

外部評価 改善報告書

平成 19 年 10 月

国立大学法人
福島大学



目

福島大学外部評価改善報告の総括について	
外部評価委員会委員名簿、出席者名簿	
1. 大学全般について	1
)全学再編	1
)教育重視の人材育成大学	2
)文理融合	2
)大学院設置	3
2. 大学運営について	4
)リーダーシップ 運営体制	4
)財務	5
)外部資金	7
)教員評価	7
3. 教育活動について	8
)全般	8
)FD活動	9
)教員養成 教員免許	10
4. 学務活動について	11
)アドミッションポリシー	11
)入学者選抜	11
)学生支援	11
)卒業後の進路 就職支援	12
)国際交流	12
5. 研究活動について	13
6. 人間発達文化学類について	15

次

7. 行政政策学類について	16
8. 経済経営学類について	17
9. 共生システム理工学類について	18
10. 産学連携 地域連携について	19
11. 広報活動について	20
12. 事務組織について	21
13. その他	22
)自己評価	22
)同窓会	22
)附属図書館	22

福島大学外部評価改善報告について

平成 19 年 10 月 11 日
自己評価委員会

1 外部評価改善報告の作成について

本学は全学再編から 3 年経過して、学類第 1 期生を送り出すために、様々な教育改革を行ってきた。今回の外部評価を受けるにあたっては、全学再編の中間点検総括を兼ねた自己点検・評価を行ったが、今後の大学のあり方、及び大学運営の改善を図ることを目的とする外部の有識者から点検評価を受けることとした。

これは現行の法人評価（文部科学省法人評価委員会）や認証評価（大学認証評価学位授与機構等の第 3 者認証評価機関）の評価においては、自己点検・評価だけでなく、対外的に客観的な説明責任を果たす外部評価も求められているからである。

今回、外部委員から本学に寄せられた期待・要望・意見は、本学の改革の確実なものとするための貴重な内容を多く含んでおり、単に学内に情報開示（ディスクロージャー）するだけにとどまらず、具体的な改善に結び付けていくことが欠かせない。すなわち外部評価を実施するにあたって最も重要なことは、「実施した」という表面的な実績ではなく、「外部の意見を大学運営に生かす」という視点からの改善を着実に実行することにある。

2 外部評価改善報告の取り纏め経緯について

福島大学は、平成 16 年度に実施した全学再編を中間総括するものとして、平成 19 年 1 月 26 日に、初めて外部評価を実施した。外部評価委員会は、高田敏文東北大学会計大学院教授を委員長とする 12 名の学外有識者により構成された。外部評価委員会の開催は 2 部構成とし、同日の午前の部では、教育、研究、学務、社会貢献・広報、大学運営、学類運営などの各分野について、9 つの分科会（午前の部）で意見交換が行われた。同日の午後には全体会が開かれ、各分科会での意見を受けた総括的な意見交換と委員長による総括的評価が行われた。

委員会実施後、外部評価委員には分科会及び全体会の議事録を送付し、各委員の発言の点検・補足とともに、外部評価にかかわる原稿の作成（A4 判 4 枚）を依頼した。外部委員からの評価原稿は 3 月末日までに寄せられ、各副学長・学類長・事務局長にはこれへの対応原稿の提出を 4 月末締め切りで求めた。

ただしこの改善報告書では、項目別一覧表として取りまとめているが、3 月段階での外部評価に対する 4 月段階での改善対応のみならず、19 年 9 月時点までの最新の改善状況も盛り込んでいることに注視されたい。

3 外部評価委員長からの総評について

外部評価委員長による総評は、概ね好意的な評価であったが、大きな課題としては次の 3 点である。

その第 1 は総合大学化に向けての研究教育充実についてであり、そのためには理工学群に大学院の整備を、人文社会学群に大学院博士課程の整備を、早急に行うことが求められている。

第 2 は全学再編後の体制固め及び意思決定を迅速に行うことについてであり、学長には国立大学法人に相応しいリーダーシップが強く求められている。

第 3 は大学再編でどのような強みを発揮させるかについてである。新しい理工系の研究・教育組織を強みとしてどう育てていくのか、福島大学の従前の強みとしてきた教員・地方行政人・経済人の養成をどう維持していくかなどが課題として提起されている。

4 外部評価改善報告書を受けて

教育重視の人材育成大学を理念とする、2 学群 4 学類 12 学系という全学再編を伴う本学の改革にとって、教育、学務、研究、社会貢献・広報、管理運営等に関する外部評価委員による詳細な検討と評価は、今後の課題を具体的に鮮明にするうえで、大きな意義を持っている。

本学としては人文社会科学系大学に理工学域が創設されたという特色を生かし、他大学とは一味違う文理融合という教育理念を鮮明にし、これを強みとして打ち出して行く必要がある。

今後は、この外部評価改善報告書を導きの糸とし、短期的な課題については、第 1 期中期目標中期計画期間中において PDCA サイクルを生かしつつ、各年度計画に「改善案」を組み込む必要がある。また中長期的課題については、「福島大学プラン 2015」と付き合わせつつ、第 2 期中期目標中期計画のなかで取り組んで行かなければならない。

福島大学外部評価委員会委員名簿（五十音順）

安久 正紘 福島工業高等専門学校長
 板野 裕爾 NHK福島放送局長
 上總 康行 京都大学大学院経済学研究科教授
 北村 幸久 東北大学副学長（総務・財務担当）
 佐治 和則 福島県立葵高等学校長
 庄子 哲雄 東北大学理事（研究・国際交流担当）
 高木 紘一 山形大学前人文学部長
 高田 敏文 東北大学会計大学院教授
 寺崎 昌男 立教学院本部調査役（教育改革担当）
 服部 秀文 福島大学同窓会長
 福井 邦顕 福島県経営者協会連合会長
 山崎 準二 静岡大学教育学部教授

（敬称略 五十音順）
 ：委員長

福島大学外部評価出席者名簿

学 長 今野 順夫
 総務担当副学長 山川 充夫
 教育担当副学長 森田 道雄
 学務担当副学長 中井 勝己
 研究担当副学長 小沢 喜仁
 地域連携担当副学長 永倉 禮司
 人間発達文化学類長 中村 泰久
 行政政策学類長 功刀 俊洋
 経済経営学類長 伊藤 宏
 共生システム理工学類長 入戸野 修
 事務局 長 船戸 輝久

【全学再編中間総括外部評価】 課題及び改善方針一覧

外部評価委員からの意見・課題等	副学長・部局長の改善方針	関連事項【中期計画・年度計画】(アクションプラン)
1. 大学全般について		
1) 全学再編		
<p>福島大学の理工系研究・教育組織を今後どのような特色、強みのある組織に育てていくのが大きな課題である。</p> <p>予算の節約により獲得できる剰余の金額が僅少であり、剰余の中でできることに限界がある。新組織を立ち上げた場合、必然的に、既存組織は従来あった講座あるいは教育単位を失うことになり、この結果、福島大学がその強みとしてきた教員養成や経済人養成が弱体化することが懸念される。このことによりどのように対応するのも大きな課題である。</p>	<p>全学の運営方向性 学部学科課程制を学群学類学系制に再編して3年目を迎えている。教育組織と研究組織とを分離する学群学類学系制は、金沢大学をはじめとする国立大学等からも注目されている改革であり、着実に改革の成果を上げていくことが必要である。</p>	<p>役員会 ・教育研究組織を学群・学類・学系方式に転換し、教育重視を軸に自己評価・外部評価に基づきながら、柔軟な教育研究組織を確立する。【173】*中期</p>
<p>福島大学の設立背景は、教育学部と経済学部が主体であったが、共生システム理工学類の設置によって、先生、学生も意識の変換を図る必要がある。産業界のスピードにマッチするには相当な意識の転換が必要である。</p>	<p>人間発達文化学類 福島大学の組織構造がどう変わろうとも、大学の人材育成目的の主要な柱として教員養成機能を欠かすことはできない。人間発達文化学類は、前身の教育学部における実績を継承し、今後も教員養成機能を担う教育組織としてその任を果たしていく。また、学類内の多彩な専門科目をフルに活用するとともに、学群・学系制という教育・研究組織における柔軟性の利点をも活かしながら、教員以外の分野で活躍する広い意味での教育者養成に積極的に取り組んでいきたい。</p>	<p>各学類長 ・教育研究組織の編成・見直しのシステムに関する具体的方策として、目標評価委員会や点検評価委員会が教育企画委員会及び研究推進委員会と連携して、中期目標・中期計画の中間総括を行いながら、各組織の編成を見直すシステムを確立する。【174】*中期</p>
<p>学類セクト主義から脱皮して、全教員の協力体制により、学系、学類を越えた改革を期待する。</p>	<p>行政政策学類 外部評価委員の意見を受け止めて、学群・学類・学系制の成果と問題点を整理し、教育研究を充実させるための改善・改革の方向を検討する。</p>	
<p>福島大学では理念として「教育重視の人材育成大学」を掲げているが、更に伸長させるには、「教育重視」の前提となる研究、さらにはその成果に基づく教育に関して、今後いくつかの課題を克服する必要がある。</p> <p>第一に、平成16年10月に創設された理工学群共生システム理工学類の研究教育を当初目標に則して可及的すみやかに軌道に乗せることである。</p> <p>第二に、理工学群の創設に人的資源を提供した人文社会学群に関しても新しい学類制度の下で研究教育目標を実現する真摯な取り組みが要請される。</p> <p>第三に、上記理工学類と人文社会学類との相互補完関係の下で研究および教育の両分野において文理融合を強く意識して展開することである。</p>	<p>経済経営学類 学群・学類・学系体制のメリット・デメリットを分析し、より良い教育研究組織のあり方を検討する。</p> <p>共生システム理工学類 外部評価委員の発言（大学人も社会の変化、産業界のスピードにマッチするための意識の転換を図る必要がある、福島大学の設立背景は、教育学部と経済学部が主体であったが、共生システム理工学類の設置によって、先生・学生も意識の変換を図る必要がある）を受け止めて、学類としては、本学の教育理念でもある「文理融合」型教育重視大学を目指して、学系・学類を越えた共通教育体制の充実に向け積極的に協力するとともに伝統を活かした研究活動を同時展開する。</p>	
<p>特に学群・学類制への転換を図り、同時に、学系制を導入し研究組織を再編・整備した組織が今後有効に機能し、大きなシナジー効果をもたらす、大学として目指す「自然と人間との共生の在り方」を地域から探求するプロジェクト推進など、教育研究面で見える形で現れてくることを期待したい。</p>		
<p>教育重視の人材育成大学は立派な目標だが、スローガンばかりでなく大学教育の内容、研究成果など他の大学には見られない明確な違い、特色が欲しい。</p> <p>地域の人たちがこれまで以上に福島大学を誇りに思えるような存在になってほしい。</p>		
<p>課題としては、研究、教育、社会貢献に言われているが、どのように計画実行して行くのかということが、やや見えにくいように感じる。今後、全学再編の成果が浸透していくなかで徐々に出てくると思われるので、見える成果と見える取組みを期待したい。</p>		

外部評価委員からの意見・課題等	副学長・部局長の改善方針	関連事項【中期計画・年度計画】(アクションプラン)
）教育重視の人材育成大学		
<p>教育に重きをおいた理念実現に向けて進まれることを期待する。その際に、配慮していただきたいことは、下記の2点である。第一は、教育の最大の受益者は学生であり、学生にとって魅力のある大学とは何かを常に考えることである。徹底した学生サービス（学生を甘やかしたり、過剰サービスをしたりするのではなく、学生の教育の観点から必要なことを全国に先駆けて実施すること）重視の姿勢を貫くことが大切である。第二は、教育重視の名の下で研究への投資を怠ることがないようにすることである。教育と違って研究は、研究者一人ひとりが責任をもって実施するものであり、それだけに大学の中での相互牽制が働きにくい。大学の教育水準を支えるのは、高いレベルの研究であることを忘れてはならない。</p>	<p>全学の運営方向性 教育重視の人材育成を行うためには、教育の質の保証と改善とを欠かすことはできない。本学は平成19年度において認証評価学位授与機構による認証評価を受けており、これにより本学の教育の質が基準を達成していることを明らかにしたい。また本学はFD活動等を積極的に行っているが、こうした取り組みが全国の先進例であることを証明するだけでなく、更なる改善に結び付けるためにも、特色GPや現代GPなどの採択に向けて、シーズの発掘と推進体制の整備を行いたい。 本学の持つ資源が教育分野に偏重することなく研究の水準を確保するために、本学は認証評価学位授与機構が行う研究分野での評価をオプションとして受けている。これにより本学の研究の質が基準を達成していることを明らかにしたい。また研究活動を促進するために、受託研究等の遂行に必要な繋ぎ資金の学内保証、科学研究費等の外部資金獲得に向けてのスタートアップを支援する学内競争的資金の整備、さまざまな研究活動を支援する学術振興基金の活用、外部資金獲得のための事務体制の確立などを行ってきている。内外地研究員制度を大学として整備しただけでなく、各学類でもサバティカル制度を確立し、研究時間の確保が進んでいる。</p>	<p>役員会</p>
<p>教育重視という目標を掲げているが、研究と教育は正に車の両輪である。そのなかで、教育重視する大学としての位置付けのもと、研究への資源及び運営コストへも配慮が必要である。</p>		
<p>教育重視の内実をより明確に打出していくためには、各先生の研究の裏付けが必要である。研究のための諸条件やリクルート情報なども含めて考えていただきたい。</p>		
<p>大学での人材育成はあくまでも研究に基づいた知見による人材育成でなければならない。研究がベースにある教育であり、人材育成であることをもっと強く表現してもよいのではないかと思う。</p>	<p>人間発達文化学類 大学教員の大学教員たるゆえんであり、これは強く追求する必要がある。自己評価文書にも記したが、過去5年間で3点の業績というのは最低限のラインと思われるので、若干名存在する、特別な事情なくこれをクリアできない教員はなくなるように努める必要がある。学類としても、科研費申請率のアップと併せ、つねに教育と研究が絡み合うように研究支援を行うことを追求する。具体的な支援策をどうするかを学類人事委員会を中心に検討する。</p>	<p>学類長</p>
<p>大学の機能として教育と研究機能が共存した形が望ましいと考える。教育重視を掲げるのであれば常に教育するための研究が必要であると考えからである。</p>		
<p>福島大学は教育に軸足を置く大学であれば、少なくとも教育COEや現代GP等は必ず獲得することも必要である。</p>	<p>教育COEや現代GPについては、応募可能な事業についてはすべて応募することを原則としている。学内審査制度を導入したり、採択実績のある滋賀大学長をマネジメントセミナーに招いて経験を学んだりして、その取り組みの強化を図っている。平成19年度には、「社会人学び直しニーズ対応教育推進プログラム」の委託事業（テーマ：「高齢社会における弱者の権利と生活を護る担い手育成プログラム」）に選定された。今後も、多くのGPを獲得できる仕組みを充実していきたい。</p>	<p>総務担当副学長</p>
<p>人間性を磨き上げたグローバルな人材を要望したい。</p>		

外部評価委員からの意見・課題等	副学長・部局長の改善方針	関連事項【中期計画・年度計画】(アクションプラン)
Ⅱ) 文理融合		
<p>文理融合の問題だが、経験上からも理系の方は文系リソースを取り入れることは可能だが、文系は理系を取り込むことは困難性がある。せっかく、共生システム理工学類を設立されたのだから文理融合の成果が見える取組みを期待したい。</p>	<p>全学の運営方向性 文系学域における文理融合教育は、教養科目での「総合科目」において進めてきているが、今後、文理融合教育が先行している共生システム理工学類での経験を踏まえ、実習・演習科目においても地域調査等を通じて進めていきたい。</p>	<p>役員会</p>
<p>福島大学のコンセプトである文理融合がカリキュラム上乏しい。共通領域でもっと実現できればよいのではないかと。 経済分野でも経営分野でも数学を基礎とした学問が、必要不可欠となっているので意識してカリキュラム上に取り入れることを検討したらどうか。</p>	<p>人間発達文化学類 共通領域のいわゆる三分野科目の見直しを含む全学共通教育の再編成につながる問題指摘として受け止めたい。多彩な開講科目を有する本学類として、この問題にどう貢献することができるか、積極的に考えていきたい。</p>	<p>各学類長</p>
<p>委員と同意見で、理から文への融合はあるが、文から理への融合がわかりにくい。理念的にはすばらしいが、具体化は難しいのではないかと。</p>	<p>行政政策学類 全学再編前に学部・研究科内で行われていた文理融合型教育については、他学類・他研究科との共通開講等で追求したい。既に部分的には行われている教員集団の共同研究を基盤に文理融合教育の具体化を図る。</p> <p>経済経営学類 学類の判断だけでは解決できない問題であるので、今後、共通教育委員会・教務協議会等に働きかけ、経済経営学類にとっての文理融合教育を促進させるべく努力をする。</p> <p>共生システム理工学類 学類の学生対象の講義内容はほとんどが文理融合型になっており、共通教育、現代教養コースの講義にも積極的に協力している。</p>	<p>・学類間相互の科目履修を容易にし、多様な専門的学習ニーズに対応する。また文理融合型のカリキュラムを提供する。【034】*中期 ・共通教育科目群の他、特に文理融合型の総合科目を充実させる。【037】*中期 ・「文理融合教育」の積極的意義を確認し、具体的に実施する。(B-) ・当面、「環境問題」、「社会福祉問題」、「地域産業おこし」等で、教員集団の共同研究など基盤とする全学的協力による文理融合教育の具体化を図る。(B-) ・また、既存カリキュラムのなかで、文理融合的視点からの教育の充実を追求する。(B-)</p>

外部評価委員からの意見・課題等	副学長・部局長の改善方針	関連事項【中期計画・年度計画】(アクションプラン)
<p>）大学院設置</p> <p>研究の基礎的部分、つまり自由な知の創造は大学に期待するところが大きいのであり、(理工)学部と共に大学院を設置することが強く望まれる。</p> <p>大学院の設置は、「文理融合の教育・研究」を進めるためには是非必要であり、大学院博士課程の設置に向けた粘り強い努力を是非お願いしたい。その為のビジョンを早急につくる必要。</p>	<p>全学の運営方向性 共生システム理工学研究科修士課程の1年前倒し設置に関わる概算要求が平成20年度文部科学省原案に盛り込まれることになった。また教育学研究科を学年進行にそって改善する準備を進めている。</p> <p>教育学研究科 現在の教育学研究科を基礎としつつ、人間発達文化学類という新たな学士課程の教育理念にも対応した新・教育学研究科を構想中である。</p> <p>地域政政科学研究科 大学院改革ワーキングを設置し、修士課程の改善・充実策を検討しているが、博士課程の設置についても今後検討していきたい。</p> <p>経済学研究科 現在、学類将来計画検討委員会で検討中であるが、外部評価委員のご意見を参考により魅力のある大学院を構想する。</p> <p>共生システム理工学類 先ず基盤となる学部教育の充実を図り、教育理念に適った人材育成の教育実績を積み上げることとする。それを補完する体制として研究を重視する大学院研究科を早期創設する。すなわち、地域産業界との産学連携や共同研究・開発を通じて研究教育活動を積極的に展開するため、大学院研究科を創設し、その教育研究体制の中で文理融合の新学問領域を達成する。</p>	<p>役員会</p> <p>研究科長・学類長</p> <p>・共生システム理工学類における教育を基盤として、高度の知識を有する専門職業人を育成する共生システム理工学研究科(仮称)の開設に向けて具体的構想案を作成し、設置審査に臨む。 【14】*19年度 ・理工大学院の創設予定を早めて、平成20年4月設置に向けて設置申請及び概算要求を行うと同時に、これまでの検討を踏まえて既存3研究科の改革について具体的な構想案をまとめる。 【29】*19年 ・共生システム理工学研究科(仮称)の構想をまとめ、平成20年度開設に向けて設置申請をする。同時に、大学院での教育体制の事前整備のため県内外企業との連携研究や研究交流会を積極的に展開し、連携教育体制等の確立を目指す。【30】*19年 ・教育研究の高度化が求められているなか、文理融合的視野を備えた専門的職業人の要請を目指して、理工学群共生システム理工学類を基礎に、理工系大学院(MC・DC)を早期に創設するとともに、現存の人文社会科学系修士課程を充実させ、人文社会学系の博士課程を設置を目指す。(A-、A-)</p>

外部評価委員からの意見・課題等	副学長・部局長の改善方針	関連事項【中期計画・年度計画】(アクションプラン)
2. 大学運営について		
）リーダーシップ・運営体制		
<p>学長を中心としたリーダーシップをさらに進めていただきたい。学長を中心としたリーダーシップ体制のもとでの管理運営体制を強化してほしい。</p>	<p>全学の運営方向性 学長を中心とするリーダーシップについては、毎週1回開催される役員懇談会において時間をかけた原案の検討を行い、必要に応じて学類長もメンバーとする運営会議で調整を行い、最終的には隔週で開催される役員会で決定し、実行に移している。即対応が要請される事項については、学長をトップとする各種特別対策室を立ち上げており、こうしたことを教職員に周知するために、職員専用掲示板への掲載のみならず、教職員学長メールを適宜、配信している。学生に対しては学内プラズマディスプレイを通じて周知するとともに、学生から直接意見を聞く学長オフィスアワーを設定している。外部に対してはホームページでの情報公開とともにマスコミとの定例記者会見を行い周知を図っている。</p>	<p>役員会 ・全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策として、外部より招聘する専門的有識者を積極的に活用し、経営戦略確立のシステムをつくる。【167】*中期 ・運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策として、副学長のもとに主要な全学委員会を設置し、そこで諸方策に関する計画原案を立案する。【168】*中期 ・役員会のもとに置かれる特別対策室をより効果的・機動的な体制とするとともに、大学経営に関する企画戦略体制及びリスク管理体制を整備する。【168】*19年度 ・現行全学委員会体制を見直し、教育研究以外の業務における機敏な実行のため、役員会の下に、専門部門(室)等の設置を進める。(J-)</p>
<p>管理運営体制と教学の体制が、うまく融合していないと感じた、従来の国立大学時代のやり方が、かなり色濃く残っている。国立大学法人になったのだから、大学全体として、融合させて力を発揮していくべきだと思う。</p>	<p>管理運営体制と教学体制との融合状況については、本学は教育担当と学務担当に2名の理事兼副学長を配置し、それぞれが関連全学委員会の長を務めるとともに、教学問題を役員会で直接議論できる体制となっている。これは本学が教育重視の人材育成大学を目標に掲げていることを体現するものであり、教学関係で2名の理事兼副学長を配置している例は国立大学法人ではほとんど見られない。</p>	<p>総務担当副学長</p>
<p>大学でも様々な不祥事が発生している。大学としての危機管理体制をしっかりと確立してほしい。</p>	<p>大学としての危機管理対応については、教学に関わる事柄には全学委員会でを行い、例えばサーズ問題等の緊急を要する事柄については特別対策室で対応している。今後、リスク管理という観点から問題点を洗い出して対応をしていきたい。</p>	<p>総務担当副学長</p>
<p>監事・監査の位置づけを、どこの大学も誤解しているが、監事は文部科学大臣の任命であり、国民の付託を受けたガバナンス機構である、彼らに内部の仕事させては、駄目である。あくまで学外者的な視点で、管理や監視をして頂く必要がある。</p>	<p>監事については、大学経営及び財務管理の両面からの観点が必要不可欠であるが、本学においては、国立大学学長経験者であり他国立大学での監事経験者が1名、公認会計士が1名の2名体制をとっているところである。平成18年度から就任した両人は、役員会、経営協議会、教育研究評議会に積極的にオブザーバー参加したり、担当部局のヒアリング等を行うことによって学内の実情把握に努め、大学全体の活動について客観的かつ高い視点から監査活動を行っていたところである。</p>	<p>総務担当副学長</p>
<p>学長に直属する内部監査体制の整備等、監査体制を確立することが求められる。</p>	<p>内部監査体制については、平成19年4月から学長直属の監事・監査グループを新設し、恒常的な監査業務の執行を実現したところである。</p>	<p>事務局長</p>
<p>大学の内部統制、内部監査の組織が、学長、理事の職の近くに措置をされていない。 学長は大学経営上、重大な責任が負わされており、その職責を果たすために、監事の機能とは別に、学長あるいはそれに準ずる者に、内部統制、内部監査の機能を持つべきものと思料する。</p>	<p>今後とも、監事監査・内部監査の重要性に鑑み、実質的な機能の充実、実施体制・方針の確立を着実に図っていくこととする。</p>	<p>・内部監査体制を確立するため、運営組織とは独立した内部監査組織を新たに設け、監事及び監査法人と連携しつつ、業務及び財務会計処理に係わる内部監査を実施する。内部監査の結果を業務改善に反映させる。【171】*19年度</p>
<p>内部監査室に通報メールを受け付ける体制を整えておくことは、不正や不祥事の発生を未然に防ぐ、あるいはごく初期段階で発見するための手段となる。</p>	<p>「福島大学公益通報者保護規程(18.3.31制定)」において「通報及び相談窓口」として事業支援部門総務グループが対応することになっている。</p>	<p>事務局長</p>

外部評価委員からの意見・課題等	副学長・部局長の改善方針	総務担当 副学長	関連事項【中期計画・年度計画】(アクションプラン)
<p>教育重視の人材育成大学を目指す中で、具体的に財源配分や人的配分はどのようにしているのか。</p>	<p>人的配分については、3学部から2学群4学類に教員定数の純増なしで大学改革を行い、教育面では本学の弱点であった理工学域での教員を新規に採用するなど、共生システム理工学類を創設した。また研究面では研究組織としての学系を立ち上げ、学類を超える研究体制を整備したので、集団的研究の促進を支援して行きたい。また財源配分については、効率化係数による運営交付金の削減等、厳しい財政運営を迫られているが、第一期の中期目標・中期計画策定に向けての基本方針になる「福島大学プラン2015」の重点目標を実施するための必要な財源を確保するために、既定経費の一定の削減を図り、優先的に学長裁量経費の増額、共通講義棟のエアコン設置やトイレの改修などを実施し教育環境の改善に努めていきたい。</p>	<p>総務担当 副学長</p>	<p>・「福島大学プラン2015」の重点目標を実施するために必要な財源を確保し、全学的な視点から配分を行う。 役員会と財務委員会において、法人化後3年間の効果を検証するとともに、財政基盤を強化する方策を策定する。 競争的資金等の間接経費を、全学的な管理経費の財源として運用し、教育研究の活性化を図る。【170】*19年度</p>
<p>民主的な運営の基本としての組織運営の透明性確保は、組織及びその構成員相互間の情報保有の不均一性を低減させることを目的とした正しい情報の開示(ディスクロージャー)によって確保できる。以下、情報の開示に関しての原則的な考え方と事例を述べる。 第一の原則は、フォーマルな情報伝達手段を確立することである。 第二の原則は、正しい情報が開示されること、そのために第三者による情報の監査あるいは評価体制を確立することである。 第三の原則は、開示された情報に基づいた議論の場を設定することである。 第四の原則は、新しい情報伝達メディアを積極的に活用することである。</p>	<p>全学の運営方向性 学長の率先垂範によって、本学に相応しい効果的な手法(例:学内重要情報の一斉配信等)を用いた学内コンセンサスを大事にしたリーダーシップを発揮している。今後も、正しい情報の開示(ディスクロージャー)を重視していきたい。</p>	<p>総務担当 副学長</p>	
<p>）財務</p>			
<p>財務上での予算戦略が見えてこない。色々な戦略があると思うが、中央集権的なやり方と積算で各部局に配分する分散型があるが、もっとメリハリをつけてやらないと財務戦略が立てられないのではないか</p>	<p>財務戦略におけるメリハリをつけることについては、人件費比率が8割弱と高い本学では容易ではないが、経営学を専門とする本学教授による財務分析及び提言を受け、人件費を含めた経費節減努力とともに、科学研究費補助金など外部資金の獲得戦略を組んでいる。研究費についても集団的研究の促進や外部資金獲得へのインセンティブとして競争的経費を措置している。</p>	<p>総務担当 副学長</p>	<p>・全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する検討体制を整え、原案作成機能を確立する。【170】*中期</p>

外部評価委員からの意見・課題等	副学長・部局長の改善方針	関連事項【中期計画・年度計画】(アクションプラン)
<p>国から支出された運営費交付金は、毎年の1%削減の蓄積と平成19年の1.4%の削減への対応に対する工夫が必要である。そのためにも、特色なり目玉を外に対して示していくことが大切である。</p>	<p>効率化係数に連動する財政問題については、人員削減を絡めた計画(当初計画)を提示している。大学教員については定年退職者後任1年不補充とすることで、事務系職員については定年退職者の一部を不補充とすることで、附属学校園教員についてはクラス数減に対応した人員を、それぞれ削減することとしている。また人事院勧告等へのあらたな変動要因への対応は、当初計画を修正する提案を準備している。</p>	<p>総務担当 副学長</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人事委員会において、人件費削減計画の見直しを検討する。【179】*19年度 ・引き続き、職員の意識改革のための取組みを推進し、経費抑制を図る。【189-1】*19年度 ・平成17年度の人件費予算相当額(法人移行時の人件費予算相当額を基礎に算出)に係る人件費の概ね2%を削減する。【189-2】*19年度
<p>毎年効率化係数で1%削減されることや、人事院勧告等で諸手当の増等、財政をめぐる環境はますます厳しくなっているが、財政問題はどのように考えているのか</p>	<p>国立大学法人に移行したことにより、大学のさまざまな活動分野において柔軟性や幅が格段に広がってきている。また、法人化以降、本学が新たに共生システム理工学群を設置したことにより、研究面での企業をはじめとする外部機関との関係性が飛躍的に増大したところであり、本学の活動の様々な分野において新たな外部資金を獲得できる基盤は着実に拡大してきている。</p> <p>外部資金の獲得額は平成17年度以降着実に伸びてきているが、今後も下記のような方策を着実に実施していくとともに、研究活動のさらなる活性化・高度化を推進していくことにより、さらなる増額を図っていく。</p> <p>1) 外部資金の獲得</p> <p>役員会のリーダーシップのもと、大型競争的研究資金獲得の計画的推進、科学研究費補助金の申請率、採択率の拡大方策の具体化並びに共同研究、受託研究等の増大のための多様な情報提供事業の展開を行う。</p> <p>大型競争的研究資金の獲得のために職員総合掲示板(WEB)上で、競争的研究資金情報を掲載している。更に、関連する教員には「公募情報」を担当事務より直接メール配信し、積極的な応募の拡大を図る。</p> <p>科学研究費補助金の申請率を拡大するために、イ)組織的研究を重視したものと、申請方法等実務を中心としたものと2回の説明会を行い、いずれも科学研究費補助金獲得者からの申請書作成にあたっての具体的な話をまじえて実施し、より科学研究費補助金の申請が具体的なものとなるようにした。ロ)各学類長に過去5年間の所属教員の科学研究費補助金申請者及び採択者リストを提示し、学類長のリーダーシップの下に科学研究費補助金の申請を促すようにした。ハ)教員から成る相談員により事前相談(記述内容、研究計画・目的・重要性、研究実績等のチェック)制度を設けて実施することとした。</p>	<p>事務局長</p> <ul style="list-style-type: none"> ・運営費交付金の削減のなかで、業務を改善・合理化し、業務の重点化を図り、人件費総額を抑制する。(K-) ・効率的な業務運営により、経費の節減を行う。(K-)
<p>法人化のメリットを活かして、様々な資金の増を図るとともに、既存の運営交付金に係る人件費の減を図る必要がある。</p>		

外部評価委員からの意見・課題等	副学長・部局長の改善方針	関連事項【中期計画・年度計画】(アクションプラン)
	<p>共同研究、受託研究等の受け入れを増大するために、会社訪問及び出前技術相談会を実施して企業ニーズとのマッチング活動を積極的に展開するとともに、各研究室を訪問して研究シーズ発掘に努める。</p> <p>独立行政法人科学技術振興機構（JST）の各種公募事業及び総務省の戦略的創造研究推進公募事業の説明会を主に共生システム理工学類教員を対象に開催して、国等の競争的研究資金への積極的な応募拡大を図る。</p> <p>全学教員研究シーズ集を作成して企業等に研究情報を提供するとともに、教員の約8割を占める人文社会系教員の産学官連携活動を推進するために、他大学における産学官連携活動の成功・失敗事例を取り纏め、各教員に提供する。</p> <p>国公立大学を通じた大学教育改革支援経費（G P）について、戦略的な検討体制による全学的な取組みを実現していく。</p> <p>2）運営費交付金に係る人件費の削減</p> <p>本学の予算における人件費比率は70%を超えており、人件費の削減は財政改革と直結している状況にある。現在、毎年1%の人件費削減計画に基づく削減計画を実施しているところであるが、事情変更等により当初計画の見直しが不可欠な状況にある。特に、学類教員に係る人件費については、法人化後に新たな人的・財政的措置なしで共生システム理工学群を新設したため抜本的な見直しを行う必要があり、附属学校教員についても学校自体の在り方も含めて再検討を行う必要が生じてきている。</p> <p>また、他大学においては運営費交付金の人件費を極力削減して教育研究費に流用しており、本学においても、第 期中期計画における運営費交付金の配分見直し等を見据え、多様な雇用形態を導入するなど、運営費交付金に係る人件費の削減を推進していく。</p>	
<p>福島大学のように小規模大学の場合には、人件費予算は中央管理下におき、その節約を図り資金をプールして、学長の裁量で配分できる予算を可能な限り大きくすることを検討されたい。</p> <p>予算執行についても、学長の裁量が十分に発揮出来るような仕組みを構築してほしい。</p>	<p>全学の運営方向性</p> <p>人件費予算管理については、総人件費改革を実行するために、平成17年度を起点とする年1%削減を積み重ねることとし、平成18年度にはこれを達成するとともに、さらに平成22年度目標の5%削減を達成するために、職種別（役員、学類教員、附属学校園教員、事務系職員）の削減方策を19年度中に策定することとしている。</p> <p>予算執行における学長裁量を十分に発揮するために、学長裁量経費の用途については各部局から要望を受けて決定するという受け身の従前の方式を取りやめ、要望の有無にかかわらず学長が必要と判断するものを決定するという方式に転換した。</p> <p>余剰金の繰り越しについては、積立目的を明確にしつつ、目的積立金制度を積極的に活用していきたい。</p>	役員会
<p>会計については、剰余金の繰り越しが認められていることを最大限に活用することを検討されたい。</p>		

外部評価委員からの意見・課題等	副学長・部局長の改善方針	関連事項【中期計画・年度計画】(アクションプラン)
) 外部資金		
<p>財政改善及び研究活性化のため、大型外部資金の獲得は急務であり、その体制づくりが望まれる。</p>	<p>全学の運営方針 現在活動中の「共生システム理工学類研究教育後援募金会」を目標2億円に対し、1億円の大台獲得まで継続する。文科省を始めとする競争的資金の獲得、地公体との官学連携や産業界との産学連携による外部資金獲得には、案件を学内の教員、プロジェクトに結びつける仕組みづくりは必須で、今般の研究推進機構からの提案を早期実施したい。</p>	<p>役員会 ・大学の研究の活性化と、研究活動にかかる円滑な外部資金導入の仕組みを構築する。【130】*中期 ・「福島大学研究推進機構」の企画・調整機能を強化するよう組織を整備して、研究活動の活性化に努める。</p>
<p>寄付講座、奨学寄付金を積極的に受け入れるための仕組みを構築することはとくに急がれる。</p>	<p>「共生システム理工学類研究教育後援募金会」の募金活動終了後、「福島大学学術振興基金」に大学支援の基金を創設し、外部資金獲得の活動を始める予定である。</p>	<p>【130】*19年度 ・外部資金の導入にあたっては、地域との連携の仕組みを強化し、申請プロジェクトの質の維持・向上を図る。</p>
<p>例えば福島大学の誇る陸上競技のトレーニングの分野の研究に、外部資金を導入する事は出来ないのだろうか。</p>		<p>【132】*中期 ・全教員を対象とする科研費説明会を実施する。若手研究者や新規の研究申請を行う研究者への対応も踏まえて、18年度に採択率が上昇した要因を分析し、申請内容や申請支援の方策を工夫して、申請者数と受入額の増加を図る。【185】*19年度 ・研究や活動内容をデータベース化し、外部に対して積極的な広報活動を行うこと等により、共同研究・受託研究等による外部資金の受入総額を増大させる。【186】*中期 ・全教員の科研費申請を追及して、科研費交付額の3倍を目指す(G-) ・本学の研究上の特色や重点分野を明確にして、外部資金を積極的に導入する。(G-) ・共生システム理工学類後援募金とともに、恒常的な全学の学術振興のための財団・基金を創設する。(H-)</p>
) 教員評価		
<p>教員評価との関わりで、教育面、研究面での時間配分及び学内行政面等での時間配分については、どのように考えているのか</p>	<p>全学の運営方向性 教員評価については、教育・研究・社会貢献・大学運営の4領域を設定し、平成18年度から試行に入った。今後、大学運営における教員負担の軽減し、教育・研究により多くの時間を配分するために、全学委員会体制の見直しを進めて行きたい。</p> <p>研究活動を行う教員の負担軽減 教員が関わる学内業務のための委員会組織の抜本的な再編 まずは廃止(スクラップ)の原則をもち、基本的に委員会の数を半減させる方向で努力する。存続させる場合にも、教員と職員からなる実施体制を伴った組織のみとする。</p> <p>共生システム理工学類 各教員の教育・研究時間の確保を保障するためには、学類内で会議および委員会の運営効率を一層高める運営委員会での協力運営体制の充実化を図る。</p>	<p>総務担当副学長 ・教育重視の人材育成大学として理念を高め、教育・研究水準をより一層向上を図るために、教員評価制度を実施する。【175】*19年度 ・教員と事務系職員の共同と役割分担を明確にし、教員の教育研究へのより専念可能な体制の構築と機動的な意思決定の仕組みを形成する。(J-) ・現行全学委員会体制を見直し、教育研究以外の業務における機敏な実行のため、役員会の下に、専門部門(室)等の設置を進める。(J-)</p> <p>研究担当副学長</p> <p>共生システム理工学類長</p>

3. 教育活動について

) 全般

重要な点は、教育目標に向かってどう学生を教育しているのかと言う点について、どのように教育課程を編成し、さらに、その教育課程を有効に機能させるためにどのような教育方法をもっているのか、そして最後に教育成果としてどのようにつけていくかということにあります。

どうしても、成績不良な学生は必ずいるわけなので、成績不良者をこの制度でどのようにカバーしていくかということが検討課題である。

職業に直結するような教養だけでなく、更に一歩進めて、知的教養や知的探究心、思考力、読書などを通して自らを高める態度などを意識して育てるような教育の充実にも努めてもらいたい。

単なる就職活動の一環としてのキャリア教育ではなく、「大学でなぜ学ぶのか」「大学で何を学ぶのか」というような視点からのキャリア教育が求められる。

「大学での学びの意欲を高める上で役立った」という評価がさらに高くなるよう工夫、改善されることを期待する。

自己デザイン領域科目の設定、「キャリア形成論」の必修、「自己学習プログラム」等主体的な学習姿勢を持ち、進路選択において自己責任を果たせるよう導き、援助する教育課程実施は高く評価される。今後は、是非実績を積み定着させ、発展させて戴きたい。また、「自己学習プログラム」の設定の仕方にも是非工夫をお願いしたい。特に、「上級生リエゾン制度」の導入計画は是非具現化して欲しい。

全学の運営方向性

全学再編の制度改革に伴う、「教育重視」の大学づくりとして、「『教える』から『学ぶ』への転換」を掲げた。その目玉として、初年次教育としての位置づけを持つキャリア形成論や職業選択・人生設計の基礎を培うキャリアモデル学習を軸にしたキャリア教育がある。しかし、教育の転換の実体をつくるという点で十分とはいえないので、教養や知的好奇心、思考力など大学の教育目標を具体的に示し、それに照らして成果を検証するという、一連のプロセスを意識化するものが必要である。そのような観点で、仮称「福大スタンダード」を提起し、全学あげて検討の途上である。これは、学習スキルをふくむ、すべての学生が身につけるもの、選択的に個性形成を図るもの、などを想定し、その項目を構造的に示し、学生には自ら主体的に獲得する目標として、教員には授業等で配慮する教育課題、大学・学類としてカリキュラムの点検指標として、機能するものである。

教育の質保証、アウトカム(成果)の検証など、大学の教育力の説得的な説明が求められており、仮称「福大スタンダード」の試みだけでなく、GPA、単位の実質化、さらには、すべての教育力に関わる教員自身の職能向上(FD)も、さらに充実していくこととし、その具体化を図っているところである。

全学の運営方向性

教務支援グループで、「上級生リエゾン制度」現状確認と具体化の手だてを伝える。

役員会

・教育の基本的な考え方を「教える」から学生の主体的な学習を支援する「学ぶ」へと転換する。【001】*中期・主体的な人生設計と職業選択のできる教育を実施する。【002】*中期・「キャリア形成論」及び「キャリアモデル学習」が、学生に職業意識を持たせ、主体的な人生設計を考えるための参考になっているかどうかの分析を行い、これらの科目の改善を図る。

【046】*19年度

・成績優秀者に対する表彰制度を定着させるとともに、成績不良者に対して個別指導を行う。【051】*中期

・「教育の成果」を、知識、態度、技能の観点から検証し、教養教育において、人格形成とともに学習意欲・学習習慣の形成を含む「学習スキル」を習得させ、「教える」から「学ぶ」への「自学自習」の能力をつける。(B-)

・自己デザイン領域科目設定の意義を積極的に踏まえ、各学類及び全学協力による「キャリア創造科目」教育を進める。(D-)

学務担当
副学長

外部評価委員からの意見・課題等	副学長・部局長の改善方針	関連事項【中期計画・年度計画】(アクションプラン)
<p>共通教育(教養教育)部分については、科目分類が旧来の3分野のままであるという点に違和感をもった。1940年代のハーバード大学のジェネラル・エデュケーション・モデルに発するこの分類は、無効とまでは言わずとも、21世紀の現在では他の分類と代替可能なものになっているのではあるまいか。もっと大きな問題提起的くくりを準備するか(例えば「環境」「人権」「地域」など)、あるいは複数ディシプリンにまたがるくくりを用意するか(「歴史と文化」「キャリアと選択」「数理の世界」など)といったカリキュラムの形成が必要であるように思う。言い換えれば、教養教育カリキュラムの目標と構造を明確にすることである。</p> <p>福島大学では、全学共通カリキュラムの開発をどれくらいされているのか。課題があるとすればどんなことなのか示すことが重要となるであろう。</p> <p>教養教育の内容編成は、人文、社会、自然の3分野のままで科目が編成されている。現在、カリキュラム改革の流れから見ると、かなり不徹底であるとの印象を率直に受けた。もう少し違う知の分類が、今、求められているのではないか。1940年代のハーバード大学で作られた身内の学問分類の方法は、現在では変化しており、もっと違う観点から考えるべきである。21世紀にふさわしい学問分類の発展が求められており、新しい科目群を編成するとともに新しいカテゴリーのネーミングなども含めて、今後の御発展を期待したい。</p>	<p>全学の運営方向性 「教育重視」という点でいただいた評価を具現化する主要な課題が、「教養教育」の意味理解とその教育内容(構成論)である。「科目分類が旧来の3分野のまま」、「もっと大きな問題提起的くくり」や「複数ディシプリンにまたがるくくり」といったカリキュラム構成論に関してのご指摘は、しっかりした学内議論をしながら、その受け止め方そのものを議論しなければならない、と感じている。この指摘に共感する意見もあるが、本学の共通教育の内容論は、リベラルアーツ、一般教育、さらに専門(基礎)教育との関連などの「学士課程教育」全体構造から課題を整理して検討せねばならず、そうした議論の前提をつくりだすことが必要だからである。なお、科目分類について領域としての「総合科目」の創出が本学の特徴であり、ご指摘いただいた論点と重なるのであるが、さしあたっては、総合科目への努力を強めながら、それを契機として共通教育全体の内容論、カリキュラム論の議論を提起していくことで、ご指摘を受け止めていきたいと考えている。</p>	<p>教育担当副学長</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教養教育を充実させるため、教員全員が教養教育に責任を持つシステム(全学出動体制)を堅持し、共通領域科目の安定的な開講を図る。【058】*中期 ・共通教育の全学出動体制を堅持し、科目・分野担当者会議と学系会議との連携を検討するとともに、継続して問題点の分析と改善を図る。【058】*19年度
<p>)FD活動</p> <p>今後は、全学レベル及び各学類レベルでの教員組織内において、すでに開始され始めている学生の意見を取り入れた教育指導改善のためのFD活動をさらにいっそう活性化し、個々の指導や授業が従来にもまして充実したものとなることを期待したい。</p> <p>学生による授業評価については、評価結果を担当教員の授業改善に反映させるための取り組みにおいて工夫が見られるが、それにとどまらず、その結果を学生に対して公表することに関しても検討が望まれる。</p> <p>現在進行中の新しい教育体系についての学生や産業双方からの評価(FD)も実施していただきたい。</p> <p>第一は授業評価で明らかになった個別教員のスコアについては、少なくとも学内で公開できるように運んで行かれるべきだと思う。</p> <p>第二は、授業評価を介して教員と学生が交流しうる機会を持つことが、重要かつ有効である。</p> <p>第三に、今後特に奨めたいことは、現に学内で行われているFDの実践例を網羅的に点検しまた収集しておくことである。</p> <p>今、目のうつばりを取って、大学教員の専門性の発見と開発に連なるすべての活動をFDとして再認識する必要がある。その上で「発見」される活動は、福島大学の場合、実は少なくないはずである。「何をFDとみなすか」を研究し、既存FDの発掘に力を注ぐことも、また、「FD」の一環なのではあるまいか。</p>	<p>全学の運営方向性 FDに関して、「かなりの努力」という表現で評価いただいたが、課題もいくつか指摘いただき、すでに関係委員会では検討を始めているところである。本学での2001年から始まったFDプロジェクトという名称の実行委員会の形態を含めて、これまでの活動を振り返りながらFD義務化といわれる今日の到達点を確認する必要があったが、このコメントはその有益な指針というべきものとして受け止めたい。全学レベルとは別に各ファカルティ(学類)での教養演習の検討会や学生の実態調査などの動きがあり、各種委員会での検討課題がFD、つまり教育の見直しや改善につながるというケースは少なくない。授業方法や個別の授業科目という視野ではなく、より広く大学教育のとらえ直しと改善の課題を、大学教員の意識的な活動としてFDを組み立てるといふ指摘には、強く共感するところであり、励みとしたい。</p>	<p>教育担当副学長</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全学類の教員を受講対象として授業改善のための講演会を開催し、改善の方向性についての意識の高揚を図り、種々の改善技法の実践を促す。【059】*19年度 ・授業経験の少ない新任教員にFD研修会を実施し、授業公開、検討会に参加させる。【060】*19年度 ・総合教育研究センターのFD部門専任教員とFDプロジェクトが協力して、教育改善のための取り組みを進める。【061】*19年度 ・教員等による授業改善プロジェクトを発足する。併せてプロジェクトの研究成果及び教員による授業改善成果を公表し、授業において検証する。【062】*19年度 ・学生による授業評価を行う。授業評価方法等を改善し、結果について分析を行うとともに、学生からの意見を聴取し、平成20年度以降の授業改善に活かす。【063】*19年度 ・授業アンケートの蓄積されたデータを分析し、個別科目別の評価及び公表の在り方について研究する。【064】*19年度

外部評価委員からの意見・課題等	副学長・部局長の改善方針	関連事項【中期計画・年度計画】(アクションプラン)
) 教員養成・教員免許		
<p>人間発達文化学類に理科、技術等専攻部門を設定し、理工学類講座の応援を得て、免許取得が可能にするよう早急に検討をお願いしたい。勿論共生システム理工学類、経済経営学類、行政政策学類でも、教員免許取得は可能なよう全学類のカリキュラム選択を容易にする必要がある。</p> <p>また、小学校の児童や教員の理科嫌い傾向を改善したいので、小学校教員にも理科免許教員の配置を望みたい。免許を取れるようなカリキュラム設定と学生への指導をお願いしたい。これらの問題は、「教育重視の人材育成大学」を謳い、「地域に根ざす」本学として、最も重要な課題であると思っている。</p>	<p>人間発達文化学類 スタートしてみて、やはり目立ってきた課題ではないか。理工学類との具体的な連携の仕方を更に追求しつつ、併せて、学類の今後の教員配置の検討の中でも、どのような対応が可能なのかを早急に詰める必要がある。</p>	人間発達文化学類長
<p>人間発達文化学類の課題としては、理科と技術の教員免許がとれないことである。理工学類で取れると聞いているが、特に小学校の児童や先生は理科嫌いの傾向がある。地元の国立大学は、理科をしっかり教えていることを謳わないと、福島大学（人間発達文化学類）では育てられないという印象を受けるものである。是非とも力を入れていただきたい。大学役員会等の検討課題として審議していただきたい。</p>		
<p>同じ理系の科目である数学と理科の免許をそれぞれ別の学類で取得するという体制に違和感がある。大学の使命や、最近の教員の専門性の弱さをみると、大学ではできるだけ専門性を深めていただきたい。今後検討する必要があるのではないだろうか。</p>		
<p>人間発達文化学類の学生が、理科や技術の教員免許を取得するために共生システム理工学類の授業を受けながら取得することは可能か。また、小学校教員を目指しながら、理科2種免許を取得することは可能か。理科離れの進む中、理科免許を持った教員が学校現場では必要と思われる。2種類の免許取得は可能か。例えば、小学校1種免許と中学校国語1種免許取得は可能か。</p>	<p>人間発達文化学類 小学校免許と中学校免許の2種類についてはかなりの可能性として取得できると思われる。2種類の中学校免許の組み合わせ、あるいは本学類で提供している免許と理工学類の理科・技術との組み合わせについては、第一期生が後半学年生となる今年中に、課題の有無についてはっきりさせたいと考えている。</p>	人間発達文化学類長
<p>現場の立場から、小規模学校では教員が免許1つでは困る。教員採用、学校現場としては、小学校・中学校または中学校のうち免許が2つといった複数免許の取得を希望する。</p>		
<p>2種免許は、指導主事や教頭といった指導の立場になった時に必要になってくる。学生が過密スケジュールで専門を断念せざるを得ない状況になっていないか。また、教員の総合力が問われる昨今、そのような状況を学生自身が認識しているか。</p>		

外部評価委員からの意見・課題等	副学長・部局長の改善方針	関連事項【中期計画・年度計画】(アクションプラン)
<p>教員免許状取得等について、人間発達文化学類が全学的に責任を持つこと</p> <p>平成18年度の教員就職率全国第4位の実績は、マスコミに対して大いに宣伝していただきたい。特に義務教育においては、教科教諭のスペシャリストが求められる。学生に対しては、得意な何かをもたせるような育て方を実践してもらいたい。文部科学省、受験産業では、人間発達文化学類は教員養成学部の領域に入らないということだが、ぜひとも機会を設けて改革をお願いしたい。</p> <p>福島大学で優秀な教員を育ててもらいたいと思う。こぢんまりと小さくまとまるのではなく、いろいろな課題の解決に積極的に向かっていく、バイタリティーあふれる教員が求められているのである。このような視点からの教員養成を是非お願いしたい。</p> <p>教員採用についても、地元枠はやや小さくても地元を重視した取り組みをお願いしたい。</p> <p>学校で最も頼りになる教員は、アイデアをもって学校を良くするために様々な改善ができる教員である。大学教育においても実践されていると思うが、課題に対する企画力や課題解決能力を持った人材を育成してほしい。</p>	<p>人間発達文化学類 認定を受けた教員免許取得についてはそれぞれの学類が責任を持ちつつ、本学類も可能な限り全学の教職履修に協力することによって質の高い教員養成を目指すという、現在の教職履修体制を更に発展させる必要がある。</p> <p>人間発達文化学類 教育学部から人間発達文化学類になったことは、決して教員養成機能を弱体化したのではなく、これまでの教員免許必修制から選択制に変換することにより、むしろ教員養成機能の強化を図ったものである。人間発達文化学類は、前身の教育学部における実績を継承し、今後も教員養成機能を担う教育組織としてその任を果たしていく。この事を様々な機会を捉えて積極的にアピールしていきたい。</p>	<p>人間発達文化学類 長</p> <p>人間発達文化学類 長</p>
4. 学務活動について		
) アドミッションポリシー		
<p>アドミッションポリシーは入学者選抜要項に載せるものであるから高校生や保護者にも具体的に理解できるような記述にすべきではないか。あるいはこのアドミッションポリシーに、高校生や保護者にも具体的に理解できるような、かみ砕いた説明を付け加えることも考えられる。</p> <p>アドミッションポリシーを入試要項に書いていただいている。高校生にとって大変ありがたいと思っている。ただ、冒頭、山川副学長から概要説明のなかにあったように、高校生や保護者にもわかりやすいという観点からは、かなり抽象的な物言いで、高校生自身が読み込んで自分当てはまるかどうかを判断するのは、かなり難しいと考えられる。</p> <p>各学類において、概要説明にあったように高校生や保護者向けに噛み砕いたものを別に用意していただくと、高校生にとってより分かりやすいものになるのではないかと思われる。</p>	<p>全学の運営方向性 平成20年度の選抜要項に間に合わせるように、各学类等へのアドミッションポリシーの見直しの依頼を進めようとしたが、その見直し案は教員会議での審議事項となっており、選抜要項作成のタイムスケジュールでの4月上旬の審議は時間的余裕がなく、21年度選抜要項での見直しとした。見直しの趣旨については、各学類で了解を得ており、この秋から見直し作業に入るよう指示する。</p>	<p>学務担当 副学長</p>

外部評価委員からの意見・課題等	副学長・部局長の改善方針	関連事項【中期計画・年度計画】(アクションプラン)
<p>) 入学者選抜</p> <p>文化探究専攻の受験教科・科目は、前期日程では、大学入試センター試験で「数Ⅰ・数Ⅱ・数Aから1科目」、「数Ⅲ・数Ⅳ・数B、工、簿、情報から1科目」となる。個別試験は小論文なので、「数Ⅲ・数Ⅳ」を高等学校で履修しない者も受験できる。後期日程でも、「数学Ⅰ・数Ⅲ」を選択しなくとも受験できるようになっている。つまり、高等学校の教育課程で言えば、いわゆる文系の生徒でも受験可能なのである。</p> <p>いろいろな面から考えても文系の生徒が数学の教員になることは好ましいことではないと考える。専門性の深さが教員に求められていることを考えると、決して好ましいものではない。本県の学力向上のためにも是非検討していただければありがたい。</p> <p>一般入試(前期日程、後期日程、個別学力試験)に加えて、推薦入試(A推薦、B推薦、C推薦)、専門高校・総合学科卒業生選抜、さらに私費外国人留学生選抜、編入・学士入学試験といった多様な入試制度を設けて、多彩で優秀な学生の入学を目指している。入学試験にかかる教員と事務員の時間と労力は大変であるが、それに見合う成果をぜひ獲得してもらいたい。</p>	<p>人間発達文化学類</p> <p>文化探究専攻は、文系から理系まで広い領域の文化の探求を目的とした専攻であり、特定領域に対応した入試科目の設定は行っていない。数学教師を目指す学生に対しては、入学後の学習の中で、アドバイザー教員の適切な指導のもとで数学教育にとって必要な能力を確実に身につけさせたいと考えている。</p>	<p>人間発達文化学類 長</p>
<p>) 学生支援</p> <p>相談室に自ら訪れることができるような学生よりも、自分で主体的に動けない学生の方が問題は深刻である。大学が少人数教育システムを取っていることを活用しての、学生の精神面からの積極的な支援の一層の充実が求められる。</p>	<p>全学の運営方向性</p> <p>学生総合相談室の機能強化や学生生活委員、アドバイザー教員・演習担当教員などによる面接指導を実施し、必要な場合は迅速に相談室に連絡するなど学内連携強化のための取組を進めている。</p>	<p>学務担当 副学長</p> <p>・各学類・保健管理センター及び学外諸機関との連携を強化し学生総合相談室機能の充実を図るため、事務組織を再編成して新たに学生相談専門役を配置するとともに、学生相談の中心的役割を担って最新の知見に基づく助言・指導を行い、必要に応じて関係組織等と調整する専任カウンセラーを配置するための全学的方策を検討する。</p> <p>【079】*19年度</p> <p>・アドバイザー教員の任務遂行に資するために、保健管理センター及び学生総合相談室等の連携のもと、メンタルヘルスの基礎知識と学生対応の基本的技術習得のための講習・講演会等を定期的実施する。また、学生指導に関する教職員用「手引き」「マニュアル」の整備・充実を図る。【081】*19年度</p> <p>・学生総合相談室の体制を強化し、いつでも、気楽に相談できるシステムを確立する。(E-)</p>

外部評価委員からの意見・課題等	副学長・部局長の改善方針	関連事項【中期計画・年度計画】(アクションプラン)
) 卒業後の進路・就職支援		
<p>福大から地元産業界に優秀な人材の流れができるような仕組みを作る必要がある。それには、インターンシップなど現場を重視した大学カリキュラムの見直し、産業・民間レベルに対する理解を深めるための仕組みが必要。</p>	<p>全学の運営方向性 就職支援グループにおいて、すでに取り組んでいることではあるが、平成19年度秋には共生システム理工学類の1期生(3年生)が初めての就職活動の時期を迎え、「地元企業」への求人依頼を強化する。また、3年目を迎えて「福島大学合同企業説明会」(平成20年2月4日・5日実施予定)においても「地元企業」の積極的参加を要請するよう取り組んでいく。</p>	<p>学務担当 副学長</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業意識を高める授業科目を学年進行に応じて設定するとともに、インターンシップを充実させる。【047】*中期 ・事務機構改革により学生課就職支援室を「就職支援グループ」として独立させ、総合教育研究センターキャリア開発教育研究部門と連携しながら「就職支援センター」としての機能を強化する。併せて、後援会との連携によりキャリアカウンセラーの実質増員を含む就職相談体制の充実を図る。 【082】*19年度 ・就職ガイダンスの早期化、就職内定学生の積極的活用、女子学生向け就職支援講座の実施など中期計画に基づく就職支援事業の進捗を踏まえ、各事業の企画・内容の精査を進めながら質的充実を図る。【083】*19年度 ・演習・卒研指導等教員との連携強化を通じて学生の就職活動状況把握率を高め、状況に応じたタイムリーな就職関連情報の提供を行うとともに、これらの活動を通して卒業予定学生のO・B・O名簿登録の拡大を意識的に進め、先輩訪問体制の充実を図る。 【085】*19年度 ・就職支援機能を拡充するために、就職支援委員会・学類・保護者間の連携を強化し、学類が実施する保護者懇談等の機会を活用した就職支援事業を展開する。【086】*19年度 ・学生の「自分づくり」を支援し、すべての学生が希望する進路の実現を可能とする教育指導、就職支援活動を、カリキュラム及び学生指導の両面から、多様な形態で進める。(D-)
<p>産業人としての教育が強化される必要があり、大学教員のソフト、カリキュラムの充実などが望まれる。具体的に、福島大学の人文系各学類からは企業の管理、財務、総務系の人材を提供してほしい。</p>		
<p>大学は大企業志向の安易な就職指導ではなく、経営者と経営者のビジョン、事業の将来性などを勧奨し、中小、ベンチャー企業へ有意の人材を送り込む努力をお願いしたい。</p>		
<p>就職にはゼミの先生の指導が大きく左右するので、カウンセラーとゼミの先生との連携、協力体制も大きな課題として検討して頂きたい。</p>		
<p>人間発達文化学類後援会による就職支援活動は、同窓会員の活用により、就職活動の大きな力となっている。このような同窓生の活用を高める工夫もお願いしたい。</p>		
<p>全教職員が就職率を高める意識を持ち努力をお願いしたい。</p>		
<p>地元地域社会の協力も得ながら学類及び大学全体をあげての就職先確保・拡大の取り組みが必要であろう。</p>		
<p>昨今の厳しい就職環境において、学類の教育目標の特色を生かしたさらなる「進路の看板」づくりが期待される。</p>		

外部評価委員からの意見・課題等	副学長・部局長の改善方針	関連事項【中期計画・年度計画】(アクションプラン)
<p>国際交流</p> <p>若い、心身共に柔軟な時期に、異文化を体験することは、人間的な成長を考えると非常に重要である。特に大学生は、時間的にも精神的にも比較的余裕があるときであり、できるだけ異文化体験をさせたい。今まで以上に多くの学生が異文化体験をできるよう、国際交流に関する事業の一層の充実に取り組んでほしい。</p>	<p>全学の運営方向性</p> <p>平成19年度に入っても、台湾の台北大学、イギリスのスターリング大学、ベトナムのハノイ自然科学大学との交流協定が締結された。また、9月に実施したクィーンズランド大学短期語学研修(4年目)はこれまで最高の26名の学生が参加した。いずれも、本学の国際交流が着実に進展してきていることを示している。今秋には、本学の「国際交流の基本方針」(学术交流、学生長期・短期の海外派遣、留学生受入れなどの基本方針、本学の国際交流組織体制の整備)を確認し、全学的に国際交流の一層の推進をはかる。</p>	<p>役員会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国際交流協定締結校等との交流を充実するために、国際交流室を強化する。【089】*中期 ・韓国外国語大学校との交換留学を開始し、相互に留学の諸条件を整える。【089】*19年度 ・外国人留学生と日本人学生との相互交流のため、交流企画の活動を支援する。【093】*19年度 ・国際交流委員会及び国際交流室による効率的・計画的な国際交流事業を推進するとともに、新しい事務機構のもと、関係部門の連携・協働による交流事業実施体制を整備する。また、派遣留学生のリスクマネジメント実施体制を構築する。【152】*19年度 ・アジア・太平洋諸国の現国際交流協定校との交流を強化するとともに、国際交流の拡大を図るため、ベトナムのハノイ国家大学自然科学大学との協議を進め、国際交流協定を締結する。【153】*19年度 ・国際交流面では教育と学術の国際交流協定締結校の拡大をめざすとともに、現国際交流協定締結校9校との研究交流・学生交流の活発化を図る。【154】*中期 ・大学休業期間中を利用した、オーストラリア・クィーンズランド大学(学生交流協定校)への短期語学研修等を継続して実施する。【155】*19年度 ・教育及び学術に関わる国際交流協定を締結している大学との交流を促進する。(大学院生)【102】*中期 ・国際交流協定締結校への大学院生の留学派遣の援助を行う。【103】*中期 ・海外学術交流協定校の拡大・交流充実を基盤として、留学生教育の質の向上、交換留学生制度の拡充、海外短期語学研修、海外実習(調査、インターンシップ)、ITによる相互受講などを通じて、グローバル化に対応する教育機会を意識的に拡大する。国際交流を推進する専門的スタッフの配置・育成を図る。(B- ~)
<p>外国人に対する教育の門戸を更に広げてみてはどうかと考える。従って文理融合学域の教育をこれら外国人に施し、たとえば日本の伝統と文化を基礎とした“匠の技とその世界”について、大学教員や実践者による教育をするなどは日本理解に大いに貢献し、また理工学類の名声を内外に知らしめることにつながる。</p>		

外部評価委員からの意見・課題等	副学長・部局長の改善方針	関連事項【中期計画・年度計画】(アクションプラン)
5. 研究活動について		
<p>研究面では、12の学系間の文理融合研究をどのように推進していくかについて、体制の整備、共通認識の形成、研究費の獲得、地域社会との連携の在り方等に関する検討を深め、改善を図るよう期待したい。</p>	<p>全学の研究活動推進の方向性 (1) すべての研究分野で研究活動を推進するとともに、社会と時代のニーズに対応しながら、組織的な研究グループの形成と研究推進を支援する。 (2) 学系においては、研究者集団としての機能に加えて、学生教育に関わる機能や若手研究者育成についても配慮し、学系のシナジー効果のための支援を行う。 (3) 積極的な情報発信と窓口対応を行い、広範な研究分野や文理融合的な課題において本学の研究シーズとのマッチングを考慮した連携活動を推進する。 (4) 研究推進機構本部会議、連携会議など定期的な懇談体制を整備し、意識の統一と意志決定の迅速化、明確な責任のもとに実施体制を構築する。国内外から活発な情報収集を行い、収集した情報を適切な研究グループに直ちに提供する体制を整備する。 (5) 学長補佐、学長特任教授、副学長補佐職を創設することを提案し、責任体制を明確化するとともに、インセンティブの付与についても導入を検討する。</p>	<p>役員会 研究担当 副学長</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学系、学系を越えた研究グループを基盤とした集团的、組織的な研究プロジェクトに「プロジェクト研究推進経費」を確保・配分し、研究活動を行うとともに、これまでの活動について分析を行う。【105】*19年度 ・研究推進委員会において、「プロジェクト研究経費」の配分を受けた集团的、組織的な研究の進捗状況を点検するとともに、企画広報部門と連携して、積極的な広報活動を行う。【106】*19年度 ・各学系ともに立ち上げたプロジェクト研究を深化し、継続的に発展させ、あるいはそれらを踏まえた新しいプロジェクトへの進展へ向けて取り組んでいく。これらの成果を、科学研究費の研究に結実させたり、地域社会に活かすなどの取り組みにも力を注いでいく。【107】*19年度 ・研究費については、研究活動を続ける上での必要経費を確保しつつ、研究の活性化に資する方途を確立し、それに基づいた財政的支援を行う。【123】*中期 ・特色ある研究の活性化を図るために、奨励的研究助成予算を確保・措置する。前年度までの実績を踏まえ、募集・選考・配分等の方針について見直しを行いながら、推進する。【123】*19年度 ・国際交流協定締結校を含む外国の研究組織・研究者と本学との研究展開のために、積極的な研究成果の広報活動を行いながら、科研費等外部資金の獲得に努める。【125】*19年度 ・本学における研究活動を推進するために、平成17年度創刊した大学機関誌「福島大学研究年報」を継続的に刊行するとともに、全学としての研究成果公表体制を検証する。【126】*19年度
<p>是非福島大学の特徴を見いだせる研究に文理融合の力を発揮して欲しい。</p>	<p>研究推進機構運営委員会を実働できる「研究推進機構本部」とするなど、体制の強化を検討する。 研究推進に関わる経費を確保・管理し、年度予算に盛り込まない新規事項などに対応し、本部長の裁量と責任の下に効果的に運用できるよう検討する。 また、研究推進機構の機能を集めた施設の新設を計画し、先端的な研究設備及び地域連携のための支援設備を整備することを検討する。本学においては、施設設備が絶対的に不足しているという認識をもとに、全ての機会を捉えて増築を模索する。</p>	
<p>大学院の研究体制は今後の課題であるが、産学が医工連携し、上記医療福祉分野のクラスターを形成出来るよう尚一層の研究費の増額並びに優秀な研究者の大学への招聘を促して欲しい。</p>	<p>現在ある登録研究会の格上げなどをもとに制度整備を行い、自立した研究組織であるプロジェクト研究所の設立を検討する。</p>	
<p>今後の一層のシナジー効果をもたらすためには、適切な仕組みが必要であり対応されているようであるが、地道な積み重ねが必要であり研究担当副学長のリーダーシップに期待したい。</p>	<p>科学研究費に関わる間接経費については、研究推進のための経費と位置づけて、申請率や採択率の向上などを目指した戦略的な使用を可能にすることを検討する。</p>	
<p>今後学系内の連携体制の充実及びその進行状況を確認しながら、集団的研究活動のさらなる進展が望まれる。</p>	<p>研究活動を行う教員の負担軽減のため、学生実験実習補助、事務補助、研究補助などのための研究組織への研究補助員(RA)制度の導入、研究準備資金等の支援策を検討する、委員会組織の抜本的な再編を検討する、教育・研究・社会貢献への教員の努力目標を個別化するなど、研究に取り組む余地ができるよう検討を行う。</p>	
<p>平成18年度科学研究費助成については、申請件数の増加、新規採択率も31.6%となり、全国15位になるなど件数と経費総額ともに過去最高(若手スタートアップ含む)を記録し、積極的な取り組みの成果が現れていることは評価される。今後一層の成果を期待したい。</p> <p>「学系」制度導入という組織改革が結果的に科学研究費申請数の増加や共同研究・受託研究件数、奨学寄付金の増加としてその効果が現れてきていることは高く評価されるがその継続的発展に対するフォローアップ施策が必要となると思われる。</p>		

外部評価委員からの意見・課題等	副学長・部局長の改善方針	関連事項【中期計画・年度計画】(アクションプラン)
<p>計画されている「プロジェクト研究」や国際交流協定校との共同研究の実施、研究成果公開事業の展開など、社会への還元ばかりでなく学生教育へ直ちに反映されるなどシナジー効果が現れ始めているようであるが、定着したシナジー効果には時間が必要であり、継続的な努力を期待したい。</p>	<p>学系としての研究活動のさらなる推進のため、プロジェクト研究の推進、若手研究者の育成、学系長のリーダーシップ等が必要であると考えます。</p> <p>また、研究活動に使用するスペースが不足している状況にあり、緊急な研究スペースの確保が必要である。シナジー効果の発揚のためには、人材+資金+活動スペースの確保を行いながら、綿密な支援策を講じる。</p>	<p>・社会に対する大学の研究活動面でのアカウンタビリティ履行を促進するために、「福島大学研究年報」、Web公開している「全学研究者総覧」の内容を充実させるとともに、「学術機関リポジトリ」による公開も行う。【127】*19年度</p> <p>・大学の研究の活性化と、研究活動にかかる円滑な外部資金導入の仕組みを構築する。【130】*中期</p> <p>・「福島大学研究推進機構」の企画・調整機能を強化するよう組織を整備して、研究活動の活性化に努める。【130】*19年度</p>
<p>現在進行中の科研費による協定校（中南財経政法大学）との共同研究及び文部科学省海外先進研究実践支援経費による協定校（ミドルテネシー州立大学等）との共同研究や学術振興基金による海外派遣6件及び協定校学術交流等の学術交流活動が一層活発に展開されることを期待する。</p>	<p>協定校との連携推進に不可欠な学術情報や施設整備など研究基盤の国際化を進め、情報提供サービスの向上を図り、戦略的な経費使用により活動支援を充実させる。</p>	<p>・地域創造支援センターの事業部にリエゾン部を立ち上げ、企業訪問等を実施し、企業・地域と大学の有機的な連携を推進する。また、産官民学連携活動の中で、リエゾンオフィスを活用しながら地域との協働を一層充実させるために、連携協力員の増員を行う。【132】*19年度</p>
<p>福島市街に開設した地域創造支援センター「リエゾンオフィス」や福島県ハイテクプラザに開設した「産官学連携研究室」については今後その成果が現れることを期待する。理工学類大学院の設置を進めそのシナジー効果を期待する。</p>	<p>今後、リエゾン機能の強化、産学官連携コーディネーター及び連携研究員・連携協力員の活動の推進及び連携強化、登録研究会交流会、友の会制度の創設等が必要であると考えているが、一年前倒しで設置する「共生システム理工学研究科」での教育研究内容を紹介しながら、地域や産業とのいっそうの連携を推進する。</p>	<p>・学外機関との連携を進めながら、特に福島県ハイテクプラザ及び福島県産業振興センターとの協働・連携を強化し、産学官連携研究室の利用促進と共同研究支援を推進する。【133】*19年度</p>
<p>大学として各部署の特性を生かした評価システム（部局ヒヤリング等を含めて）の構築が望まれる。部局評価は単一のスケールでは評価が難しく適切なスケールが必要でありかつ最も困難な事項であるが不可避と思われ、今後検討されることを望む。特に理工系分野の共生理工学類の設置がそれぞれの部局の更なる発展に繋がることを期待する。</p>	<p>部局により、教育研究内容や社会・産業との関わりが異なること、各教員においては教育、研究、社会貢献、学内庶務への関わり方が異なることを踏まえて、評価システムに必要な具体的項目を挙げて検討し、学類長のリーダーシップのもとに研究教育活動の推進を目指して公平かつ公正な評価システムの構築を図る。</p>	<p>・研究成果を地域社会に提供するため、多様な機会を活用し、本学研究シーズの紹介及び学外機関との連携・交流を積極的に実施する。また、福島県高等教育協議会・地域連携推進ネットワークの有効活用により産官民学連携を促進し、企業・地域ニーズと研究シーズのマッチングを推進する。【141】*19年度</p> <p>・本学の研究者を広く学外に紹介し、多様な人事制度として導入された特任教員や研究員（プロジェクト）による人材の確保を検討する。【176】*19年度</p>

外部評価委員からの意見・課題等	副学長・部局長の改善方針	関連事項【中期計画・年度計画】(アクションプラン)
<p>今後知的財産権の出願登録について教員への啓蒙，支援活動を行いながら，積極的に取り組まれることを期待する。</p>	<p>知財管理については、教員と事務職員が一体となった専門家集団を組織して、育成・管理・活用のもとに、意志決定を明確化して戦略的に運営する。</p>	<p>・任期制については、特定分野（共生システム理工学類）における教育研究補助者に対して引き続き実施するとともに、必要に応じて研究プロジェクトや教育補佐員に対しても導入する。公募者の資格等については、英文で公示し、雇用目的に合う人材であれば、特別な条件を付さないこととする。</p> <p>【177】*19年度</p> <p>・外国人及び女性の教員採用については、今後とも優れた人材を積極的に確保する観点から、外国人や女性が働きやすい職場環境を整備する。外国人研究者の応募機会を積極的に保障するため、公募文書等の英文版を作成する。</p>
<p>教育研究の質の向上には若手人材の育成が不可欠でありデュアトラック制度を始めとした若手教員の育成並びに女性教員比率向上のための積極的な人事政策に取り組んでほしい。また学生の質の低下は、大学院の進学率、ひいては研究にも重大な影響を及ぼす可能性があり、大学としての支援策を考えていただきたい。</p>	<p>人事制度については全学的な課題があるが、若手教員・研究者の育成並びに女性教員・研究者の支援を検討するとともに、評価をもとにした人材の育成策をあわせて検討する。</p> <p>学生教育の場に最新の研究活動をフィードバックし、学生たちの知的好奇心を刺激しつつ充実した専門基礎教育を行う仕組みを構築する。</p>	<p>・外部の有識者を招請して各年度及び本中期計画期間の研究目標に関するヒヤリングを開催し計画の立案・修正を行うことで、大学における学術研究を社会に開かれたものにする。【128】*中期</p> <p>・前年度に実施した研究活動についての外部評価に基づき、特色ある研究の推進を目指した改善策を検討し、実施する。【128】*19年度</p> <p>・共生システム理工学類研究実験棟の新営に伴う既存建物の改修整備及び研究室・実験室・演習室・事務室・会議室等の再編・移転を、既存施設使用実態調査等に基づいて実施する。また、「福島大学2015プラン」に沿った施設整備長期計画の策定準備を進める。</p>
<p>また、外部の有識者を招請して各年度及び本中期計画期間の研究目標に関するヒヤリングを開催し計画の立案・修正を行うことで、大学における学術研究を社会に開かれたものにするのが実行に移され機能することを期待する。</p>	<p>外部有識者の評価を確実に実施するスキームとして、役員会のリーダーシップのもとに、研究推進委員会と地域創造支援センターにおいて改善策を実施する体制を強化する。研究成果公開を基本とする広報体制の整備と、これによる新たな研究の推進のため、学会開催、学会発表などの支援を検討する。</p>	<p>【204】*19年度</p> <p>・基礎的・個別研究を進めるとともに、プロジェクト研究・地域連携的研究等の集団的研究を推進するため、研究組織としての学系の活動を推進する。学類・学系を超える学際的な課題研究、国内・国外大学等諸機関との共同研究を支援する。若手研究者・女性研究者への研究支援を強化する。</p> <p>・支援体制を強化し、研究費（基盤研究費と奨励的研究費）を確保する。研究推進機構による調整機能を強化する。（G- ~、）</p>

外部評価委員からの意見・課題等	副学長・部局長の改善方針	関連事項【中期計画・年度計画】(アクションプラン)
<p>6. 人間発達文化学類について</p>		
<p>新しい方向性を持った専門教育を実施していくうえで、アドミッション・ポリシーを明確にしていく必要があるが、その点では、人間発達文化学類も含め各学類ともはっきりと明記していることは評価できる。今後はさらに一段と、育成すべき人材像や目指すべき教師像を掲げ、福島大学としての質の保証を確保しながら、どのように個性ある特色を打出していくかが大きな課題となってくるように思う。そのためにも、外へのアピールもさらに力を入れていくことが分科会でも指摘されており、課題であると思う。</p>	<p>学類を作り上げる時期、新学生を向け入れる時期においては積極的に広報に打って出たが、まだ理解が不足という指摘であり、受験生、高校生によりわかりやすい形での学類説明を再度広く行うことを考えたい。推薦入試や前期日程入試での受験生が漸減していることと考え合わせ、今年度の入試広報は新たな気持ちで行うべきであろう。</p>	<p>人間発達文化学類長</p>
<p>専攻の定員と学生数とを見た場合、また、教員希望の学生数を見た場合、改編しても学生のニーズは変わっていないのではないか。定員数を再見直しの必要があるのではないか。</p>	<p>きわめて重要な問題として受け止めている。この3年間の実態を踏まえ、問題の所在とその対応策について検討を開始する必要がある。</p>	
<p>職業高校の学生の受入や過疎地域、地元卒の学生受入の現状はどうなっているか。</p>		
<p>県教委との継続的な連携による「福島県の教員スタンダード」の検討、策定の活動は高く評価できるが、それを学類の教育の中の教員養成プログラムに生かすこと、あるいは求める像としての「学生スタンダード」などを作り上げること</p>	<p>平成17年度から福島県教育委員会と共同で「福島の教員スタンダード」策定に取り組み、今年度、その成果を県内に公表することができた。今後は、教員養成段階、教員研修段階でそれをどのように活用していくかが課題となる。本学類では、学類教育のスタンダードとして具体化し、教員養成カリキュラムの中に適用すべく検討を開始したところである。</p>	
<p>学生一人一人がそれぞれの目指す目標に向かって、幅広い教養の獲得とともに、深い専門性の確立もおおそかにされることのないよう、教員側の努力を期待したい。</p>		
<p>今日、教員養成は、全国的な質的水準の維持と同時に、その上に立ってさらにそれぞれの大学等養成機関の特色を打ち出した個性ある教員を養成していくかが問われようになってきている。教職課程認定等でまず「教員養成に対する理念、設置の趣旨等」の説明を求められるようになってきたこともその表れの一つであろう。福島大学人間発達文化学類において養成される教員の特色や個性とはどのようなものなのか、具体的実証的に訴えかけていくものの提示が必要であろう。</p>	<p>今回の改組の一つのねらいは、人間発達文化学類という名称にふさわしい専門カリキュラムを提供しつつ、教職課程に必要なコアとなるカリキュラムを維持することによって、従来型の教員養成学部とは異なる特色のある教員養成を意図したものである。学類への移行4年目を迎える平成20年度こそ、教育の成果の具体性、実証性が問われる年であると認識している。</p>	
<p>地元の実情に対応した、過疎地域における人材育成を念頭においた入学者選抜地元卒の設定や複数(校種・教科)教員免許取得制度の整備の課題、あるいはまた学類単独の自己完結的なものではなく、全学的な視野で就学前・初等・中等教員の養成システムを考え、そのマネジメントと実施に責任を持つ組織として自らを位置づけていく課題等の検討が必要</p>	<p>既に、全学組織である総合教育研究センターと連携しつつ、福島大学の教職課程の充実に学類としてできる限りの役割を果たしている。他方で、全学教職カリキュラム委員会の設置など、今後更に大学全体として教員養成機能の充実が求められている。このことを踏まえ、本学類として、更にどのような貢献をすることができるのか検討していきたい。</p>	
<p>個人単位の申請だけではなく、多専門領域の教員が共同して学際的なテーマに挑むことや、人間の教育や発達に関わる今日的なテーマに携わることの意思表示として共同研究の申請を積極的に行って行くことが必要ではないか。</p>	<p>本学類の教員が所属する学系において、学類の教育理念に沿ったプロジェクト研究が活発に行われるよう、条件整備を工夫したい。</p>	
<p>地元教育界との共同した取り組みの強化とともに、「人間の発達と文化の探求・創造に関心をもち、現代社会が直面する人間の発達支援の課題に貢献」する研究と教育に携わる新しい組織として、県内外の一般行政・企業・民間組織等とも連携した、旧教育学部時代以上の幅広い分野での取り組みを期待したい。</p>	<p>福島の教員スタンダード策定の取り組みを一つの象徴として、県や市教育委員会と密接に連携しながら教員養成や教員研修に取り組んできた。今後更に、企業や民間組織を含めたより広範な連携の下で、人間発達文化学類にふさわしい地域連携のあり方を追求したい。</p>	

外部評価委員からの意見・課題等	副学長・部局長の改善方針	関連事項【中期計画・年度計画】(アクションプラン)
7. 行政政策学類について		
<p>入学者選抜方法は、適切なものと思われるが、「学生受け入れは、適切に実施され有効に機能している」とする記述については、今後、組織変更後の学年進行と並行して、具体的な検証が必要であろう。</p>	<p>入学者選抜方法が適切かどうかの検討を学類1回生が卒業する平成21年3月を睨んで、平成20年度以降開始する予定である。推薦入試については、平成19年度に中間的な総括を予定している。</p>	行政政策学類長
<p>教員評価は、これから学類単位でピアレビューによる実施が予定されているということだが、実質のある仕組みづくりが今後の課題であると考え。</p>	<p>教員評価については、教員評価ワーキングを設置し、検討中である。</p>	
<p>他大学における非常勤講師担当を、社会貢献として積極的に評価すべきかどうかについて、本務との相関関係の問題も含めてその位置づけを検討されたい。</p>	<p>他大学における非常勤講師担当については、教員の教育研究面での社会的評価を示すものとして、また高等教育をささえる人材が潤沢ではない地方にあっては、大学間の協力・連携のひとつとして捉えている。本務に支障を与えるような状況にはなっていない。</p>	
<p>2年次から学生各自が所属する専攻として3専攻制が採用されているが、適正な教育体制の維持・確保という点で、専攻間における所属学生数のバランスが重要である。これまでとはくに問題がないということであるが、常に考慮されるべき課題であろう。</p>	<p>「学生の選択の自由をなるべく保障して、学生が主役という学類の個性を大切にしていきたい」と当日外部評価委員に回答したものであり、今のところ制度変更は考えていない。確かに実習・調査科目の受講者比率は必ずしも高くないが、2年次の専攻入門科目や3年次・4年次の専門演習で実習・調査を半ば必修に近いかたちで行っている。なお、実習・調査科目の受講者比率を高めるための開講方法等の工夫は学類内で検討していきたい。</p>	
<p>地域の政策課題の発見と解決能力の涵養という教育目標との関連で設置されている実習・調査科目については、選択科目であることから、学生の受講率が約3割と必ずしも高くない。専門演習等でのカバーも可能であるが、学類の教育目標上重要な柱とされていることとの関連上、受講学生が少ないということであれば、この科目の位置づけ、開講方法等について工夫が必要であろう。</p>		
<p>実習・調査科目は、地域がどのような課題をもち、どのように解決していくかということや学ばせる分野として設定されているが、学生自身に政策課題の発見能力・解決能力を身につけさせることを教育目標の重要な柱の一つとして掲げている反面、必修科目ではないということもあって、実際の参加者が、必ずしも多くないということである。学類の目標と実施上の困難性をうまく調整していくことが今後の課題であるとの印象を受けた。</p>		
<p>GPA制度による厳格な成績評価及び単位の実質化を実施し、きめ細かな履修指導、シラバスも充実しているが、さらに、成績不良学生（GPA低数値、履修単位数不足）に対する履修指導体制についての検討が望まれる。</p>	<p>学類のなかで対応のしかたを議論していくべき課題であり、議論の結果を待ちたい。成績不良者・長期欠席者に対して、教務委員会が保護者や演習担当教員などと連携をはかり、個別指導の強化に努める。平成19年度は学類内で検討組織を設けた結果、文科省「社会人の学び直し対応推進教育プログラム」が採択された。この経験を活かして、今後も検討・工夫していきたい。</p>	<p>・行政政策学類では、成績不良者・長期欠席者に対して、教務委員会が保護者や演習担当教員などと連携を図り、個別指導を強化するとともに、除籍・退学者に関する分析をする。【051】</p>
<p>文部科学省科学研究費補助金の交付については、申請率を向上させる工夫が望まれる。この3年間、奨学寄付金及び受託研究の受入がゼロである点については、地域社会との連携強化という大学・学類の理念との関連から見た場合、人文社会科学という研究分野の特殊性を勘案しても、その向上にむけたさらなる検討・工夫が必要であろう。</p>		
<p>研究面では、やや弱いと思ったのは外部資金の導入面である。科研費は努力されているが、委託研究が少ないことについては、人文社会系だからという事情もあると思うが、地域社会等各種連携を重視していけば、いろいろな結びつきによって獲得へ繋がると思うので積極的な取組みが望まれる。</p>		*19年度

外部評価委員からの意見・課題等	副学長・部局長の改善方針	関連事項【中期計画・年度計画】(アクションプラン)
8. 経済経営学類について		
<p>何をどの程度達成すれば、「品質保証」付きの学生を教育したと評価できるかという評価基準と評価方法を大学からの視点だけではなく、社会からの視点でも検討しておくことである。</p>	<p>卒業要件GPA制度・経済経営リテラシー科目等、カリキュラム面での「品質保証」のための仕組みを再点検する。学類カリキュラムの1サイクル終了時点における開講科目の見直し等、カリキュラムの本格的見直しを平成20年度において行う予定である。 また、カリキュラム以外での面での仕組みも検討すると同時に、卒業生や企業の声を聴取する機会を設定することを検討する。</p>	<p>経済経営学類長</p>
<p>卒業要件GPAについて卒業できない者が多数であるのか心配である。GPA制度が有効に機能するための経過観察とフォローの仕方について、対策が必要である。</p>	<p>学生のセメスターごとの成績の教員会議の報告、要卒GPAに満たない学生の指導を行ってきたが、学生の成績動向を見ながら、適切な対応をしていく。</p>	<p>経済経営学類では、アドバイザー教員制度や新設の早期警戒制度の定着及び保護者との連携の強化等により、成績不良者への個別指導の一層の充実を図る。【051】*19年度</p>
<p>経済分析専攻へ配置された教員数が著しく少ない。国際地域経済専攻に重点を置くという特別の方針が経済経営学類にあるのであれば、話は別であるが、そうでないのであれば、他大学では、新古典派経済学が重視され、それに基づく経営学や会計学が広く講義されており、各種国家試験等でも頻出している現状を考えると、早急に教員数バランスを是正し、新古典派経済学、数学、統計学などを含めた経済分析専攻の教育を充実する必要がある。</p>	<p>現在の教員の定員管理の仕組みでは、すぐにはバランスの是正は困難であるが、全学の定員管理方式の今後の改革を見据えながら、中長期的な課題として捉える。</p>	
<p>学類長は「福大ブランドの復活」を強調されていたが、その実現に向けて学類はいかなる戦略や戦術を展開すれば良いのかをよく検討する必要がある。</p>		
<p>学類教員の過去5年間の主要な研究成果3点を掲載した研究成果一覧表だけでは、せっかくの教員の研究成果がほとんど見えてこない。是非とも研究成果一覧表を充実したものにしたい。</p>	<p>現在、HP上に「教員紹介」と「研究者総覧」を掲載しているが、これを充実させるとともに、研究者一覧表の充実を図る。</p>	
<p>長い伝統をもつ経済経営学類の卒業生の人脈を活かして、外部資金の獲得、とりわけ複数の教員と資金を確保できる寄付講座の設置を目指すことである。複数の寄付講座を獲得できれば、その効果はかなり大きいものがある。</p>	<p>今年度は大同生命からの寄附講座を頂く予定になっているが、更に大口の寄附講座の獲得を目指す。</p>	
<p>キャリア教育の充実</p>	<p>キャリア関係講義・公務員講座・簿記講座等が一定の成果をあげつつある。自習室(キャリアアップ信陵ルーム)の整備とともに、学生の資格取得等に対するサポートの強化を検討する。</p>	<p>・経済経営学類では、きめ細かい履修指導を行うとともに、公務員試験・各種資格試験の実績を踏まえ、学生の自主的な学習を支援するために、自習室を整備する。【057】*19年度</p>
<p>研究活動の促進と地域貢献</p>	<p>学系の研究活動を学類として支援すると同時に、協定校との共同研究等を促進する。また、市民講座等を通じて学類の研究成果の地域への還元を行う。</p>	

外部評価委員からの意見・課題等	副学長・部局長の改善方針	関連事項【中期計画・年度計画】(アクションプラン)
9. 共生システム理工学類について		
<p>福島高専としては、地域に根ざした人材育成に重点に置く貴大学大学院の設置を早期にお願いすると同時に教員間の研究の交流や連携の強化をお願いしたい。</p>	<p>福島大学では科学技術に関連する学域の文化的・物質的伝統が希薄であり、近隣大学の理工学部での教育研究活動との比較で遅れをとっているのは事実である。</p> <p>本学類としては、以下の対応を考える：</p> <p>(1) 先ず基盤となる学部教育の充実を図り、教育理念に適った人材育成の教育実績を積み上げることを第1とする、</p> <p>(2) それを補完する体制として研究を重視する大学院研究科を早期創設する。すなわち、地域産業界との産学連携や共同研究・開発を通じて研究教育活動を積極的に展開するため、大学院研究科を創設し、その教育研究体制の中で文理融合の新学問領域を達成する。</p> <p>(3) 外部資金による研究費の確保に積極的な活動を展開する。そのため、産業界が大学に積極的に足を運べるような教育・研究環境を早急に整備し、また、産業界や研究機関等のトップが客員教員として大学教育にも直接参画し産業界等のニーズにマッチした実践教育の実施できる教育体制を構築することを目指す。</p> <p>(4) また、大学院研究科の教育目標に沿った人材育成（高度専門職人/研究者・技術者）を実施するための具体的な人的整備および研究教育施設設備、産学連携研究体制等について詳細に検討する。</p> <p>(5) 学生の資質の一層の向上を図るために、実践科目、実地体験や海外演習の実施に向けた具体的実施体制（人的および財政的支援体制）を含め組織的な修学指導体制を確立する。</p>	<p>共生システム理工学類長</p>
<p>“実践から創造への教育”をキーワードに地域に密着した人材育成及び産官学連携による地域貢献を貴学部と同様に目指している当校としては、本科の卒業生や専攻科修了の学生の積極的受け入れを検討していただきたい。</p>		<p>・2年目を迎える高等専門学校を対象とする推薦制編入学試験（経済経営学類、共生システム理工学類）の定着を図る。【019】*19年度</p>
<p>優秀な女子の入学学生を多く受け入れていることも理数だけに重点を置く従来型の工学部の学問領域と異なることが地域社会から認められていると思われ、高く評価される。この傾向を今後も持続されることを期待する。</p>		
<p>学類長がまとめられた自己点検・自己評価書の中にある“課題”について、持続的・自律的に検討がなされるよう要望したい。共生システム理工学類が、福島大学の中核として、総合的な発展を期待したい。</p>		
<p>共生システム理工学類における「文理融合の教育理念は時代の方向性として間違いのない、また、地元産業界から産学連携による活性化と人材育成への期待度が高い」と評価できる。しかし、研究活動を充実するには必ずしも充分な研究環境にはない。学類が掲げる教育理念の達成のためには更に一層の外部資金獲得等の努力が必要である。</p>		
<p>AO入試等のアドミッションポリシーと出口対応の効果的な対策の検討が必要である。</p>	<p>アドミッションポリシーを高校生でも理解できる文章として広報の徹底化を図る。卒業時に於ける学生の学力・実践力等の保障（質の保障）するため、補正教育のあり方を含め入学生の基礎学力を確保する効率的な仕組みを確立する。教員の現場力（学生の置かれた状況、問題点の抽出し解決に至る現場での対応力）を産学連携や交流の中で自ら学ぶ時間確保の環境を整備する。</p>	<p>・共生システム理工学類では、入学試験の結果や基礎学力・進路希望等の調査をもとにカリキュラム及び修学指導体制を見直し、その結果をアドミッション・ポリシーの提示方法や大学入学前の学生への修学アドバイス体制に活かし、それらを広報活動に積極的に反映させる。【023】*19年度</p>

外部評価委員からの意見・課題等	副学長・部局長の改善方針	関連事項【中期計画・年度計画】(アクションプラン)
10. 産学連携・地域連携について		
産学連携に責任をもつ役員を配置し、その役員をバックアップする体制を構築されたい。	全学の運営方向性 産学連携の外部との窓口は「地域創造支援センター」で、担当役員は地域連携担当副学長である。外部から「地域創造支援センター」を通じてのニーズに学内で対応するのは、「研究連携機構」であり、担当役員は、研究担当副学長である。「研究推進機構」では、学内対応の仕組み作りを進めている。「地域創造支援センター」と「研究推進機構」との連携を深めることで実効を挙げていきたい。	地域連携担当副学長
福島大学は地元あるいは地域に育てられてきた大学として長い歴史を持って、地域から信頼されてきた大学である。福島市の中心市街地は、寂しくなっている、その原因の一つは大学移転だと思っている。そこで例えば、県立医科大学と連携を図りながら、市内の空きビルの上層階を活用した何らかの大学からのコミットメントとかを、考えた方が良いのではないか	中心市街地活性化への貢献は、「チェンバおおまち」の3階を福島県から借り受けて、「街なかランチ」として現代教養コース1年生授業や公開講座の開講、教育相談を行っている。 市内4大学(本学、福島県立医科大学、福島学院大学、桜の聖母短大)は、福島商工会議所の「ふくしまふれあいカレッジ」に協力して、本学サテライト「街なかランチ」などで講座を開講している。	総務担当副学長 ・福島県・福島市等と連携し、福島大学サテライトを始め、大学外の他施設も利活用して社会貢献事業を実施する。特に、福島市市制100周年に当たることから、福島市市制100周年記念事業と連携し、市街地にて社会貢献事業を実施する。【136】*19年度
産学連携については、全国で大学発のベンチャー企業の設立が、1500社ほどある。新しいニーズを基に、福島大学においても活発な大学発のベンチャー企業の設立を期待したい。	すでに取り組みされている現在3社であるが、続いてベンチャー企業が出てくるように、起業、ベンチャー立ち上げの講座開設や、仕組み作りの整備を行っている。	学務担当副学長 ・大学発ベンチャー企業立ち上げのための環境整備や支援体制づくりを更に推進するとともに、学内手続きとしての技術移転に関する扱いを定める。【188】*19年度
研究、教育両面にわたる地域との密着性を特色として強調されるとよしいのではないか。	人材育成はもとより地域社会に有為な人材を送り出すことは、本学の使命である。地域社会の諸課題解決のため、新設の理工学群と既存の人文社会学群の文理融合した形で対応できるのが本学の強みであり、特色でもある。地道ではあるが、社会のニーズなどに応え、社会貢献活動を努めていくのが本学の使命でもあり、成果を上げ、ひいては、外部資金獲得にもつなげたい。	地域連携担当副学長
文理融合の実践モデルとして福島大学発ベンチャー企業を立ち上げ地元企業を触発し、連携し新産業を創出する先導役を果たしてほしいと念願するものである。		
理系の研究学類を完成させた今、地域産業に対する産学連携活動をどのように展開するのは、福島大学の戦略上の大きな柱となる。 また既存の文系も、地域社会が有している現実的な課題解決に研究成果をどのように活かすのか、そのことを意識した研究・教育面でのプログラムを構築する検討を開始されたい。		
福島大学の特色が欠けるのではないか。		
とりわけ地域振興の問題については、政治的な思惑に左右されることが無く、長期的な視点に立ったビジョンを示す事が出来るシンクタンクなどの研究機関の少ないこの地域においては、大学以外にその役割を担う組織は無いのではないかと思う。	地域の諸課題と取り組み、地域振興を図るのは、本学の使命と考えている。例えば、本学の地域創造支援センターを中心として、産業界、行政、民間が協働して、地域の長期ビジョンを策定できるようにしていきたい(第2期中期目標・中期計画に盛り込む)。	

外部評価委員からの意見・課題等	副学長・部局長の改善方針	関連事項【中期計画・年度計画】(アクションプラン)
11. 広報活動について		
大学のイメージアップについて戦略的な広報を考える必要がある。	<p>全学の運営方向性 19年3月に「今後の大学広報のあり方に関する基本方針」を策定し、大学そのものに関する「大学広報」と入試、就職などの「事業広報」に分けて、「大学広報」については、広報室を設けて、大学を取り巻く環境の変化に対応した戦略的広報を展開することにした。</p>	<p>役員会 地域連携 担当副学 長</p> <p>・広報プラン（基本方針）に基づき、大学の経営戦略が学内外とのコミュニケーションを通じて大学の成果とつながるような体系的広報活動を展開する。【199】*19年度 ・ホームページを活用して、学内の情報を共有する体制を整備するとともに学外向け情報を的確に発信する。 【200】*19年度 ・公聴手法の導入などコミュニケーションツールを活用し、大学と社会とのインターフェイス機能を持った体制を確立する。【203】*19年度</p>
市街地から離れた本学とマスコミとの連携を強化し、本学の教育・研究の内容・成果を地域社会に発信する	<p>19年5月から、インフォメーションセンターを設置し、本学を訪問されるマスコミの方々をはじめ、高校生、先生方、同窓生、地域の皆様方に本学の歴史、トピックスなどを一覧できるようにした。今後、学長との懇談会を「街なかランチ」で開催し、マスコミ（特に全国紙、通信社など）との密着度を高めたい。</p>	
福島県内を含め教員養成については、人間発達文化学類が担うことを宣伝してほしい。	<p>新しく、入試広報を担当する入試グループを中心に継続してPRする。</p>	
入試内容について、高校・生徒に伝えられているのか。特に推薦入試には 入試広報が大学のなかで重要な仕事 となってくるのではないかと。		<p>・学習意欲が旺盛な学生を受け入れるために、引き続き、各学類のアドミッション・ポリシーに基づいた入学広報を推進する。具体的には、ホームページの一層の充実、オープンキャンパス・高校・予備校等での大学説明会、高校への出前講義、進路担当教員への入試説明会などの広報活動を統一的に展開する。それとともに、各学類の特徴を活かした広報活動を進める。 【020】～【023】*19年度</p>
新たに発足した共生システム理工学類が中心となって 外部資金の導入を進める という基本方針は正しく、この方向で企業などへの広報活動に力を入れるべきだろう。	<p>全学の運営方向性 「共生システム理工学類」では、専攻毎の研究成果発表会・技術研究会を開催している。</p>	<p>地域連携 担当副学 長</p>
大学の評価を高めるのは 学術論文の水準や卒業生の資質、それに産学の連携 といった事ばかりでなく、 地域住民に愛され尊敬される という事も重要な要素になる。その意味では地元のマスコミとの連携は極めて重要であるが、私が見る所では大学関係の記事が新聞やテレビのニュースで取り上げられる頻度はまだまだ少ない。	<p>19年5月から、インフォメーションセンターを設置し、本学を訪問されるマスコミの方々をはじめ、高校生、先生方、同窓生、地域の皆様方に本学の歴史、トピックスなどを一覧できるようにした。今後、学長との懇談会を「街なかランチ」開催し、マスコミ（特に全国紙、通信社など）との密着度を高めたい。又、大学の研究・教育の成果や行事などについて、積極的にマスコミに連絡するようにしている。最近では、陸上競技部を始め、新聞やテレビでの取り上げも増えてきている。</p>	

外部評価委員からの意見・課題等	副学長・部局長の改善方針	関連事項【中期計画・年度計画】(アクションプラン)
12. 事務組織について		
<p>人件費削減の要請への対応、各大学法人の戦略に臨機に対応する組織化の必要、法人化により新たな対応が要請される人事・労務管理、それらに対応する研修、新たな人材の確保等多くのものが存在する。</p> <p>事務組織と役員、教員組織の間にも、同様の信頼関係の確立と役割分担の関係が求められる。</p> <p>事務職員、その組織は他の教員やその組織等の信頼を得られる能力と実績が求められる。大学の中においてイコールパートナーシップの確立が大学とその構成メンバーのために求められている。</p>	<p>全学の運営方向性</p> <p>事務組織・事務職員の育成については、国立大学法人としての新たな環境や大学の実情に応じた変革の推進が急務である。特に、国立大学時代の公務員型組織、職制を大学の機能・業務に対応したものとすること、大学経営を支える中核としての事務職員を継続的に養成していくこと、役員、教員との信頼関係に基づく事務職員の役割分担を明確にし、確立することは、今後の大学運営に欠くことのできない課題である。</p> <p>事務組織及び職制については、平成19年4月に上記を踏まえ再編・見直しを行ったところである。また、企画力の向上など職員の資質向上や意識改革については、平成18年度に職員研修の体系化・多様化を図り充実したところである。平成19年度には、さらに職員のモチベーションを高めることをねらいとして、新採用職員から幹部職員までの研修を可視化し、キャリアに対応した研修制度に総合的に再編したところである。</p> <p>今後とも、これらの諸制度等を恒常的かつ柔軟に見直しを行い、時代の変化や状況の変化に対応した方策を充実・発展させていく。</p>	<p>事務局長</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教職員一体となった企画立案等による大学運営を実現するため、事務系職員のSD研修を更に充実し、資質の向上を図る。【169】*19年度 ・新たな事務系職員の人事評価制度の段階的試行を実施するとともに、平成21年度から本格実施を目的に、試行結果及び処遇等への反映の在り方について分析を行う。 ・学術情報部門情報基盤グループ業務の一部を外部委託した状況について、検証する。 ・職員自らの発想による多様な自己啓発研修を実施し、職員の資質向上、組織の活性化を図る。専門分野別実務研修については、民間等で実施される研修や東北地区国立大学が連携して実施している研修に積極的に参加するとともに、学内研修においても充実を図る。【181】*19年度 ・事務系職員の研修を強化し、企画立案能力を向上させる。(K-)
<p>今後、国立大学の運営に関しては、職員の企画力やリーダーシップなどによる職員力量が、10年後には大きく問われるだろう。そのためにも、職員(SD)研修の充実が求められる。</p>		
<p>既存の仕事の見直し、廃止も大胆に進める必要があると考える。また、仕事を見直しシステム開発を進めて合理的仕事の進め方を模索する必要がある。これらのためには、経営トップの決定が重要と考える。</p>	<p>全学の運営方向性</p> <p>法人化後における大学の諸活動の活性化にともない、事務的業務量は飛躍的に増大してきている。他方、財政的状況が逼迫するとともに、第 1 期中期計画期間中における運営費交付金の配分見直しなどの状況を踏まえると、既存の業務の見直し、廃止など大胆な改革が不可欠な状況にある。特に、人件費削減による事務職員の大幅な減少は、事務の停滞、大学機能の不全化などが危惧されるため、職員研修による意識改革や職員の資質向上に努めるとともに、事務組織の再編(グループ制の導入)を行ったところであるが、更なる業務改善や人員配置の見直し等を図る必要がある。</p> <p>また、これまで業務の外注化や経費節減については一定の成果をあげてきているが、運営制度の抜本的な見直しや教員の協力が不可欠なものについての課題が数多くある。</p> <p>今後、学長主導のもとに制度改革を実現することや学長自らの教員に対する働きかけなどを通じ、大幅な業務改善に取り組んでいく。</p>	<p>事務局長</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成19年4月に事務機構改革を実施する。また、この改革の点検・評価チームを設置し、フォローアップのための作業を行う。【182】*19年度 ・平成18年度に設置した「福島大学一言提案検討チーム」からの業務改善・改革の提案について、参事会議において具体的実施に向けた検討を進めるとともに、4月に改組した事務機構改革により新たに設置した事務部門毎に業務の外注について検討を進める。【184】*19年度 ・引き続き、職員の意識改革のための取組みを推進し、経費抑制を図る。【189-1】*19年度 ・統合的事務体制を確立し、本学の諸課題に機敏に対応できるようにする。(K-)
<p>具体の事務機構の再編については、既に方向付けられていることが、一つの有効な対策と考えるが、長の位置づけ、事務局長を役員として位置づけその職の廃止あるいは兼任化を図り、今でもその位置づけについて工夫がなされているが、さらに一歩進めた検討も必要ではないかと考える。</p>		

外部評価委員からの意見・課題等	副学長・部局長の改善方針	関連事項【中期計画・年度計画】(アクションプラン)
13. その他		
) 自己評価		
<p>評価の業務は、大学の活性化と説明責任の明確化のため、重要な業務であるが、その負荷はかなり大きく、他大学の例を参考にされ、その合理的実施に向けた努力が求められる。</p>	<p>全学の運営方向性 1) 監事の指摘でもある評価作業の負担軽減については、記載内容の軽減と点検総括の簡易化を図った。様々な工夫により、本学年度計画の進捗状況を確認するために、導入した年度計画システムによって、年度計画の進捗状況が明らかになるように実施した。 2) 評価体制の強化については、自己評価委員会を中心に各学類との連携のもとプロジェクトとして取り組み、全学再編の中間総括に関する外部評価を実施した。外部評価は、本学の教育・研究活動などを取り纏め、平成19年1月26日に外部評価委員12名を招聘し実施した。大学の戦略、学長を中心とした組織運営体制、民主的な運営体制、地域との関係など助言を受けている事柄の改善報告書を取り纏めている。 3) 教員の各自の質の向上については、教員独自の自己点検・自己評価をもとに、組織的にはFD活動や教員評価を実施している。</p>	<p>総務担当 副学長</p> <p>・法人評価委員会及び外部評価の評価結果を公表するとともに、その改善策を検討し、大学運営に反映する。【195】*19年度 ・認証評価・法人評価に対応するため、自己評価委員会が役員会及び各部局長との連携を密にし、自己評価の組織体制を強化する。【196】*19年度</p>
) 同窓会		
<p>プラン2015に示された、「学生、同窓生、現職及び退職教職員を含めた本学の 校友会(仮称) 組織を確立し、日常的連携を深める」というプランは高く評価し、是非必要と思われるが、誰が、いつから、どんな方法で行うのかを明確にしなければ、絵に描いた餅に終わる可能性がある。同窓会としては、協力体制を整える必要があるので、具体案を示して頂きたい。</p>	<p>全学の運営方向性 「校友会の具体案を」については、校友会が大学に関係する学生、卒業生、教職員などの個人や、同窓会、後援会などの団体で構成され、本学の発展のための支援をし、構成員の交流を図ることから、まず、主要な同窓会との協議が必要となる。その前段として、現在、同窓会には「共生システム理工学類研究教後援募金会」での協力をお願いしていることから、研究実験棟を始め金谷川キャンパスの見学もかねて、同窓会の「ホームカミングデー」を今秋あたりに計画してみてもどうか。 2015年プランにも、卒業生・同窓生との連携強化が謳われているので、学長とも相談上、検討を進める。</p>	<p>役員会 地域連携 担当副学 長</p> <p>学務担当 副学長</p> <p>・学生、同窓生、現職及び退職教職員を含めた本学の 校友会(仮称) 組織を確立し、日常的連携を深める。(I-)</p>
<p>大学と同窓会は一体となって活動する必要があり、情報を共有することは、個人情報保護法に抵触しないと考え、情報の交換を是非進めたいと願っている。</p>		
<p>是非、母校に誇りを持ち、在学したことが榮譽と思えるような学生育成をよろしく願いたい。</p>		
<p>機会あるごとに、県民やマスコミ等にも人間発達文化学類の特色をPRし、優秀な学生確保に一層の努力をされるようお願いしたい。同窓会も応援を惜しまないので、よろしく願いたい。</p>		
) 附属図書館		
<p>インターネットに代表されるデジタル社会のなかで、信頼できる学術情報の選別と効率的収集による学術情報の提供が大きな使命となっており、そのための環境整備が重要な課題である。</p>	<p>全学の運営方向性 附属図書館においては、理念と目標にもとづき、全学的な学術情報基盤の整備体制を構築し、学術情報利用教育を推進するとともに、必要となる経費の確保をはかる。</p>	<p>研究担当 副学長</p> <p>・附属図書館の教育、研究、社会貢献における役割をさらに強化し、総合情報処理センターと協力して、学術情報センター的機能を強化する。(F-</p>
<p>外国雑誌の減少に歯止めをかけ、研究環境の充実を図るため、平成14年度より電子ジャーナルの導入を行い、平成18年度には4社合計2,812タイトルを提供している。今後の電子ジャーナルも含めた財政負担の増加への対応を大学全体として取り組まれることを望む。そのためには附属図書館のポリシーやビジョンを明確にして、全学的な学術情報基盤の整備と学習支援体制の構築を早急に実行すべきである。</p>		