

## 経営協議会の意見等の大学運営等への活用状況

平成30（2018）年度に活用した次の事例を、ホームページにおいて既に公開している事例に追加する。

指摘事項等	活用状況
<p>SDGs（持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals））は企業で多く取り組まれている。大学においても取り組み、世の中に貢献しているということを上手に広報することが重要となる。</p> <p>（平成31（2019）年3月19日）</p>	<p>大西プラン2019ではSDGsへの取組を重点実施項目として掲げている他、国際戦略についてもSDGs達成へ向けた観点を盛り込み作成している。</p> <p>学内へも国連アカデミック・インパクト（UN Academic Impact:UNAI）及びSDGsのロゴ・アイコンを出版物や展示物に可能な限り掲載する等SDGsを意識した教育研究活動を推進するよう積極的な周知活動を行っている。</p>
<p>・専任教員、兼務教員の学生割当て数等の負担のあり方について、大学全体での基本的なルールがあった方がよいのではないか。</p> <p>（平成31（2019）年3月19日）</p>	<p>教員の兼務について、細則として制定し、兼務教員の研究指導等の職務や系の会議への関わり方等明文化した。</p>

### （参考）これまでに公開している活用事例

経営協議会の審議結果等については、経営協議会終了後、直近の戦略企画会議、代議員会等で学長から報告することとしている。その際、審議結果に併せて、経営協議会の学外委員の発言等も紹介・報告し、大学運営等に反映するなど活用している。

平成16年度～29年度の経営協議会の審議結果及び意見等を、大学運営等に活用した主な事例を以下に示す。

指摘事項等	活用状況
<p>平成 28 事業年度決算について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務費に対する研究経費及び教育経費の割合が減少している要因については、主に減価償却費の減少等の影響であり、資料を公表する際には、実質の研究や教育に係る経費が大幅に減少しているわけではない旨を、一般の人から見て、より分かりやすく記載したほうがよい。</li> </ul> <p>(平成 29 年 6 月 27 日)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・財務レポートにおいて、各経費の内訳がわかる資料を追加し、減価償却費などの割合がわかるようにした。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・開学 40 周年記念事業募金では、同窓生からの寄附が少ない印象であるため、今後の修学支援等の充実を図るためにも同窓生との連携強化は重要である。</li> </ul> <p>(平成 30 年 1 月 30 日)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開学 40 周年記念事業期間終了後の基金の管理・運営体制の強化を図るため、「基金運営委員会（委員長：学長）」及び「基金室」を設置（H30.1）した。</li> <li>さらには教員を室長とする「卒業生連携室」を設置（H30.2）し同窓生（卒業生）との連携強化を図り、「基金室」と連動して今後の修学支援等の充実・強化を図ることとした。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・共同研究において、企業と大学では経費の算定方法の考え方に一部相違があるため、間接経費（現：産学連携経費）の定義や内訳を明示し、より明確に説明できるとよいのではないか。</li> </ul> <p>(平成 29 年 3 月 17 日)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現行規程の改正を行い、明示されていなかった間接経費（現：産学連携経費）の内訳を明示した。</li> <li>これにより、産業界に対して、より透明性の高い説明ができると期待している。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・第 3 期中期目標・中期計画（素案）について、チャレンジするような内容での中期目標の記載をするべきではないか。</li> </ul> <p>(平成 27 年 5 月 28 日)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・機能強化に向けた特色ある活動や高い目標が積極的に掲げられることを促し、ひいては各法人の質的向上を促すため、「戦略性が高く、意欲的」とすると各法人が考える中期目標・中期計画として、4 件の目標を申請している。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・スーパーグローバル創成支援プログラムの申請計画に関し、民間企業での採用条件として、730 点以上としている事例などか</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「スーパーグローバル大学創成支援」事業に係る申請計画において、TOEIC スコアを 730 点に引き上げて申請を行ってい</li> </ul>

<p>らも、コースの修了要件としている TOEIC スコアが 650 点では少し低いのではない か。 (平成 26 年 5 月 26 日)</p>	<p>る。</p>
<p>・臨時特例（平均△7.8%）による給与支給減額について、社会情勢を見極め判断願いたい。（平成 25 年 5 月 31 日）</p>	<p>社会情勢，近隣大学の動向等を踏まえた対応を行うこととし，職員連絡会等において学内教職員に周知した。</p>
<p>・研究大学強化促進事業により研究力を強化させ，5年後の中間評価に向けては，研究に係る各種ベンチマークの数値を伸ばすことが重要になってくると思うが，強みはさらに強く，弱みは強くなるよう伸ばす必要がある。（平成 25 年 11 月 28 日）</p>	<p>研究力強化実現のため，研究推進アドミニストレーションセンターを設置し，体制を整備するとともに，役員会のもとに設置した研究戦略企画会議により，研究力強化に関する方針等について，審議している。</p>
<p>・給与支給減額の実施にあたっては，教職員に納得してもらうことが重要であるので，丁寧な対応をお願いしたい。</p>	<p>過半数代表者，労務委員会委員長へ法律の内容及び他大学等の状況を説明するとともに，意思決定にあたっては，労務委員会に説明した上で，関係会議に付議の上，決定するプロセスを徹底した。又，全職員を構成員とする職員連絡会を定期又は必要に応じて臨時に開催するとともに，職員連絡会の説明内容を全職員にメールで報告した。</p>
<p>・給与支給減額の実施は，国の全体の流れで実施しなければならないことではあるが，国立大学は法人化されており，弾力的な取扱いがあってもよいと感じている。</p>	<p>社会情勢等を見極めながら，給与支給減額について対応した</p>
<p>・給与支給減額相当額が減額されなかった場合，安易な還元は控えるべきで，慎重に検討し，対応する必要がある。</p>	<p>年度途中の変更予算を編成を検討する際に考慮した。（結果として，給与支給減額相当額は減額された。）</p>
<p>・三機関が連携・協働した教育改革構想は良い構想であり，進めていただきたい。</p>	<p>三機関が連携・協働した教育改革構想を実施するため，中期計画の変更を申請し，認可された。それに伴う年度計画を加えた。</p>
<p>・三機関が連携・協働した教育改革構想は</p>	<p>全学で対応できるよう，WGを組織し，</p>

担当教員の単独プレーにならないように、大学全体として運営できるよう、進めていただきたい。	実行部隊を整備し、構想の実現に向けて取り組んでいる。
・変更予算で授業料免除の拡大を図ったことは、大賛成であるが、次年度予算では措置できるのか。	文部科学省の概算要求では、授業料免除の枠が拡大される要求となっていたが、予定どおり認められない場合も想定し授業料免除ができるよう予算編成案を検討した。
・（業務達成基準の適用については）目的積立金の活用も含め、その使い分けをうまく整理をして制度を活用してもらいたい。	「第2期中期目標期間中においては、業務達成基準の適用等、計画的かつ有効的な予算編成を行い、剰余金（目的積立金）の発生を必要最低限に止めるものとする。」との方針が、大学運営会議及び教育研究評議会の議を経て、平成23年11月29日開催の経営協議会において承認された。
・今後、地方自治体や企業、他省庁との連携が必要である。	近隣の市町村（豊橋市、田原市、新城市）、民間企業との包括協定を積極的に締結し、平成18年度に地元の金融機関、愛知県との包括協定を締結した。
・基礎教育、教養教育といった基礎的な教育の導入部分や、進路指導や職業指導といったキャリア教育など、教育面について現状を見直し、改革していく必要があるのではないか。	学生の就業意識の形成に資するため、就職ガイダンスの他、職務適正テスト、進路指導等の各種の就職講座を開催するなど、また、学内企業説明会を開催した。
・大学全体が持っている人的資源と予算には限りがあり、いろいろなことを全て行うことはできないので、どこを重点にし特徴を出していくかが重要である。	申請プログラムの目的、内容等を分析し、戦略をたて、大学として重点的に取り組むべきプログラムを選別することとした。
・事務改革に当たっては、給与の仕組みや採用方法は、あまり変えず、他大学との広域的な人事交流等ができる仕組みにした方がよい。	「事務局アクションプラン」の実行計画において活用することとした。
・安全衛生管理については、同じ人が巡視	教育職員を中心として衛生管理者資格

<p>するとマンネリ化することがあるので、マンネリ化させない工夫が必要だと思う。数ヶ月に1回担当メンバーを追加したり変更してはどうか。</p>	<p>取得者の大幅な増員（31名増）を図った。また、年間スケジュールを作成するなど衛生管理者による職場巡視の実施方法を見直すとともに、巡視対象箇所の拡大を図った。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 東南アジアや中国との連携を強めることも必要である。</li> <li>・ 現在の外国の拠点は、今後も維持することが必要である。</li> </ul>	<p>インドネシア及び中国の海外サテライト・オフィスへ教員を派遣し、帰国留学生同窓会の活動内容や共同研究及び教育支援等の連携について検討を行った。</p>
<p>・ 第二期中期目標・中期計画の設定において、本学は特色ある大学であることを明確に示すことが必要である。</p>	<p>「入学者の大半を占める高専卒業生の強化のため大学院教育に重点を置き、『らせん型』教育を学部・大学院一貫で実施する。」などの特色を、中期目標の前文をはじめ中期計画においても明記した。</p>