

# 外部評価 改善報告書

平成 26 年 5 月

国立大学法人  
福島大学



# 目 次

福島大学外部評価改善報告について	.....	
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		
) 大学運営・事務組織	.....	1
) 教育	.....	4
) 学務	.....	6
) 研究	.....	8
) 地域連携	.....	10
2. 学類について		
) 人間発達文化学類	.....	12
) 行政政策学類	.....	13
) 経済経営学類	.....	14
) 共生システム理工学類	.....	15

## 福島大学外部評価改善報告について

平成 26 年 3 月 26 日  
総務担当副学長 功刀俊洋

### 1. 外部評価について

本学は、全学再編と国立大学法人化から 9 年、前回平成 19 年の 1 回目の外部評価から 6 年を経過した。そのため、第 2 期中期目標期間の中間総括も兼ねて、平成 24 年度に自己点検・自己評価を行い、平成 25 年度に大学運営の改善を図ることを目的とする外部の有識者による点検評価を受けることとした。これは、法人評価や認証評価において、自己点検・自己評価だけでなく学外に客観的な説明責任を果たす評価も求められているからである。

今回、外部評価委員から本学に寄せられた期待・要望・意見は、本学が改革を進めるうえで貴重な内容を含んでおり、大学運営と事務組織・教育研究・社会連携の活動の着実な改善に活かしていきたい。

### 2. 外部評価報告書の取りまとめ経緯について

本学は、平成 25 年 9 月 20 日に 2 回目の外部評価を実施した。外部評価委員会は、高等教育研究の専門家であり、かつ大学評価活動の経験が豊富な羽田貴史東北大学教授を委員長とする 21 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 部構成として実施された。大学運営・事務組織及び地域連携の分科会は外部評価委員のご都合により、9 月 20 日以前に外部評価委員の勤務する大学の研究室・執務室に本学の副学長・事務局長が訪問して行われ、その他の分科会は 9 月 20 日の午前中に本学で実施し、各分野の活動について前年度に作成した『自己点検・自己評価書』に基づいて質問・説明と意見交換がなされた。そして、同日午後には全体会が開催され、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な講評が行われた。

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、各委員の発言内容の点検・補足とともに、外部評価に関わる原稿の作成を依頼した。今回は評価方法について、総論的な要望・期待に続いて、本学の第 2 期中期目標計画や認証評価の基準に従って 4 件法で段階評価をしていただき、そのうえで「優れている点」と「改善を要する点」を具体的に指摘していただく形式を採用した。外部評価委員からの評価原稿は、平成 25 年 12 月から平成 26 年 2 月にかけて寄せられ、各副学長・学類長・事務局長には改善方針の原稿を同 2 月末までに提出を求めた。

### 3. 外部評価委員長からの全体講評について

外部評価委員長による講評は、本学の震災・原発事故対応と地域の復興支援活動に対して高い評価をいただいたが、大きな課題の指摘として次の点であった。

第 1 は「選択と集中」「機能的分化」の時代に、大学づくりの次のビジョンを描き切れていないのではないかということ、第 2 は全学再編と法人化以降の活動を検証して、管理運営体制と教育研究組織の運用を見直すべきであるということ、第 3 は学類を越えた教育資源を活用して全学的教育と学類教育を対応させることである。

いずれも困難な課題であるが、国立大学法人の改革促進と機能強化の加速期間であり、また第 3 期中期目標期間の準備をする時期でもある平成 26～27 年度の大学改革の課題として検討し、改善に取り組んでいきたい。

### 4. 外部評価報告書を受けて

今回の外部評価委員による本学の各活動分野に対する詳細な検討と評価は、今後の本学の課題を明らかにして、解決策を具体化していくうえで大きな意義をもっている。とりわけ、複数の外部評価委員からきびしい評点と改善意見をいただいた、教育研究組織のあり方、教育の質保証システム、大学院定員充足、時限的資源によって展開している「うつくしまふくしま未来支援センター」や「環境放射能研究所」などを持続的な活動にしていく戦略を立てること、女性教員が少ない学類があることの 5 点については、本学での取り組みが急務であることを示している。

この改善報告書は、以下に記述したとおり、各副学長・学類長・事務局長が外部評価委員の意見を担当分野の課題として受け止め、現時点での改善方針の指標・協力者・手順を明記したものである。指標は各自の改善に向けた思いであり、一つの構想で統合されたものではない。また、すべての指標を実現する財政的・組織的資源配分の見込みがあるものではない。今後は、まず外部評価委員の意見を学内に報告して、外部から見た本学の課題について教職員の共通認識とし、各副学長・部局長が受け止めた課題と指標について検討を加え、短期的な課題については第 2 期中期目標期間の残りの平成 26～27 年度計画に改善方針を盛り込み、中長期的な課題については改善方針を第 3 期中期計画づくりに反映させて、大学の方針として取り組んでいく。

なお、外部評価委員からの意見のなかで、複数の副学長に対して重複する意見があったものは、課題を直接的に担当する副学長の対応として一括して記述した（例えば、うつくしまふくしま未来支援センターの継続体制）。また、意見のなかで、すでに従前から実施していたもの（例えば、学長アクションプランの進捗管理評価）や、平成 25 年度中に改善できたもの（例えば、教育経費の合理的な予算配分）は、課題から除外した。

福島大学外部評価委員会委員名簿

植木 俊哉	東北大学理事(総務・国際展開・学術基盤担当)
羽田 貴史	東北大学高等教育開発推進センター大学教育支援センター長・教授
田村 秀夫	福島県立福島東高校長
渡邊 博美	福島商工会議所会頭 福島ヤクルト販売株式会社 社長
井口 泰孝	公益財団法人みやぎ産業振興機構 理事長
岩淵 明	岩手大学理事(総務・地域連携・国際連携担当)・副学長
三石 初雄	東京学芸大学 教員養成カリキュラム開発研究センター 教授
飯村 新市	福島県教育庁義務教育課 課長
松浦 芳孝	福島大学人間発達文化学類同窓吾峰会 常任理事
保志 康徳	株式会社保志 代表取締役
北川 忠明	山形大学人文学部長 教授
伏見 厚次郎	茨城大学人文学部長 教授
安部 三十郎	米沢市長
小田島 拓哉	福島大学行政政策学類同窓会阿武隈会 会長
八木 紀一郎	摂南大学経済学部長
守谷 光雄	東邦銀行 常務取締役
永倉 禮司	福島大学経済経営学類同窓会福島信陵会 会長
奈良 宏一	福島工業高等専門学校 校長
牛山 泉	足利工業大学 学長
袖岡 賢	福島県ハイテクプラザ 所長
南 昭彦	北芝電機株式会社 取締役 技術統括責任者

(敬称略)  
:委員長

福島大学外部評価委員会出席者名簿

学 長	入戸野 修
総務担当副学長	功刀 俊洋
学務担当副学長	工藤 孝幾
教育担当副学長	飯島 充男
理 事	青柳 隆夫
研究担当副学長	高橋 隆行
地域連携担当副学長	小沢 喜仁
事務局 長	中村 信一
統括学系 長	小島 彰
人間発達文化学類 長	千葉 養伍
行政政策学類 長	中川 伸二
経済経営学類 長	眞田 哲也
共生システム理工学類 長	石原 正

【外部評価】 課題及び改善方針一覧

課題	副学長・部局長の改善方針	改善方針の実施責任者	達成時期	(参考) 課題の根拠となる委員からの意見
<b>1. 大学全般について</b>				
<b>1) 大学運営・事務組織</b>				
1 教育研究評議会の（議題整理及び）運営の効率化（による教員の教育研究業務専念時間の確保）	<p>課題解決のための「指標」 教育研究評議会の議題のなかで、経営事項として分離し各種委員会・役員会・部局長会議・経営協議会ルートでの合意形成・意思決定に移行できるもの、すべきものを精査し整理する。</p> <p>課題解決のための「協力者」 役員室、学類長懇談会</p> <p>課題解決のための「手順」 教育研究評議会の議題を整理して、審議事項として残すもの、報告事項とするもの、大学運営会議（部局長会議）に決定の場を移すもの、に区分する作業をして、意思決定と合意形成の新しい方式を提案する。</p>	総務担当 副学長	平成27年度まで	経営協議会と教育研究評議会の開催頻度に差がありすぎる。定例の教育研究評議会の開催回数は毎月1回程度に絞り込み、必要に応じて臨時の教育研究評議会を開催する、といった仕組みを検討すべきであろう。
2 教育組織と研究組織の分離を有効に機能させる（教員の教育研究資源を全学的に効率的かつ戦略的に配分する）改善策	<p>課題解決のための「指標」 人件費改革などで教員数の削減を余儀なくされるなかでも、柔軟かつ戦略的な教員資源の活用ができる組織のあり方について、具体案の検討を進める。</p> <p>課題解決のための「協力者」 全学教育改革委員会、学系長連絡会、総務課、研究協力課</p> <p>課題解決のための「手順」 教員の帰属意識と教育研究活動に対する責任、教育研究活動の活性化にとって、どのような組織編成が妥当なのか、福島大学らしい組織のあり方を全学教育改革委員会で見直しを行う。</p>	総務担当 副学長	平成27年度まで	学群や学類の制度についてのいくつかの問題点が指摘されているにもかかわらず、教育組織と研究組織の分離が有効に機能するための改善策が取られてこなかったことは残念である。
3 教員の業績評価に関する全学的評価体制の構築と評価結果の教員個人の処遇への反映のための制度の検討と構築	<p>課題解決のための「指標」 業績評価機能を、具体的に人事管理している所属長・部局長から切り離して全学的活動にすることは無理で、部局長が部局の教育・研究・社会貢献・学内行政などの実態に即した客観的で公平な評価を実施していくしかないように思う。 研究活動については、学系が評価機能を発揮するよう改善できないか検討を促したい。 教員の処遇への反映の実態は部局間でバラつきがあるが、適正な反映が行われるよう部局長に努力していただく。</p> <p>課題解決のための「協力者」 部局長、自己評価委員会、評価室</p> <p>課題解決のための「手順」 教育、研究、社会貢献、学内行政の各分野で、顕著な業績を上げている教員を激励する職場文化を部局長が形成していく。</p>	総務担当 副学長	平成27年度まで	教員個人の評価に関しては各学類の自己評価部会がその評価結果を各教員へフィードバックするのみにとどまっており、教員個人に対する客観的かつ公平な全学的評価体制の構築と、教員個人の処遇への評価の反映のための制度の検討と構築が急務である。
4 ハラスメント防止や奨学寄附金・研究助成金の個人経理・不正経理防止に関する研修の徹底	<p>課題解決のための「指標」 コンプライアンス推進の包括的規則を制定し、各部局による教職員に対する研修活動を強化する。</p> <p>課題解決のための「協力者」 総務課、監査室、人事課、研究協力課、学術情報課</p> <p>課題解決のための「手順」 ハラスメント防止、不正研究及び研究費経理、情報セキュリティ、利益相反などのテーマで研修を定期的実施し、全教職員が年1回は研修に参加するようにする。</p>	総務担当 副学長	平成26年度まで	ハラスメントの防止等のための定期的な研修については、全教員に参加を義務付け、複数回の研修を実施して全教員が必ず1回は研修に参加する制度を導入すべきものとする。

課題	副学長・部局長の改善方針	改善方針の実施責任者	達成時期	(参考) 課題の根拠となる委員からの意見
5 中長期的な財政計画の検討と策定	<p>課題解決のための「指標」 運営費交付金に収入の過半を依存する本学の場合、運営費交付金の枠組み自体の変更が予定される平成27年度中まで、中長期的な財政計画の立案は困難であるが、平成28年度以降の教育研究機能の維持を準備するには、支出の過半を占める人件費について中長期かつ柔軟に運用できる削減計画・人件費管理方策を平成26～27年度に準備しておくことが、一つの対応策と考える。</p> <p>課題解決のための「協力者」 人事課、人事委員会</p> <p>課題解決のための「手順」 人件費の定数管理・定員削減か、金額管理・ポイント制による削減が判断する</p>	総務担当 副学長	平成27年度まで	運営費交付金の削減には、学類教員の2年繰り延べ、職員の人員削減により教育研究活動に支障を来さない形で対応してきたが、中長期的には、このような対応で福島大学の教育研究機能の維持・強化が図られるのかは疑問の余地もあり、中長期的な対応計画の検討と策定が不可欠である。
6 ミッション再定義や国立大学改革プランの実施の動向を見極めた大学改革の検討・実施体制の整備	<p>課題解決のための「指標」 ミッション再定義の結果を踏まえた全学・学類の改革及び国立大学の機能強化に対応した年俸制の導入と業績評価制度の整備、ガバナンス改革を進める。</p> <p>課題解決のための「協力者」 役員会、全学教育研究改革委員会、人事委員会、自己評価委員会、役員室、人事課</p> <p>課題解決のための「手順」 役員会が、まず、年俸制の導入と業績評価制度の整備、ガバナンス改革の課題ごとに改革を検討する場・組織をどこに置くか提案する。年俸制と年俸に反映する業績評価制度は、人事課と対象部局が早期に制度設計を進める。</p>	総務担当 副学長	平成27年度まで	国立大学のミッション再定義や国立大学改革プランの今後の実施動向を十分に見極めたうえで、福島大学のさらなる発展に資するような大胆な改革を継続して検討し、実施していくことが強く求められる。
7 大学改革等と連動した事務組織の見直しを検討する必要がある。	<p>課題解決のための「指標」 ・学長（役員会）を補佐する事務体制（総務課、役員室、評価室などの連携による企画経営戦略機能の一層の強化など）を構築する。 ・FURE及び環境放射能研究所など新規事業組織の事務体制を強化する。 ・学群・学類・学系制度見直しに対応する事務体制を整備する。 ・外部資金増加に対応できる事務体制を整備する。</p> <p>課題解決のための「協力者」 ・事務協議会、役員会、教育研究評議会、学類、センター</p> <p>課題解決のための「手順」 1)「事務の在り方検討プロジェクト」を中心とした方針案作成 2)総務課、人事課、財務課等による実施案検討・作成 3)役員会・教育研究評議会で承認・報告</p>	事務局長	第3期中期目標 期間中	事務組織を大学の教育研究活動等の実際のニーズに適合するように恒常的に改編していくためには、大学本部事務機構の担うべき事務内容の明確化や学類・学群等の教員組織の改革と一体のものとしてこれを検討する必要がある。
8 業務運営の改善に向けた具体的な取組みを実施する。	<p>課題解決のための「指標」 ・具体的提言のうち未実施の課題について、現在の進捗状況を確認の上、実施できるものから実施する。</p> <p>課題解決のための「協力者」 事務協議会、学類</p> <p>課題解決のための「手順」 1)未実施課題・新たな課題について、従前事務協議会の元に設置していた「業務運営効率化PT」を改めて設置し、PTと監査室が協働で検討 2)PTで検討後、事務協議会で確認 実施 3)役員会、教育研究評議会等で報告</p>	事務局長 監査室	平成27年度まで	業務改革のためのいくつかの具体的提言がなされており、そのうちの一部は実施に移されているものの依然として実施されていない提言もあるため、これらの提言を近い将来実施に移すことを真剣に検討すべきである。

課題	副学長・部局長の改善方針	改善方針の実施責任者	達成時期	(参考) 課題の根拠となる委員からの意見
9 事務組織における人事制度・評価システムの継続的な改革を推進する。	<p>人事制度 課題解決のための「指標」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職等への登用のあり方を見直す。 実施済み</li> <li>・非正規職員の配置のあり方を見直す。</li> <li>・その時々状況に応じて制度を見直す。</li> </ul> <p>課題解決のための「協力者」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事務協議会【役員会、学類、センター】</li> </ul> <p>課題解決のための「手順」</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1)人事課で人事制度の見直し案を作成</li> <li>2)事務協議会で報告又は審議</li> <li>【3)役員会・教育研究評議会で報告】</li> </ol> <p>人事評価制度 課題解決のための「指標」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・評価結果の活用方策(昇給、昇格など)を検討する。</li> <li>・ニーズ等を把握しつつ、評価制度の不断の見直しを行う。</li> </ul> <p>課題解決のための「協力者」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事務協議会、役員会</li> </ul> <p>課題解決のための「手順」</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1)人事課でアンケート調査を実施し、見直し案を作成</li> <li>2)事務協議会・役員会で審議</li> </ol>	事務局長	不断の取組み	事務組織における人事制度の弾力化と柔軟化、公平で客観的な職員評価制度のさらなる充実とその処遇等への反映については、さらに継続的に改善と改革を推し進めることが必要と考えられる。
10 震災対応という業務が増えた中で、人件費削減にどう取り組むのかの見直しが必要である。	<p>課題解決のための「指標」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現行人件費削減方策を検証し、課題解決のための見直し案を策定する。</li> </ul> <p>課題解決のための「協力者」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事務協議会、役員会</li> </ul> <p>課題解決のための「手順」</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1)役員会で、全学方針の下で行われている人件費削減方策を検証し、必要に応じてセグメント毎に見直しことを決定</li> <li>2)事務協議会の下にプロジェクトチームを設置し、事務職員の人件費削減方策の見直し案を検討</li> <li>3)PTで検討後、事務協議会で確認</li> <li>4)役員会で審議、教育研究評議会・経営協議会で報告</li> </ol>	学長 事務局長	第3期中期目標 期間中	東日本大震災後のさまざまな復興支援活動や原発事故対策等によって事務作業量が急増しており、これまで通りの人件費削減の取組が可能か否かについては見直しと再検討が必要であると考えられる。
11 業務拡大に対応した事務組織の強化は喫緊の課題である。	<p>課題解決のための「指標」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・FURE及び環境放射能研究所など新規事業組織の事務体制を強化する。</li> <li>・外部資金増加に対応できる事務体制を整備する。</li> <li>・URAなどの専門的職員を配置する。</li> </ul> <p>課題解決のための「協力者」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事務協議会、役員会、学類、センター</li> </ul> <p>課題解決のための「手順」</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1)FURE、CERA、環境放射能研究所などセンター等の今後の在り方と組織の検討(役員会、各センター等)</li> <li>2)上記をも踏まえ「事務の在り方検討プロジェクト」を中心に方針案作成</li> <li>3)総務課、人事課、財務課等による事務組織改編実施案検討・作成</li> <li>4)役員会・教育研究評議会で承認・報告</li> </ol>	事務局長	第3期中期目標 期間中	東日本大震災の影響による新たな業務の拡大に見合った事務体制の強化を図っていくことが喫緊の課題であると思われる。

課題	副学長・部局長の改善方針	改善方針の実施責任者	達成時期	(参考) 課題の根拠となる委員からの意見
) 教育				
1 学類間の壁を緩くし、柔軟な教育組織にしていく課題	<p>課題解決のための「指標」 第1に、各学類でどのような教育努力がなされているかについて、学類相互に知ることが必要であり、第2に、その学類の枠を崩すような大きな改編を行うか、それとも各学類での努力を尊重しつつ、実質的な学類間連携を適切に実行していくかのどちらかを選択するかを協議し決定していく。</p> <p>課題解決のための「協力者」 教育担当副学長、教育企画委員会、教務課、総合教育研究センター高等教育開発部門</p> <p>課題解決のための「手順」 学群と学類については、教育の内容についての議論を前提に、教育担当副学長、教育企画委員会、教務課、総合教育研究センター高等教育開発部門が、教育企画委員会副委員長会議等を通して、各学類、共通教育の場面で議論の状況をチェックし、全学教育研究改革委員会や評議会に適切に提起していく。</p>	教育担当副学長	平成26年度まで	教員組織は、学群・学類・学系制は、前回の外部評価において「学類セクト主義から脱皮して」とまでの指摘が外部評価委員会からあり、柔軟な教育研究組織を確立することが中期計画に掲げたが、実施されていない。
2 より大局的なディプロマ・ポリシーの策定とカリキュラム・ポリシーの柔軟化の問題	<p>課題解決のための「指標」 ディプロマ・ポリシーは学位に対応した大きな位置づけであり、各学類の専攻毎に別のポリシーが存在することは必ずしも適切ではないとの指摘、そしてカリキュラム・ポリシーもより柔軟に設計されるべきであるとの指摘を受け、あらためて全学と各学類でどのような力を養成すべきかを議論し、ディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーを検討し、見直す。</p> <p>課題解決のための「協力者」 教育企画委員会、教務課、総合教育研究センター高等教育開発部門</p> <p>課題解決のための「手順」 教育企画委員会、教務課、総合教育研究センター高等教育開発部門が、教育企画委員会副委員長会議等を通して、各学類、共通教育の場面で議論の状況をチェックし、全学教育研究改革委員会に提起していく。</p>	教育担当副学長	平成27年度まで	ディプロマ・ポリシーは学位取得を視野に入れた教育課程全体で身につける能力を育成するかという大局的な方針である。従って、各学類の専攻毎ではなく、より包括的なポリシーが望ましい。 またカリキュラム・ポリシーが、個別科目の集積になっており、こうした組立では、カリキュラム編成が硬直的で柔軟性に欠けるのではないかと思われる。
3 学生の状況把握データを分析・認識する課題と、それを改善に結びつけるシステム確立の課題	<p>課題解決のための「指標」 第1に、ほぼ全学一律実施となった卒業時アンケートとこれまで行われてきた共通教育アンケート、さらに今年度行った卒業生等へのアンケートが整理・公表され、本学の教育の状況分析と課題の抽出が行われること、第2に、それらの分析が各学類のFD活動の中で、議論の土台として共有されることが必要である。</p> <p>課題解決のための「協力者」 教育企画委員会、教務課、総合教育研究センター高等教育開発部門</p> <p>課題解決のための「手順」 教育企画委員会、教務課、総合教育研究センター高等教育開発部門が、教育企画委員会副委員長会議等を通して、各学類、共通教育の場面で議論の状況をチェックし、適切に提起していく。</p>	教育担当副学長	平成27年度まで	学類 期生への調査等で、間接評価によってもかなりの課題が析出されるが、各学類の現状把握には十分に使われていない。高等教育研究における学習成果把握の到達点などを踏まえた上で、大学全体として学生の状況を把握できる枠組みを追求すべきである。



課題	副学長・部局長の改善方針	改善方針の 実施責任者	達成時期	(参考) 課題の根拠となる委員からの意見
4 授業評価アンケートをより実効性のあるものに改善していく課題と成績データとの連動的分析の課題	<p>課題解決のための「指標」 第1に、各学類、委員会等で授業評価アンケートの意義と活用方法を確認するとともに、第2に、その確認を踏まえて教育企画委員会、総合教育研究センター高等教育開発部門と教務課で成績データと授業評価の関連分析の内容と教学IRシステムについての本学での可能性を検討する。</p> <p>課題解決のための「協力者」 教育企画委員会、教務課、総合教育研究センター高等教育開発部門</p> <p>課題解決のための「手順」 教育企画委員会、教務課、総合教育研究センター高等教育開発部門が、教育企画委員会副委員長会議を通して、各学類、共通教育の場面での議論の状況をチェックし、適切に提起していく。この場合特に総合教育研究センター高等教育開発部門が大きな役割を果たすことになる。</p>	教育担当 副学長	平成27年度まで	<p>授業改善を恒常的に行うのであれば負荷のかからない安定的なシステムを作る必要がある、その有力な装置は、授業評価と成績データである。学生の授業評価は、組織改革のためのデータと教員個人の改善のための2つであるという位置づけを明確にした上で、教員個人においてはデータをどう改善に結びつけるかというシステムを構築する必要がある。</p>
5 大学のマネジメントとしての教育の専門家集団育成の課題	<p>課題解決のための「指標」 教務・教育関係の課題対応は、現在定常業務と臨時的な処理事項対応を旨として、基本的には委員会体制でなされており、教育担当副学長、教務課課長・副課長、総合教育研究センター高等教育開発部門が参加する教育企画委員会副委員長会議が教育改革と教育関係マネジメントにあっている。 この教育企画委員会副委員長会議に相当する組織を、学類教育、共通教育、夜間主教育全般の状況を把握し、統括する方向へシステム改編していく点について検討し、可能な部分から実施していく。</p> <p>課題解決のための「協力者」 教育担当副学長、教育企画委員会、教務課、総合教育研究センター高等教育開発部門</p> <p>課題解決のための「手順」 教育担当副学長、教育企画委員会、教務課、総合教育研究センター高等教育開発部門が、教育企画委員会副委員長会議を通して、全学教育研究改革委員会や評議会に適切に提起していく。</p>	教育担当 副学長	平成27年度まで	<p>教育の質を高めるためには、教員個人の経験を基に活動するだけでは不可能になってきている。他大学の先進的な事例、国外の事例も含めて、それを収集・分析し、改善していくというデータや情報を集めて、それを使いこなす人間集団が必要となってきた。 総合教育研究センター高等教育開発部門と学部との中間を埋める教員集団をつくる必要がある。</p>
6 共通教育改革の課題	<p>課題解決のための「指標」 まず第1に、共通教育の課題・問題点を全学共通の認識にしていく。第2に、その課題を解決する方法について、全学的に認識を共有する。</p> <p>課題解決のための「協力者」 教育企画委員会、教務課、総合教育研究センター高等教育開発部門</p> <p>課題解決のための「手順」 教育企画委員会、教務課、総合教育研究センター高等教育開発部門が、教育企画委員会副委員長会議を通して、各学類、共通教育の場面での議論の状況をチェックし、全学教育研究改革委員会や評議会に適切に提起していく。また適宜、他大学等の経験を紹介していく。</p>	教育担当 副学長	平成27年度まで	<p>検討する際には、学外の専門家を招いて、他大学の優れた事例を学ぶことが重要である。どんな改革も、研究 開発 実施 反省というプロセスが必要である。</p>
7 学類専門教育とより横断的な教育を行う課題	<p>課題解決のための「指標」 各学類での議論の中に、専門教育と共に共通教育、夜間主教育も正しく位置づけられることが必要。</p> <p>課題解決のための「協力者」 教育企画委員会、教務課、総合教育研究センター高等教育開発部門</p> <p>課題解決のための「手順」 教育企画委員会、教務課、総合教育研究センター高等教育開発部門が、教育企画委員会副委員長会議を通して、各学類、共通教育の場面での議論の状況をチェックし、全学教育研究改革委員会や評議会に適切に提起していく。</p>	教育担当 副学長	平成27年度まで	<p>教育的活動は、学類単位で完結する傾向になり、全学的な取り組みと、学類の取り組みとの対応性が不足しているとも言える。『自己点検・自己評価書』の「全学教育活動の現状と課題並びに今後の展望について」(pp.26-32)の内容と、各学類の内容が一致していない。学生が幅広い視野を持ち、自分の専門分野に限定されず、学び合う建設的協働学習の重要さという視点、学類を超えて教育資源の有効活用という視点からも、学類を超えた教育の取り組みが期待される。</p>

課題	副学長・部局長の改善方針	改善方針の実施責任者	達成時期	(参考) 課題の根拠となる委員からの意見
<b>学務</b>				
<p>1 &lt;入試広報の課題1&gt; 震災・原発事故以来、留学生が激減している。これまでも、国際交流を活発にする取り組みは行ってきたが、特に入試広報という観点からの具体的な取り組みを検討する必要がある。</p>	<p>課題解決のための「指標」 入試広報の観点から、海外向けの大学広報誌やホームページの内容を充実させる。</p> <p>課題解決のための「協力者」 入試課、国際交流センター</p> <p>課題解決のための「手順」 英語版、中国語版のホームページ、広報誌の作成・充実を図る。当面は、大学院の入試広報の視点から検討を開始する。</p>	<p>学務担当副学長 地域連携担当副学長</p>	<p>平成27年度まで</p>	<p>世界中の若者にも、福島大学の良さ、ここでしか学べない学問・研究の特徴を積極的に発信し、留学生の受け入れを推進してほしい。 留学生が減少した国々にも、英語版や中国版の広報誌を作成し福島大学の魅力を発信してはどうか。</p>
<p>2 &lt;入試広報の課題2&gt; 入試広報については、受験生、高校、保護者いかに効率的に情報を提供するのが重要であり、震災原発以降、それまでの入試広報に加え、新たな方法を工夫し実施してきているところである。今後さらに、様々な広報媒体の可能性を探っていく。</p>	<p>課題解決のための「指標」 駅や若者の集まる公共スペースなどへのポスター掲示、公共交通機関を利用した広告等、新たな入試広報手段の効率性を検証したうえで実行に移す。</p> <p>課題解決のための「協力者」 入試課、総務課広報担当</p> <p>課題解決のための「手順」 震災以降、入試広報は費用対効果を度外視した特別態勢で実施してきたが、この体制をいつまでも続けることはできない。特に広告等については、費用対効果の観点から、綿密な分析が必要である。</p>	<p>学務担当副学長 総務担当副学長</p>	<p>平成27年度まで</p>	<p>大学広報誌を、高校だけでなく、市町村役場、駅、商工会議所、福祉施設などに配布し、福島大学の魅力を広く発信する努力をしていただきたい。</p>
<p>3 &lt;大学院定員未充足問題&gt; 特に経済学研究科と理工学研究科においては、震災・原発事故による留学生の減少が定員未充足の一の要因になっている。すでに理工学研究科では、改革促進経費を活用した留学生獲得の試みに着手しており、その成果等も見ながら、海外に向けた広報活動を工夫する必要がある。 福島大学の定員未充足の本質的問題は、学類からの進学者が少ないという点である。進学しやすい環境を整備することはもとより、進学することのメリットをアピールすることができる状況をいかに作り出すかが当面の課題である。 ただ、こうした当面の課題とは別に、現在の研究科が社会のニーズに合致した規模や組織になっているのかという根本的問題についての検討も並行して進めなければならない。</p>	<p>課題解決のための「指標」 イ) 留学生数の回復を目指す。 ロ) 学類からの進学を促進する。 ハ) 入学定員の充足状況や社会的ニーズ等を踏まえ、規模の見直しも含めた組織改革に取り組む。</p> <p>課題解決のための「協力者」 各研究科、入試課</p> <p>課題解決のための「手順」 留学生の回復については、すでに理工学研究科で改革促進経費を活用した留学生獲得の試みに着手している。その成果等も見ながら、海外に向けた広報活動を工夫する。 奨学金制度創設等については、役員会にて検討する。それ以外の学類生の進学促進策は、各研究科において検討する。 規模の見直しも含めた組織改革の検討は、各研究科の自発的検討を優先しつつ、全学的検討体制を敷いて進める。</p>	<p>学務担当副学長 総務担当副学長 各研究科長</p>	<p>入試制度や広報の見直しについては、平成27年度までに実施する。 組織的見直しについては、第3期期間中の課題とする。</p>	<p>研究を促進し、魅力ある大学院を作ることが重要である。特に、原発事故に関連する研究成果を全世界に発信することを期待する。 地域社会のニーズを把握するとともに、学類生や国内他大学へのアプローチを積極的に進めていただきたい。</p>
<p>4 &lt;震災・原発事故対応&gt; (課題) 心身の健康については、保健管理センター・学生総合相談室・放射線相談窓口を通じて丁寧に対応していく。 内部被ばくや甲状腺検査等については、国や県、市の方針に基づきながら適切に対応するとともに、保健管理センターを通じて、それらに関する情報をこまめに学生に提供していく必要がある。</p>	<p>課題解決のための「指標」 原発事故に関わる情報提供、相談体制を今後も継続する。</p> <p>課題解決のための「協力者」 保健管理センター、学生総合相談室、放射線相談窓口</p> <p>課題解決のための「手順」 保健管理センター、学生総合相談室、放射線相談窓口の連携によって、震災・原発事故に関わる健康状態の把握に努める。 保健管理センターを通じて、学生教職員に、県や市の健康調査結果、検査、方針等の情報提供を行う。</p>	<p>学務担当副学長</p>	<p>問題状況がなくなるまで継続すべき課題である。</p>	<p>心身の相談件数に大きな変化は見られないが、いまだに強い不安を持つ人がいることも事実であり、今後も学生の健康については注意深く見守っていただきたい。</p>

課題	副学長・部局長の改善方針	改善方針の実施責任者	達成時期	(参考) 課題の根拠となる委員からの意見
<p>5 &lt; 学生生活充実 &gt; (課題) 大学運営に学生の意見を取り入れるためのシステムは整っている。ただ、残念ながらそれに応え得るだけの学生側の組織的対応能力が不足している。今後とも、大学側と学生代表との協議会、あるいは学生論壇賞やキャンパスライフ活性化事業といった仕組みを通じて、自治と自立の精神、組織的行動力の涵養に努める必要がある。</p>	<p>課題解決のための「指標」 学生生活協議会、学寮運営協議会等を通じて、学生代表との協議の機会を増やす。意見聴取だけでなく、自治組織の在り方についての指導も積極的に行う。</p> <p>課題解決のための「協力者」 学生課、学生生活委員会</p> <p>課題解決のための「手順」 論壇賞、学長と学生代表との懇談会など、学生の意見聴取の機会を、上記の協議会と関連付けることにより、学生の自治意識の涵養を体系的に進めていく。</p>	<p>学務担当副学長</p>	<p>毎年、継続して実施する。</p>	<p>自治、自立の精神は、社会人として社会に貢献する上で、とても大切な要素である。学生代表との協議会やその他の仕組みのブラッシュアップを図っていただきたい。</p>
<p>6 &lt; 就職支援の課題 &gt; (課題) 大学改革の課題の一つとして、インターンシップの積極的活用も含めたキャリア教育の充実が指摘されている。この間、本学はキャリア教育の充実に取り組み、一定の成果を上げてきたが、インターンシップに対する取り組みは不十分であり、参加者が少なくやや減少傾向にある。自治体や地元産業界との連携を深めることにより、キャリア教育としてのインターンシップの促進を図る必要がある。 学生の希望と企業側の求人とのマッチングを促進するには、大学独自に行う合同企業説明会や質の高い求人情報の提供とともに、キャリア教育と就職支援とを有機的につなぐ必要がある。そのための体制作りが必要である。</p>	<p>課題解決のための「指標」 ア) キャリア教育・就職支援に全学的に取り組む体制を構築する。個別的なキャリア相談体制を強化する。 イ) インターンシップへの参加を促進する。</p> <p>課題解決のための「協力者」 就職支援室、就職支援委員会、総合教育研究センター、学類教員</p> <p>課題解決のための「手順」 キャリア教育、就職支援に対する学類教員の果たす役割を明確にし、総合教育研究センター(キャリア研究部門)、キャリア教育担当者、就職支援室と学類教員とが連携して就職支援に全学的に取り組む体制を構築する。特に、学生と就職支援室とをつなぐアドバイザー教員の果たすべき役割が重要であることから、この点について学類教員の理解を得ながら検討を進める。 就職支援室、学生課(総合相談室)、教務課の連携により、個別的なキャリア相談体制を強化する。 自治体、地元産業界との連携を深め、インターンシップの実施についての協力体制を構築する。</p>	<p>学務担当副学長 教育担当副学長 各学類長</p>	<p>平成27年度まで</p>	<p>少子高齢化・人口減少・原子力災害など、福島現状を踏まえた就職支援を行ってほしい。海外での就職支援も行ってほしい。 学生の希望と企業側の求人をマッチングさせるためのマネジメントが必要である。インターンシップを実施するための工夫と努力が大切である。</p>

課題	副学長・部局長の改善方針	改善方針の 実施責任者	達成時期	(参考) 課題の根拠となる委員からの意見
<b>）研究</b>				
1 科研費をはじめとした競争的外部研究資金を増加させるために、体制整備を含めて大学全体で取り組む必要がある。	<p>課題解決のための「指標」 研究経費の在り方の検討を進める中で、分野ごとに科研費の位置付けを明確にすることなどにより、科研費等の外部研究資金獲得に向けて全学的共通認識の形成を図り、これらの増加がみられること。</p> <p>課題解決のための「協力者」 事務担当は研究協力課 委員会は研究推進機構 + 研究推進委員会。</p> <p>課題解決のための「手順」 これまで、学内競争的資金の施策や研究のPDCAサイクルの導入、科研費申請インセンティブなどの手法を試みてきたが、直近4年間の申請動向から明らかなように“飽和”状況にある。このことから、研究費の在り方の検討を含め新たな施策を実施する段階に来ていると考える。この新たな施策は、研究推進機構本部、研究推進委員会並びに各学系・学類教員会議で議論の上、教育研究評議会で決定する。可能であれば、役員会で大学の方針として打ち出すのも有効である。</p>	研究担当 副学長	3年程度の移行期間を設けて実施することを想定している。	<p>科研費を含めた外部資金の獲得は今後の大学のキモである。他の国立大学では科研費申請の義務化や、未申請者に対する研究基盤経費の差別化を行っている大学もある。文部科学省も大学の科研費申請状況等をランク付けで公表しており、大学の評価にもつながっていく。</p> <p>4割の教員しか科研費に申請していない状況において、意識や体制を変えていくことが困難なことは承知しているが、研究の充実や大学評価を見据えた場合には、申請義務化も視野に福島大学も変革していく必要がある。</p>
2 教員の研究時間を確保するため、一層充実した研究支援方策を検討するべきである。	<p>課題解決のための「指標」 研究支援者数の増加。 教員が必要とする研究支援の実態把握の実施・具体化や研究支援人材の配置・増加等。</p> <p>課題解決のための「協力者」 事務担当は研究協力課 委員会は研究推進機構 + 研究推進委員会。</p> <p>課題解決のための「手順」 研究者の研究支援、外部資金対応支援のために研究協力課職員増員、TA・RA経費予算を拡充することによる大学院生の一層の活用、URA雇用の検討など、支援体制の充実を検討する。 また、各学系・学類と連携の上、教員が必要とする研究支援の実態把握とそれを踏まえての具体化を進める。例えば研究表彰受賞者の一部業務免除等を実現性を含めて検討することも考えられる（免除の例：講義、学内会議、学内役職等）。</p>	研究担当 副学長	研究協力課の体制は事務PJ等の報告を受けて平成26年度中。その他の方策については平成27年度までに検討。	教員の研究時間は取れているのか。教員の研究時間ができるだけとれる工夫をお願いしたい。
3 研究の質の向上のためにPDCAサイクルを構築する必要がある。	<p>課題解決のための「指標」 研究の在り方の検討を進める中で、研究のPDCAサイクルの全学的導入など研究の質の向上に向けた具体的な取組等を各部局において実施すること。 また、知財については、知財関連収入が増加していること。</p> <p>課題解決のための「協力者」 事務担当は評価室、研究協力課、学術情報課 委員会は研究推進機構 + 研究推進委員会</p> <p>課題解決のための「手順」 現在、一部実施しているPDCAサイクルをふまえて各部局でPDCAサイクルの在り方を検討する。 また、検討のための客観的指標として、例えば、個人業績データベースのデータを分析し、統計データを公表するとともに、教員個人への統計データフィードバックを実施する。さらに、インパクトファクターやサイテーションインデックスについても、データを提供する。 知財については、研究協力課内に体制を整備する。</p>	研究担当 副学長	第3期中期目標期間中。 体制整備は、1年以内に可能である。	<p>インパクトファクターの高い学術誌に掲載されることも心がけていただきたい。 研究にPDCAサイクルを導入している部局もあるようだが、全学で導入し、研究の質の向上をお願いしたい。 研究成果が知財につながるのであれば、それを確立することをぜひ進めていただきたい。 大学の教員にとって、一義的には論文を書くことが仕事である。大学の教員は論文を書くことにより評価されている。</p>

課題	副学長・部局長の改善方針	改善方針の実施責任者	達成時期	(参考) 課題の根拠となる委員からの意見
4 増築・改修後の附属図書館を機能的に活用する。	<p>課題解決のための「指標」 増築部分と既存施設を一体に策定したフロアプランに沿った施設を整備し、その施設を有効に使うための設備・環境を整えることが必要である。 その上で、アクティブラーニングの人的支援（TA, SA等）体制や図書館スペースを授業をはじめ幅広い教育・研究の場に活用する体制が構築され、機能する状態になるところまでを指標とした。</p> <p>課題解決のための「協力者」 教育部門との共同運営を目指すには、教務課と各種委員会（教育企画委員会・教務協議会）、学生支援部門との連携では、学生課及び学生生活委員会の協力が必要である。 また、大学のインフォメーション機能には総務課（広報担当）の協力が必要である。 もっとも、「増築・改修後の図書館で何ができるのか？」を提案するすべての学生、教職員が協力者と言える。</p> <p>課題解決のための「手順」 新しい図書館の運用ルールの策定は、附属図書館運営委員会で行う。教育及び学生支援部門との連携にあたっては、研究担当副学長（附属図書館長）の下にWGを作り、図書館活用のきっかけとなるような仕掛けづくりを行っていく。実際に学生・教員が能動的学習の場として図書館を利用する場面を見ることで、利用が拡大していくものと考ええる。</p>	研究担当副学長	平成26年に工事が完了するとして、設備・環境整備は平成26年度中に行う。 その後、図書館の新機能としての活用が定着するまで2年位を見込んでいる。	附属図書館は老朽化して、現在設計から多分入札とかその辺の段階に入ってきていると思うが、これは新館になったらこれから大いに期待できるし、旧の図書館を壊すわけではないので、いろいろな活用ができるのではないかと大いに期待している。
5 東日本大震災及び原発事故の問題を抱える被災地の大学図書館として、被災地域の重要な文献や震災関連資料の収集、保存及び公開を推進し、地域貢献を果たす。	<p>課題解決のための「指標」 本課題は、継続的な取り組みが必要である。であるので、達成指標は、これを実現するための継続的な“体制”が構築でき、かつそれが有効に機能することを以て測るのが適切である。</p> <p>課題解決のための「協力者」 学内的には、うつくしまふくしま未来支援センター並びに環境放射能研究所がメインとなるであろう。また、貴重資料保存を進めている教員グループにも協力を仰ぐ必要がある。 学外的には、同様の資料収集を進めている東北地域の大学図書館などとも緊密な関係を構築しなければならない。 保存は建設予定の情報メディア棟（仮称）を中心に行い、公開は、展示並びに機関リポジトリを活用する。 これらを効果的に実施可能な体制を学術情報課内に設置し、うつくしまふくしま未来支援センターや環境放射能研究所等が全面協力する体制が望ましい。</p> <p>課題解決のための「手順」 現在、図書館スタッフを中心に進めているが、明確なリーダーシップを発揮できていない。これを立ち上げるための全学的な委員会を設置できれば、よいトリガーとなる。収集のためのスキーム・体制が一旦構築されれば、後は、委員会で動くのではなく、通常業務的に資料収集が進むものと考ええる。</p>	研究担当副学長	体制構築をできるだけ速やかに実施する（1年以内）	図書というと、被災地の重要な文化遺産もあるので、できるだけ地域とかいろいろ利用して、そういう重要な文献類とか資料類の収集も今後お願いしたい。

課題	副学長・部局長の改善方針	改善方針の 実施責任者	達成時期	(参考) 課題の根拠となる委員からの意見
<b>2) 地域連携</b>				
1 地域をはじめとする社会への貢献を大学の使命として再確認し、研究・教育の成果をもとに、全学を上げて地域とともに復興や持続的な活性化を目指した取り組みを行う。	<p>課題解決のための「指標」 FUREの復興支援事業を研究・教育・社会貢献の視点から、CERAをはじめとするセンターとの連携も考慮して持続的な活動として実施する体制を整えるとともに、全学構成員の取り組みを数値として評価できるようにする。</p> <p>課題解決のための「協力者」 役員会、FURE、CERA、教育研究評議会</p> <p>課題解決のための「手順」 1) FUREが行う復興支援について有効性や継続性及び経費の観点から役員会が主導して検討を行い、CERAなど他のセンターとの連携・集約や新たな研究所・センター組織の必要性など計画とロードマップを示す。 2) 復興支援については全学の教職員及び学生が取り組みことと位置づけるが、役員会等において通常の研究・教育・社会貢献の事業実施との連携も考慮して、定量的な目標値の設定を行いながら、PDCAサイクルを回しながら効果的に実施する体制を整える。</p>	<p>学長 FUREセンター長 地域連携担当副学長</p>	平成26年度まで	<p>時限設置のFUREの継続あるいはCERAとの統合など、早い時点で大学としての復興事業のロードマップを示す必要がある。通常の教育、研究業務も考慮する必要があり、定量的目標値の設定はPDCAサイクルを回すためにも必要であろう。</p>
2 社会貢献のなかでも、産学連携や生涯学習など事業については、大学の教員すべてが携わり貢献するものと位置づける。	<p>課題解決のための「指標」 理工系を中心とする産学連携体制を整備するとともに、本学の特徴ある文理融合型の社会連携について教員の関わりを数値として顕在化させるようにする。</p> <p>課題解決のための「協力者」 学長、役員会、CERA、各教員会議</p> <p>課題解決のための「手順」 1) 地域をはじめとする社会への貢献は、研究・教育とならぶ、大学の使命であることを再確認する(学長、役員会)。 2) 他大学の共同研究センターとの格差解消のために、共生システム理工学類とCERAが中心となって検討を行い、理工系の研究分析設備の充実を図り、これをもとにした産官学連携を推進する。 3) 教員が行った社会貢献については、学類長への報告制度を整備しながら確実な把握と効果の評価を行い、活性化のためのインセンティブなどについて方策を講じる。</p>	地域連携担当副学長	平成26年度まで	<p>理工系大学院学生数や助教配置数の課題から共同研究等の活動にマンパワー不足の感がある。福島大学の特徴として社会科学系教員の地域貢献が挙げられる。産官学連携や生涯教育に関与する教員数の拡大策も重要で、インセンティブも有効であろう。</p>
3 産学連携や生涯学習など社会貢献における支援体制を整備する。	<p>課題解決のための「指標」 研究推進と産官民学連携のための戦略的組織を充実させ、これに必要な人材を確保する体制を整える。</p> <p>課題解決のための「協力者」 学長、研究担当副学長、研究推進機構、CERA</p> <p>課題解決のための「手順」 1) 研究推進と産官民学連携の実施体制にかかわる仕組みの検討を行い、研究推進における大学研究アドミニストレータ(University Research Administrator)、産官学連携コーディネータ(CD)及びマッチングプランナー(MP)などの職務を持つ人材を大学経費により継続的に雇用する体制を整える。 2) 知的財産管理の専門家の養成については特別な教育や企業等での経験が必要となることから、外部からの人材登用を容易にするなど効果的な人材確保体制を検討するとともに、確実な配置を行う。 3) 大学が行うボランティアではなく、協働できる連携先とのWin-Win型の連携による自立型社会貢献を目指して、投資とそれによる利益という点からも方策を講じる。</p>	地域連携担当副学長	平成26年度まで	<p>地域連携の大きな視点は知の移転であり工学系教員を中心とした産学連携を方針として加えることが必要であろう。コーディネーターの配置により産官学連携を強化し共同研究等成果を上げてきた点は評価でき、自立化が本当に可能か。</p>

課題	副学長・部局長の改善方針	改善方針の実施責任者	達成時期	(参考) 課題の根拠となる委員からの意見
<p>4 国際化方針の見直しを行い、これを全学において共通の理解としながら、地域から発信する国際的な研究・教育を進めるとともに、高い専門的知識や正確な情報共有を可能にする語学力を備え、多様な文化を理解できるグローバル化に対応する人材を育成する。</p>	<p>課題解決のための「指標」 国際化を推進する体制を整備し、留学生の派遣・受け入ればかりでなく、研究・教育・社会貢献のグローバル化を推進する体制を整え、数値による見える化を図りながら、取り組みを進める。</p> <p>課題解決のための「協力者」 国際交流センター、研究担当副学長、環境放射能研究所、教育担当副学長、教務課、学務課</p> <p>課題解決のための「手順」 1) 国際化方針の見直しを早急に進め、役員会において策定して、全学の理解を図る。 2) 国際化方針を実施するために、国際交流センターの機能強化を図り、経費の確保と専任教員の雇用など実施体制を整える。 3) 長期、短期、超短期における留学生の派遣や受け入れ、連携する協定校の戦略的な増加について、数値目標を掲げながら取り組み、いっそうの推進を図る。 4) とくに、外国の大学との連携が重要であることから、本学の得意分野を中心に協定を発展させ、研究の交流、教育の推進、とくに休み期間中を利用した短期セミナーの開設など、学生、教員、職員そして大学全体のグローバル化を推進する。</p>	<p>学長 地域連携担当副学長</p>	<p>平成26年度まで</p>	<p>復興を逆手にとって、教育、研究の国際連携を図ることは有効である。グローバル人材養成は大学の大きなミッションであり、国際化推進方針の見直しにおいては留学生の派遣・受け入れなど定量的目標を上げ、環境を整えて進めてほしい。</p>
<p>5 地域の活性化や発展において地域にある高等教育機関は重要な機能を果たすことが求められていることを確認して、アカデミア・コンソーシアムふくしま(ACF)の取り組みを進める。このために、本学が中心となり事務局を構成する。</p>	<p>課題解決のための「指標」 県内における大学間連携による地域社会への高等教育機関としての使命を果たすとともに、近隣県における効果的かつ実質的連携を構築し、研究・教育・社会貢献において顕在的な取り組みを行い、PDCAとして評価を行う。</p> <p>課題解決のための「協力者」 学長、総務課、地域連携課</p> <p>課題解決のための「手順」 1) 本学に大学間連携を進めるために「大学連携推進室」を設置して地域連携課におき、ACF事務局の機能の一部を担うものとする。 2) 学長はACF理事長を、副学長(地域連携担当)はACF事業推進会議議長を務めることから、構成する高等教育機関や関連する団体との調整を行いながら、ACF事業の自立化に向けたリーダーシップを果たす。 3) 南東北三大学、FIT三大学の連携においては学長同士の意向も踏まえ今後の効果的かつ実質的な展開となるよう取り組み内容について意見交換する。</p>	<p>学長 地域連携担当副学長</p>	<p>平成26年度まで</p>	<p>福島県のコンソーシアム(ACF)、南東北三大学連携、近接の茨城大・宇都宮大との連携においては、それぞれで何を中心に連携していくのかを明確にして実質的な連携を模索する時ではないだろうか。</p>

課題	副学長・部局長の改善方針	改善方針の実施責任者	達成時期	(参考) 課題の根拠となる委員からの意見
<b>2. 学類について</b>				
<b>) 人間発達文化学類</b>				
1 学校現場等での多様化した課題に対応できる人材育成を充実させる。	<p>課題解決のための「指標」 実践的な学びの充実に向けて、平成26年度から学類新カリキュラムを実施するとともに、連携実践的カリキュラムの開発に取り組む。また、現職教員の研修機能を含んだ教職大学院の設置に向けた検討を行う。</p> <p>課題解決のための「協力者」 将来計画検討委員会、教育課程委員会、教務委員会</p> <p>課題解決のための「手順」 新カリキュラムについては平成25年度中に準備を進め、26年度から実施予定。放射線教育についても新科目を設定し対応を図る。教職大学院の設置については学内での検討とともに県教委との協議も進めながら構想する。</p>	人間発達文化学類長	平成26年度まで	<p>質保証の一つは現場がどう見るかということである。現在の教育課題に端的に答える課題となっているか。そのような事柄に耐えられるような新任教員が育てられているか。 放射線教育やリスク教育などの必要性</p>
2 在学生・卒業生等へのアンケート結果や実践的活動の実績などから、学生教育や学類の取り組みの成果がわかるように示していく必要がある。	<p>課題解決のための「指標」 学生の変化や成長の視点から学生教育や学類の活動の効果を検証・公表するための方法を検討し、改善を図る。</p> <p>課題解決のための「協力者」 教育課程委員会</p> <p>課題解決のための「手順」 毎年実施している在学生アンケートに加え、卒業生等へのアンケートなどの結果を用いて成果の検証作業を行い、公表する。</p>	人間発達文化学類長	平成27年度まで	<p>学生に関わるデータを集めて実証しているが、それをさらにどう生かしたら良いかを考えて行く必要がある。 学生指導に関する丁寧な指導や仕組みがなされており、学生の学びとも合致している。それがわかる様な資料がほしい。ボランティア活動においても、学類の取り組みの効果（学生の成長）がわかる報告書が必要。</p>



課題	副学長・部局長の改善方針	改善方針の 実施責任者	達成時期	(参考) 課題の根拠となる委員からの意見
) 行政政策学類				
1 学類 = 教育組織と学系 = 教員組織との分離は十分機能しているといえるか。	<p>課題解決のための「指標」 全学的な検討からは独立して、学類教員からの意見を徴し、行政政策学類としての見解をとりまとめる。</p> <p>課題解決のための「協力者」 全学教育研究改革委員会、学系連絡会議、役員会</p> <p>課題解決のための「手順」 学類執行部に、行政政策学類教員が所属する3学系の代表者を加えた拡大運営会議を立ち上げ、全学教育研究改革委員会あるいは学系連絡会議との間で意見交換できる場を設ける。</p>	行政政策学類長	平成27年度まで	教育組織は学類、教員組織は学系、要するに教員組織と研究組織を分けて柔軟に対応するというようなことなのではけれども、果たしてそれがうまく機能しているのか。
2 組織的なFDについてまだ不十分である。	<p>課題解決のための「指標」 先行する経済経営学類及び人間発達文化学類の事例を調査し、仮に同種の活動を行政政策学類が導入した場合のメリット、デメリットについて報告書を作成する。</p> <p>課題解決のための「協力者」 教務委員、FD委員、学生生活委員</p> <p>課題解決のための「手順」 FD拡大運営会議の下にWGの設置、他学類・他大学の調査、教員会議への提案</p>	行政政策学類長	平成27年度まで	教育改善については、一部の先生に負担がかかりすぎているのではないかと。もう少し全員が関わるような、授業改善の研修などが必要であろう。新採用の教員の研修については、学類として対応する必要がある。

課題	副学長・部局長の改善方針	改善方針の実施責任者	達成時期	(参考) 課題の根拠となる委員からの意見
<b>）経済経営学類</b>				
1 学類教育の基本理念である「主体的な学び」と「基礎的素養の修得」という点からその時々学生の状況、時代の変化に対応して効果的なカリキュラム編成を探索してきた。法人化時点で導入されたカリキュラムの骨格である、<リテラシー科目の履修、経済英語基礎履修、各専攻での専攻科目・専門演習の履修、卒業論文の執筆>という構成について、この間のアンケート調査などで出された学生の要望などを考慮して、今年度より基本を維持しつつもマイナーチェンジを行った。今後も引き続きカリキュラム改善とその点検を行い、学生の変化や社会状況に対応したものに絶えざるブラッシュアップしていく課題がある。	課題解決のための「指標」 第3期における平成25年度実施新カリの中間総括と必要な見直しの実施  課題解決のための「協力者」 教務課  課題解決のための「手順」 平成25年度実施の新カリについて、専門カリキュラムに関する日常的自己評価活動を通じて学生の動向の把握・分析をすすめ、第3期中に中間総括と必要な見直しを行う。	経済経営学類長	第3期中期目標期間中	福島大学の経済経営学類は、伝統のある学部である。しかし、全学再編があり、今現在到達している組織やカリキュラムなど実際の例を見ると、まだ不確定、確立していないという状況にある。 第1・2セメスターでリテラシーという形で整備されているが、学生の反応を見ると早い段階で専門的な勉強をしたいという声もある。これについては、対応した形で今年度からカリキュラム改編をしていると聞いた。リテラシー、専門基礎としての位置づけをし、その後専門教育に発展させていくという過程は試行錯誤しているという印象を受ける。
2 統計学的技術、会計学的技術、情報処理能力、民法・商法知識、資料の読み方など、経済経営学類卒業生として身につけるべき基礎的スキルのカリキュラムにおける位置づけの明確化。	課題解決のための「指標」 平成25年度実施新カリを前提とした中での改善、及び、第3期におけるカリキュラム見直しへの反映  課題解決のための「協力者」 教務課  課題解決のための「手順」 「会計学的技術」においては、平成25年度実施新カリにおいて導入した会計エキスパート養成プログラムの成果を、教育的効果のみならず入試広報、研究科カリキュラムのありかたとあわせて点検・評価し、第3期におけるカリキュラム見直しに反映させる。 「民法・商法知識」については、行政政策学類との共通開講形態を最大限生かした受講奨励策を検討し、第3期におけるカリキュラム見直しの際には、より必修度を高めた開講体制を目指す。 「統計学的技術・情報処理能力・資料の読み方」については、平成25年度実施新カリにおいて、専門科目・演習科目を通して身に付けていくように設計しているが、その成果についての点検結果を、第3期におけるカリキュラム見直しにおいて反映させる。	経済経営学類長	第3期中期目標期間中	学生が身につけるべき知識、技能、態度については、経済学の卒業生であるならばどのような知識、技能、学力を得てほしいということと、どういう仕事に就くということとは別に考えなくてはいけないところがある。 特殊な領域に強い力と一般的な力ということを分けてそれぞれ高めていくことを考えていくには、今あるものを積み上げて発展させていくことに加えて、出口の方、到達点から見ていくことを組み合わせ、2つのアプローチで、それを達成するためのカリキュラム、教育方針など教育体制を位置づけていくことが必要ではないか。
3 H18年度から毎年実施してきた日常的自己評価活動についての点検と一定の中間総括の実施。	課題解決のための「指標」 第3期中期目標期間中に再度の中間総括実施  課題解決のための「協力者」 教務課  課題解決のための「手順」 日常的自己評価活動についての中間総括は、平成23年度に平成18 - 22年度の4年分についてすでに行っており、日常的自己評価活動を継続し、今後第3期中期目標期間中に再度の中間総括を行う。	経済経営学類長	第3期中期目標期間中	「日常的自己評価報告書」という冊子を拝見したが、非常によくやられているという感想を持った。教員同士での活動や2年次の振り返りアンケート、卒業時のアンケートを基に実施している。しかし、全教員が熱心に参加しているのかという疑問や、毎年同じような感想になっているのではないかと感じるところもある。日常的な自己評価というよりはきちんと締めをしながら自己評価をする必要がある。
4 リテラシー科目以外の授業評価アンケート(FDアンケート)の教員個人レベルへのフィードバックにとどまらぬ学類レベルでの活用の検討。	課題解決のための「指標」 教員会議、専攻会議などで授業評価アンケート(FDアンケート)に関して議論する。  課題解決のための「協力者」 教務課  課題解決のための「手順」 第3期中期目標期間に向けて、授業評価アンケート(FDアンケート)の結果を学類レベルで活用することについて、教員会議・専攻会議などで検討する。	経済経営学類長	平成27年度まで	個々の授業に対する授業評価については、それぞれの先生が自分の業績に自己評価をしている。基本的には個人単位、専門単位でしていると聞いた。個人・専門単位でなければわからないところもあるが、他の学部・領域と比較すると、それがプラスになることもある。自分の学部・学科の特徴を認識するためには個人だけではなく自己評価を学類だけでなく全学で活用してもよいのではないか。

課題	副学長・部局長の改善方針	改善方針の実施責任者	達成時期	(参考) 課題の根拠となる委員からの意見
<b>) 共生システム理工学類</b>				
1 教員の定員配置と処遇の適正化が必要である。	<p>課題解決のための「指標」 共通教育定員の配置と教授ポスト比率を他学類と同等とすることを旨とする。</p> <p>課題解決のための「協力者」 学類人事委員会、学類将来構想検討委員会、全学役員会、全学人事委員会、全学財務委員会</p> <p>課題解決のための「手順」 学類長懇談会等で要請する。</p>	共生システム理工学類長	平成26年度まで	女性教員が1名と少なく、男女共同参画のため女性教員数増員を期待したい。教授・准教授の定員配置が専攻毎にアンバランスであり、かつ、助教定員が無いのは理工学系学類としては教育に大きく影響する。
2 大学院の定員充足を達成する必要がある。	<p>課題解決のための「指標」 定員60名の充足を目指す。</p> <p>課題解決のための「協力者」 学類運営会議、学類入試広報委員会、学類教務委員会</p> <p>課題解決のための「手順」 在学生及びその父兄に対して大学院進学を勧める広報活動を強化する。また、「学類から大学院への飛び級制度」や「大学院での講義を学類生にも公開し、大学院進学後に単位を付与する」制度を設ける。</p>	共生システム理工学類長	平成26年度まで	「文理融合」や「環境」など特徴あるカリキュラムがあるので、卒業後に就業できる職業の可能性とそのすばらしさ・発展の可能性を学生にわかるように具体的に示し、入学希望者を定員充足にまで増加させる必要がある。
3 学類・大学院における教育の内部質保証システムの整備が必要である。	<p>課題解決のための「指標」 内部質保証のためのPDCAサイクルを確立する。</p> <p>課題解決のための「協力者」 学類教務委員会、学類運営会議</p> <p>課題解決のための「手順」 学類内WGの検討により、問題点の抽出は行われているが、それを基にした改善案の迅速な実施が必要である。</p>	共生システム理工学類長	平成26年度まで	教育システムの点検・評価・改善を実施するPDCAサイクルを実施するシステムがきちんと構築されておらず、その完成を急ぐ必要がある。