

平成 29 年度 第 2 回経営協議会 議事録

日 時：平成 29 年 12 月 12 日（火） 10：30～12：00

出席者：稲永議長（理事長）、太田委員（学長）、宮脇委員、百岳委員（専務理事）、前田委員、才木委員、庄野委員、岡崎委員、古河委員（副学長）、平野委員（副学長）、光石監事、井上監事

場 所：長崎県立大学佐世保校第 1 会議室・第 2 会議室

○配付資料

資料 1 平成 28 年度に係る業務の実績及び中期目標期間(平成 23～28 事業年度)に関する評価結果の概要

資料 2 (p. 1) 平成 29 年度における年度計画の主な進捗状況(11 月末現在)

(p. 2) 平成 30 年度特別選抜合格状況について

(p. 4) 平成 29 年度卒業予定者内定取得状況

(p. 5) 懲戒処分について

(p.14) 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

(p.18) 長崎県公立大学法人修学支援基金の設立について

(p.19) 国境離島振興研究機構進捗状況

資料 3 (p.1) 国境離島振興研究機構

資料 4 (p.1) 平成 30 年度長崎県公立大学法人予算編成方針（案）

(p.3) 法人組織の改正について

(p.9) 県内就職率向上について

〈参考資料〉 県立大学関連の新聞記事

○議 事

【審議事項（1）】 平成 30 年度予算編成方針(案)について

【審議事項（2）】 法人組織の改正について

【審議事項（3）】 県内就職率向上について

【報告事項（1）】 平成 28 年度に係る業務の実績及び中期目標期間(平成 23～28 事業年度)に関する評価結果について

【報告事項（2）】 平成 29 年度における年度計画の主な進捗状況について

【報告事項（3）】 平成 30 年度特別選抜合格状況について

【報告事項（4）】 平成 29 年度卒業予定者内定取得状況

【報告事項（5）】 懲戒処分について

【報告事項（6）】 賃金改定について

【報告事項（7）】 長崎県公立大学法人修学支援基金の設立について

【報告事項（8）】 国境離島振興研究機構の進捗状況について

○報告事項が審議事項に関連することから報告事項からの議事進行となった。

【報告事項（１）～（８）】

事務局から資料に基づき下記の各項目の説明があり、特筆すべき意見等はなかった。

- （１）平成 28 年度に係る業務の実績及び中期目標期間(平成 23～28 事業年度)に関する評価結果について
- （２）平成 29 年度における年度計画の主な進捗状況について
- （３）平成 30 年度特別選抜合格状況について
- （４）平成 29 年度卒業予定者内定取得状況
- （５）懲戒処分について
- （６）賃金改定について
- （７）長崎県公立大学法人修学支援基金の設立について
- （８）国境離島振興研究機構の進捗状況について

【審議事項（１）】

事務局から資料に基づき主に次のような説明があり、案のとおり了承された。

第三期中期計画（平成 29 年度～34 年度）の 2 年目となる平成 30 年度は、第三期中期計画の、より具体的な計画達成に向けた取組に対する予算配分を行う。

特に、新たな学部学科が 3 年目を迎える中、さらなる教育環境整備、実践的教育の推進、教育の質の向上を目指した取組を行うとともに、地方創生に寄与するため、県内就職向上への取組や、地域志向の教育・研究・社会貢献等を推進する。

検討中の案を含む主要な新規・拡充事業は、下記のとおり。

《1 実践的な教育による社会人基礎力を有する人材の育成》

○実践的教育の推進

- ・長期インターンシップ、海外ビジネス研修等の本格実施
- ・ネットワークセキュリティ演習等の新たな科目の開講

《2 地域を支える人材の育成と地方創生に寄与する取組の強化》

○シンクタンク機能強化

- ・国境離島振興研究機構による取組

《3 教育・研究機能の着実な向上》

○教育環境の整備

- ・佐世保校建替えの建設工事第Ⅰ期（食堂棟第Ⅰ期、武道館、管理棟）

○入試改善

- ・インターネット出願の拡充

収入予算において、学生納付金とともに法人の主な収入源である運営費交付金は、その財源である国の普通交付税がトップランナー方式の導入により減少する見通しであることから、県からの交付額も縮減の見込みであるが、所要額の確保に努める。

また、支出予算においては、人件費の必要予算確保に努めるとともに、物件費については、教育研究活動の水準の維持に配慮しつつ、経費全般の見直しを行い、さらなる節減に努め、スクラップアンドビルドによる予算編成を行う。

【審議事項（2）】

事務局から資料に基づき主に次のような説明があり、他の会議等を含め、今後の動向を見ながら進めていくこととなった。

大きな変更点は、学生部が事務局内に設置され、学生部のトップが教員から事務職員になることである。

現状の学生部長の職務は多岐に渡っており、研究に支障が生じているとの意見もある中で、平成 21 年度の大学基準協会による認証評価の中で、「佐世保校とシーボルト校において、学生部長を両キャンパスに配置するなど、大学統合以前の組織体制が残存している」との指摘があり、大学運営を機動的に行うため学生部長の 1 名体制が必要であること。

また、平成 29 年 4 月 1 日に改正施行された「大学設置基準の一部を改正する省令」において、教員と事務職員等の連携及び協働の条項が追加されたことなども含めて組織改正の見直しを検討しているところである。

委員）学生部を事務局に設置するとのことであるが、事務局長と学生部長の棲み分けはどうなっているのか。

法人）事務局長は大学全体の事務局を司るが、学生部長は大学の中心的な役割である学生支援（入試・カリキュラム・就職等）に特化して担当するとご理解いただきたい。

【審議事項（3）】

事務局から資料に基づき主に次のような説明があり、ご意見・ご助言をいただいた。

長崎県では若年層の人口流出が常態化しており、本学における卒業生の県内就職率は平成 23 年度～26 年度が約 34%で推移し、平成 27 年度 31%、平成 28 年度 32.3%となっている。

県策定の「長崎県まち・ひと・しごと創生総合戦略」（平成 27 年 10 月）において、県内大学新卒者の 5 年後の県内就職率を 10%アップさせることが具体的目標として掲げられており、本学においても下記を中期計画の達成水準に設定している。

《達成水準》 【平成 26 年度 34% → 平成 31～34 年度 44%】

学生へのアンケートから、県内就職率停滞の要因は、「学生の意向」「給与格差」「県内企業の情報不足」の3つが主に挙げられると感じている。

学生の意向において、県内出身学生の約60%が県内に残っており、就職先決定の最優先は「勤務地」、次点は「職種」のようである。また、「企業へ面接に行った際の印象や人事担当者の対応、社員の様子」などと学生による記載がある。

給与格差において、本学に届いた平成28年度の求人票の中から、基本給のみを比較した場合、長崎県と福岡県では約12,000円の差がある。研修体制や福利厚生にも差が見られるところを学生も掘んでいるようである。

本学としても、県内企業の良い情報を早く提供するため、インターンシップや企業見学会、合同企業説明会等の強化、県内企業経営者による講義や教育庁との連携による県内高校からの入学者の増加策などの取組を行っている。

委員) 最初に確認をしておきたいことがあるが、県内出身者と県外出身者の学生の割合を教えてください。

法人) 大学全体で4年生では、県内出身者47%、県外出身者53%となっている。また、佐世保校では県内出身者36%、県外出身者64%、シーボルト校では県内出身者66%、県外出身者34%であり、佐世保校とシーボルト校では県内と県外の比率が逆になっている状況である。

委員) 給与格差については、長崎と福岡、東京では違いがある。しかし、都会と地方それぞれに生活の良し悪しはあり、県内の小さな企業へ就職しても、地方で生活していくことにおいては、給与格差によって生活に大きな支障が生じるという訳ではないことを学生に情報発信していくことも必要ではないかと思う。

また、県内企業の情報不足は否めないところであって、県も「Nナビ」「Nピカ」などの情報発信に力を入れているところである。「Nピカ」については審査項目があって、企業側の努力も必要になってきており、『「Nピカ」の認証を受けた企業は長崎の中では良い企業だ』と学生に知ってもらう必要があると思っている。

委員) 事例を3つ紹介したい。1つ目は、各大学のキャンパス近辺の企業情報を発信すること。ある大学では1年次に県の魅力を徹底的に教え込み、県のファンになってもらう取組をしている。近年、就職活動期間が短い中で、キャンパス近辺での就職活動が合理的であるという傾向にある。ただし、企業情報の少なさから、キャンパス近辺に企業がないと思い込み、時間とお金をかけて地元に戻り就職活動をしていることが多いため、キャンパス近辺の企業情報の発信は効果が上がりやすい。

2つ目は、企業側の視点に立ったアクティブラーニング。就職活動において、学生が情報を取得しても自分の中で理解・吸収できないことが多いため、インタ

ーンシップでお世話になった企業の求人広告を作成してみることも効果があるだろう。その会社の魅力を他者に伝えるということで思考を凝らすので、働く場として見る視点が育つという話があり、高校生や中学生にも施している県もあると聞いている。

3つ目は、Uターン希望者を大学院生として取り囲むこと。学生に職業選択の自由がある中で、県内出身者に県内大学を卒業した後、県内に就職しなさいということにも限界があるので、大学院で社会人を受け入れるなどの地元に戻ってきやすい仕組みづくりには一定の効果があると思っている。

委員) 大学側も大企業に入れようとしているのではないかと感じることもある。企業ブランドを重視するのではなく、これまでとは違う別の視点でアピールしていくことが必要ではないかと思う。

委員) 企業訪問等をしているとのことであるが、親に県内企業の良さを知ってもらうために、親を企業訪問に連れていくのも1つの手段だと思う。

以 上