

## 平成 26 年度 経営協議会の学外委員からの意見等に対する対応状況

	経営協議会の学外委員からの意見	意見に対する対応
第一回 (平成 26年 6月 24日)	<p>英語によるサマープログラムについて</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・参加者数が増加すると、宿舎の問題が生じるのではないか。</li>   <li>・プログラム終了後に、参加者同士がネットで連絡できるような仕組み作りを奨励すればよいのではないか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・宿舎については、女子留学生のみ本学の学生寮を使用できる。男子学生についてはシェアハウス等を借り上げている。</li> <li>・学生寮で収容できる人数には限度があるものの、借り上げのシェアハウスが相当数あるため、現在のところ問題は生じていない。</li> <li>・帰国した留学生が後輩に情報提供することで、次年度以降の留学生らがますます本学に来るようになるという好循環が生まれている。</li> <li>・小さな取り組みではあるが、持続していることを有益にアピールできるように考えていく。</li> </ul>
※第二回（平成 26 年 8 月 20 日～29 日）：持ち回り		
第三回 (平成 26年 10月 21日)	<p>組織改革について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・チームは責任が明確でなく全体の調整が行えず問題があると感じていた。課に改革したことは評価できるが、大学改革を進めていく上で各課の縦割りを生じさせることなくそれぞれの分野で責任を果たして頂きたい。</li>   <li>・人事異動が柔軟に行われることが今の国立大学や行政において最も重要である。</li>   <li>・これまでのチーム制に対する第三者評価の実施の有無が組織改革において非常に重要である。</li>   <li>・監事のチーム制に対しての評価も重要である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事務組織改革に際しては、事柄に応じて副学長（事務総括）の下にプロジェクトチームを設け対応していくこととし、横軸が通せるようにした。</li> <li>・課長が課員を事柄に応じて所掌事務を分担させることを可能にするため課の中の係を廃止した。</li> <li>・改革後の人事権は、機構長から副学長（事務総括）に集中させた。このことにより、副学長（事務総括）が事務組織全体を見渡すことができるようになり、課の業務量を踏まえた柔軟な対応・調整ができるようになった。</li> <li>・第三者評価は実施していないが、学長が主催する企画経営統括本部会議において検討し、監事に意見を頂きながら副学長（事務総括）の下で改革案を作成した。</li> </ul>

	<p>認定こども園について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全国的に非常に注目を集めているので、ぜひ研究・教育の成果の発信を強力にして頂きたい。</li> <li>・認定こども園が社会的に大きな問題を解決していく起爆剤になってほしい。今後問題も生じると思われるがそれらを行政にも伝え、社会的にも改革がより進むよう尽力願いたい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・いずみナーサリー、幼稚園と、認定こども園、それぞれ機能が違うということもあり、研究対象としても三様の在り方を研究していきたい。</li> <li>・認定こども園は、既存の附属学校園とは独立したものであるが、幼児教育に係る部分では密接に連携していく計画である。</li> </ul>
	<p>生活工学共同専攻設置計画について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「女子大学初の『学位（工学）』の創生」について非常に評価しており、期待している。</li> <li>・奈良女子大学との生活工学共同専攻に設置に留まらず、社会の需要を踏まえ、女子大学に限ることなく連携を進めてほしい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・奈良女子大学と設置予定の生活工学共同専攻は分野が限られるものの、工学の学位の取得が可能となる予定である。</li> <li>・今後他機関と連携し、本学の学生に多様な研究環境を提供していく。</li> </ul>

<p>第四回 (平成27年1月20日)</p>	<p>お茶大発 新型AO入試（新フンボルト入試）について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・理系については、国際バカロレアの保持者を積極的に入学させる方向にしたほうが世界的に良いのではないか。</li> <li>・第一次選考の書類審査では、高等学校の成績表をどの程度判断材料に入れるのか。</li> <li>・求める人物像を「学際性と国際性をもった女性リーダーの発掘」としているが、試験においてリーダーシップをどのように測るのか。</li> <li>・自分の将来と社会の未来へのビジョンを明確に持つ学生を本学に入れることは大事な点であり、そうした精神をいかに一般入試に汎用させていくかということが、今後考えるべきテーマである。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学教育への適用性という観点から見て、国際バカロレアのような外部試験の成績がそのまま役に立つ評価になれば、それを利用していきたい。</li> <li>・高等学校の学業成績は、判断材料に用いることはあっても書類選考の中のごく一部の要素のみであり、大きな比重を占めていない。</li> <li>・リーダーシップについて、文系理系とも討論を重視し、理系についてはグループ実験も観察の対象としている。</li> <li>・例えばこのAO入試が持つ特徴を、後期日程の入試に汎用させていきたい。</li> <li>・新型AO入試（新フンボルト入試）を本学が実施することにより大学が育てたい人材像をより明確にしていきたい。</li> </ul>
-----------------------------	---	---

年 3 月 17 日 第五回 (平成 27)	人件費はコストではなく重要な投資と考えるが、人事院勧告による国の俸給表引下げに合わせ国立大学法人給与の引き下げに踏み込むことの趣旨について、また、法人独自の給与テーブルを作成する取組み如何について確認があった。	現実として国立大学法人が運営費交付金の枠組みの中で運営されていること、法人独自の給与体系の設計には膨大な労力を要すること等の理由から、国家公務員給与体系である人事院の俸給表を利用することに客観性、合理性があるが、国立大学法人教職員の給与と処遇の体系について考えていく。
---------------------------	---	--