自らやってみようという形で動ける人。
 - ・ 「私が、私が」ではなく、全体最適とはどういうことかを考えられる素養を持った人。
- ◎ 大手メーカーの基本的な共通認識として、英語力に関しては、会社に入ってから鍛えればよいので、大学には期待していないのが実情である。大手メーカーはどこの会社も英語教育の充実したプログラムを持っているし、日頃から英語で仕事をせざるを得ないということで、OJTの中で必然的に英語力は伸びていく。
- ◎ コミュニケーション力に関しては、体育会系の学生は特に評価が高い。体育会の縦横のつながりの中で、人をどういうふうにもまく動かしていくかという形で、コミュニケーションの能力が非常に優れている。また、体育会系の学生は、四の五の言わずにまず動く（やれない理由ではなく、どうすればやれるか）といった行動・思考スタイルを持っており、これが企業のスピード感に非常に合っている面がある。
- ◎ 論理構成力に関しては、大学4年間の中で、体系だった学問を日本語でしっかりとロジカルに考えるということをやっていただきたい。

- ◎ 留学に関しては、1年以上の留学でない限り評価していない。また、留学先についても、ヨーロッパは大学が厳しいので評価するが、アメリカやカナダは評価していないのが実情である。

(以上)