

## 令和4年度 第1回 経営協議会報

総務部総務課

日 時 令和4年6月2日(木) 13:30～16:55 (オンライン会議)

令和4年4月1日付で新たに委員に就任した池田委員から挨拶があった。

令和4年3月10日開催の令和3年度 第4回 経営協議会議事要旨(案)について確認があり、了承された。

### 審議事項

#### (1) 国立大学法人琉球大学学長選考・監察会議委員の選出について

大城理事から、資料に基づき提案説明があった。

審議の結果、原案のとおり了承された。

#### (2) 第3期中期目標期間終了時評価の報告書について

木暮理事から、資料に基づき提案説明があった。

学外委員との間で、以下のような質疑応答があった。

○第3期中期目標期間における小学校教員採用の占有率40%目標に対して、39.6%になったことについて、3つの理由及び対応策の記載の再検討が必要ではないか。

○占有率という言葉に違和感がある。

→ミッションの再定義を行った際に、文部科学省と教育学部を持つ全国の国立大学との間でパフォーマンスを示すものとして立てた目標である。第4期は、異なる考え方で示していきたい。

○教員の養成については、琉球大学が占有するという目標よりも、特別支援教育も含めて沖縄県内で養成できるように、琉球大学が中心となって県内の他大学と連携して、教員養成課程を運営するというふうにしてはどうか。

審議の結果、小学校教員採用者の占有率40%未達成に関する表現の修正については、学長一任とすることで了承された。

#### (3) 第4期中期目標・中期計画における意欲的な評価指標の指定について

木暮理事から、資料に基づき提案説明があった。

学外委員との間で、以下のような質疑応答があった。

○教育未来創造会議や未来人材ビジョンの記述(特にリスキリング)を意識した指標を選定したか。

→これらを意識して指標を選定していないが、2つ目の沖縄県人とのネットワークというような他大学ができないような沖縄の地域性や本学の特色を重視したものを選定している。

○今回申請を予定している3つのビジョン計画に対する評価指標は、すべて定量的な評価指標となっているが、内容の充実や達成した際の社会的インパクトの度合いなどを示す定性的な指標が必要なのではないか。

→この件について議論を重ねてきたところだが、具体的で第三者にも分かりやすく考えたときに、定量的な指標を選ぶこととなった。

審議の結果、原案3つを意欲的な評価指標として申請すること及び今後の修正は学長一任とすることで了承された。

#### (4) 第4期中期目標期間における中期将来ビジョンの年度計画(案)について

木暮理事から、資料に基づき提案説明があった。

学外委員から、研究データのオープン化は進めつつも、データ管理規程等の整備を行うなど

許諾関係にも注意していただきたい旨の意見があった。

審議の結果、原案のとおり策定すること及び今後の修正は学長一任とすることで了承された。

**(5) 琉球大学における令和5年度概算要求について**

大城理事から、資料に基づき提案説明があった。

審議の結果、原案のとおり了承された。

**(6) 令和3年度決算（案）について**

大城理事から、資料に基づき提案説明があった。

学外委員から、次年度以降、受託研究と共同研究の件数も追記願いたいとの意見があった。

審議の結果、原案のとおり了承された。

## 報告事項

**(1) 第4期中期計画の認可について**

西田学長から、資料に基づき報告があった。

**(2) 国立大学法人琉球大学における年度計画に関する規程の制定について**

木暮理事から、資料に基づき報告があった。

**(3) 上原地区キャンパス移転の進捗状況について**

大屋理事から、資料に基づき報告があった。

**(4) 千原学生寮及び国際交流会館の改修等に伴う長期借入金に係る令和3事業年度の償還状況について**

大城理事から、資料に基づき報告があった。

**(5) 令和3年度卒業者の進路状況について（報告）**

井上理事から、資料に基づき報告があった。

学外委員との間で、以下のような質疑応答があった。

○琉球大学のキャリア教育科目の受講率や受講した学生の就職状況との関連の確認を実施してはどうか。

○卒業生の何パーセントがインターンシップを経験しているか。経験者の就職率が高いのであれば、参加の機会を増やしていくのも目標にしてはどうか。

→インターンシップへの参加機会は増やしていきたい。

**(6) 新型コロナウイルス感染症に係る本学の対応について**

西田学長から、卒業式・入学式が無事完了したこと、沖縄県広域ワクチンセンターへ送迎を実施したこと、第3回目の大学拠点接種を実施していること等の報告があった。

## 懇談事項

**琉球大学が輩出すべき人材像について**

当山委員から、戦前から現在までの沖縄県を取り巻く高等教育の状況、本学法科大学院の設置の経緯、司法試験の合格者数について説明があり、資料に基づいて、現在約8年かかっている法曹資格取得への道を最短6年に短縮できる「法曹コース3+2」の設置の検討について、メリットや課題及び全国の状況を踏まえて提言があった。

久保田研究科長から、本学での検討状況について説明があった。

提言について、以下のような懇談があった。

- 同志社大学でも法曹コースを設置しているが、法学部と法科大学院の教員が共同で運営していて、人員の問題が大きな障壁になっていると感じている。
- 首都圏であれば予備校もたくさんあるが、沖縄では事情が異なるようであれば、フラグシップ大学として、法曹養成を担っていく必要があるのではないかと。
- 大変ではあるが、ぜひ実現をお願いしたい。
- リーガルサポート制度というものを作って、琉球大学の法科大学院を卒業した後に、銀行に入学して仕事ではなく勉強してもらおうという形でサポートをしている。このように大学だけではなく、地域を巻き込むことが重要ではないかと。

金城委員から、以下のような提言があった。

- ・コロナウイルスパンデミックやロシアのウクライナ侵攻、インフレ、円安、デジタル技術の劇的な進化、人口減少、人生 100 年といった VUCA 時代においては、知識が 2, 3 年経てば陳腐化していくため、学び続けることが必要になる。
- ・人生 100 年時代に、企業の寿命が 30 年であるとすれば、転職が当たり前になり、終身雇用や年功序列といったメンバーシップ型（日本型）雇用から、富士通、資生堂、KDDI のようにジョブ型（アメリカ型）に変化をしていく中で、企業は多様な人材を必要としている。
- ・上意下達の日本企業文化の中に見られる言われたことしかやらない人材ではなく、一人一人が問題を主体的に考えて、アクティブに動いて解決していくという人材が求められている。
- ・フィルムは使わない時代に入りつつあることを見越して、富士フィルムはフィルムをあきらめて別の分野に行った。元気なうちに次の生きる手立てを探していく両利きの経営が重要。
- ・人間も両利き、専門分野もあるけれども、趣味含めて多様性を持つということが必要ではないか。全く違う分野を深く突き詰めていくと、他の分野でもしっかりと機能して使えると感じている。

提言について、以下のような懇談があった。

- 外資系企業で 40 年程働いてきて、世界と日本の動きを目の当たりにしてきた。こういう中で、教育に求められるのは、グローバルで物事を考える人材を如何に輩出していくかではないか。
  - これまで大学教育は中スキル人材を育成してきた。これから低スキルと高スキルに分極化していく中で、専門知識以上に問題発見力、情報収集能力、判断力などの汎用スキルが求められるのではないかと。また、従来の教養教育のような分散型の教育ではなく、汎用スキルを身に付けていくための講義をどのように体系的に盛り込んでいくのかの検討が必要ではないか。
- 学生の教育を考えたときに、大学教員も変わらないといけませんが、簡単なことではない。しかし、時間をかけてでも、変わらないといけないと感じている。まず、デジタルキャンパス化（DX）について、役員で議論を行い着実に進めていく。