

第2回兵庫県立大学評価委員会 議事録

- 1 日 時 平成19年1月31日(水) 9:30~12:00
- 2 場 所 兵庫県立大学本部中会議室
- 3 出席者 (委員)
大南委員長、西門委員、西川委員、平松委員、米田委員
(県立大学)
熊谷学長、天野副学長、鈴木副学長、南副学長、阪本副学長、
井筒事務局長、福井事務局副局長兼総務部長、
大塚事務局企画調整部長、竹島事務局学務部長
(県)
辻井企画管理部長、大原企画管理部教育・情報局長、
杉原企画管理部教育・情報局大学課長

4 議題等

(1) 開会

(2) 挨拶(辻井部長)

- ・ 本日の委員会では、大学の自己評価・自己点検を踏まえ、中期計画の各小項目について、委員の先生方に評価していただく。それを踏まえて、次回委員会で大項目評価及び全体評価を行っていただく。
- ・ 厳しい財政状況の中、19年度予算では、研究費の増額、ニュースパルの産業用ビームラインの設置、管理栄養士課程の準備などを盛り込んだところである。
- ・ 県としても最大限の努力はしたいと考えており、先生方におかれては、兵庫県立大学の今後の新たな展開に向けてご意見を賜りたい。

(3) 議事

① 委員長報告

大南委員長より最初に資料3、資料4を用いて、大学の自己点検・評価に対する本評価委員会としての今回の評価結果の要点を報告。

② 兵庫県立大学評価委員会小項目評価(案)について

事務局(杉原課長)より資料5、資料6にて小項目評価(案)の概括説明。

(4) 今後のスケジュール

事務局(大原局長)より資料7にて説明。

5 協議内容（主な質疑、意見等）

委員長司会のもとに協議。

（教育）

（入試ミス）

- 入試ミスについてだが、事前チェックのマニュアルだけでなく、事後チェックのマニュアルも大事である。例えば直ぐに回答分布を見ることによって、異常値があれば出題ミスの蓋然性が高いと判断できる。
- デュアルディグリー制度は、他大学の例を参考にしてみてもどうか。副専攻制やジョイントディグリーも、参考になるのではないか。

（就職支援）

- キャリア教育重視や進路指導において、控えめな自己評価をしているが、全学的なことはまだ十分にできていなくても、その基本となる個別のキャンパス毎はよくできているのではないか。
- 全学的な就職支援体制の構築の評価がⅡはやむを得ないのではないか。

（卒業生データベース）

- 卒業生データベースは、卒業生から支援を得るという観点からも必要であり、積極的に作られるとよい。

（授業評価）

- 学生授業評価については、どのように活用するかが大事である。授業の改善はもちろんのこと、学生自身もよい教員を見つける機会になればよい。
- 学生授業評価は記名式か？
→ 記名式だが、教員には学生の名前は見せない。

（学力低下）

- 先日の現地視察を行った際、理系学部の学生の進級率が悪いと聞いたが、対策が必要ではないか。

（研究）

（研究者データベース）

- 研究者データベースの登録率は87%であるが、限りなく100%に近づける努力が必要である。

(管理・運営)

(全般)

- 管理運営の項目の評価にⅡが多い。リーディング部門である本部の機能が発揮できる分野だが、まず、個別のキャンパスの充実・歴史を活かすことが重要である。それを高めた上で統合のメリットを考えるとよい。

(書写キャンパスの老朽化)

- 施設、設備の有効活用は全般に順調に実施しているのではないか。ただし、書写キャンパスは老朽化が際立っている。最近是他大学も理工系学部の近代化に力を入れており、耐震化もさることながら、一定の水準が必要である。この件は第3回委員会できちんと議論したい。
- 先日の現地視察を行った際、書写キャンパスの老朽化に驚いた。改修には税金がかかることではあるが、実験設備等も含めて何とかしなければならないのではないか。
- 書写キャンパスはかなり老朽化しており、そろそろ建替える必要があるのではないか。

→ 書写キャンパスは、ご指摘のとおり、老朽化しており、本部でも最重要課題として取り組んでいる。今のところ、まず建物の耐震化からはじめ、その後不足面積を増築する。この場合、姫路駅前に出先キャンパスを作る案もある。

姫工大としての工学部、理学部の伝統は長い。しかしながら、県立大学になり「姫工大はなくなった」との印象が強いようで、現在教員が懸命に広報しているところである。今年度の受験（志願者）状況がどうなるかということが当面の関心事である。

(中期計画、評価)

- 旧姫工大、旧神戸商大の伝統イメージが弱まってきたが、それに代わる統合のビジョンが見えない。それによって、優秀な学生が来ない、あるいは産業界との結びつきが弱まるという悪循環になっているのではないか。新県立大学は平成 19 年度に完成するので、その翌年度の平成 20 年度を新たなスタートと位置づけられ、新しい方向性を再構築されるとよい。
- 開学以来、理系と文系の融合で統合の相乗効果を目指し、実施してきたが、まだ十分な成果が現れていないのが現状である。委員ご指摘のように平成 20 年度を新たなスタートと考えている。
- 評価を進めていく上で、自己評価システムの基準、活用方法といった仕組み、枠組みを早急に検討しないとイケない。評価疲れや形骸化がないように、しっかり項目

の順位付けをすることも大事である。

- 自己評価において、本部と学部の協力関係大事である。
- ビジョンも大事だが、ビジョンを具体化する戦略である中期計画が大事である。またこれを外部から評価することも欠かせない。実業界は戦略的な部分を外部からの意見でサポートして補っている。
- 評価の基準をどう定めるか、評価を行うためのシステム・仕組みをどうするか、ということが委員の共通認識である。

→ まず、第1期中期計画においては、新県立大学基本計画をどう達成するかを具体化して落としとしていった。「項目内容が順調にできているか」を検証するため、全学からメンバーを集めて、やり方を含め検討した。評価手順としては、まず自己評価を行った後、全学として点検した後、全学としての達成度をつけた。

第2期計画においては、7年に1度の認証評価機関の評価を受けることもあり、定性的な表現のみならず、定量的なデータも示さないといけない。全学的・統一的な教員評価も行っていきたい。

また、自己評価は基本的には毎年度実施し、最終年度に認証評価に耐えうるような自己評価にしたい。

- 全学からメンバーを集めるというが、誰が選ぶのか？
→ 基本的には、部局ごとの教授会で選ぶ。
- 第2期中期計画には期待をしており、定量的な部分に加え、定性的な部分もあるということで良いと思うが、中期計画自体も外部の意見を聞くなど、評価を受ける必要があるのではないか。

(職員の専門性向上)

- 「大学の自主性・自律性の確立」が今回の計画の1つの目標であることからすると、教職協働が重要である。国立大学でも職員の意識改革に力を入れており、県と協力してSD (Staff Development) にも力を入れて厳しい環境を生き抜くことが大事である。事務職員の専門性は大変重い問題であり、新しい方向性が再構築されるとよい。
- 専任職員を持ち、教員と2人3脚で大学運営を行えることが独立行政法人化の大きなメリットであり、この意味からも法人化を真剣に検討する必要があるのではないか。

(人事評価)

- 公募により任期つき教員を採用した場合、何をもって人事評価するのか。
 - 教員の評価は大変難しい。例えば論文数などのデータに基づき客観的・数値的に評価を行っても、それだけでは不十分である。専門家仲間のピアレビューや学生、企業等からの評価を受けるなど、デジタル化の時代にあってもアナログ的な評価が大事ではないかと思う。

(法人化)

- 慎重に検討する必要があるが、第2期中期計画は独立行政法人化も視野に入れた検討をするとよいのではないか。
- 法人化については、運営協議会にもヒアリングし、色々と意見を聞いてみてはどうか。
 - 今のところ、法人化を目指した具体的な計画を検討する状況にはない。公立大学としての人材育成や地域への貢献を目標として、最もいい形態を考えている。

以 上