

1. 黒田壽二金沢工業大学学園長・総長、石川憲一金沢工業大学長

(1) 日時：4月22日(月) 11:15-12:00

(2) 配布・説明資料：黒田壽二金沢工業大学学園長・総長、石川憲一金沢工業大学長配布・説明資料の通り

(3) 意見交換における黒田、石川両氏からの主な意見：

【学生を鍛えて社会に送り出す機能の強化】

- 1年次に「修学基礎」という科目を開設して、大学のビジョン・学部の特徴・教育システム等の説明を行っている。
- 専門教員の半数以上が企業での経験を持った者であり、その経験を生かした教育を行っている。
- インターンシップを通じてジェネリックスキルの成長を確認したり、企業から与えられたテーマを解決していく形のインターンシップを実施している。
- 教員も職員も教育者であるというスタンスを持って、教員は専門性を、職員は幅広い能力をもって学生に指導してもらっている。

【大学の機能強化】

- 現行の学校教育法や大学設置基準は、依然として教育組織に着目した規定になっているが、中教審で提言されている学位プログラムに着目した規定に改め、日本の学位の国際的な通用性を高めるべき。
- グローバル化もイノベーションも重要。それらを学生に身につけさせるために、現在は学納金で8割の収入を担っているが、私学への国庫補助を増やしてほしい。
- 寄付金はデフレ不況下で減っている。若手教員に対する色々な財団からの補助はあるが、学生への補助はまだない。寄付金については、インターネットで募集することができるようになったので、広く集められるようにはなったが、額としては少ない。企業は大学教員を無料で使えるという気質になっており、大学の収入にはつながりにくい。

【学生を鍛えて社会に送り出す機能の強化】補足説明

○教育のビジョン

本学では、「学力」と「人間力」を分けて考え、次のように捉えている。

「学力」×「人間力」＝「総合力」

ここで、本学に於ける「人間力」は、①自立・自律力（チャレンジ精神・自己管理能力）、②リーダーシップ（統率力、指導力）、③コミュニケーション能力（意思・感情・思考を伝達する能力）、④プレゼンテーション能力（論理的に提示・発表する能力）、⑤コラボレーション能力（共同・協調する能力）を意味している。

○教育の実践

- (1) 本学の学部教育は、正課教育(授業)と正課外教育(課外活動)によって相乗的に実践される。そして、本学はチーム活動によって得た知識を知恵(応用力)に転換できる実践的な問題発見解決型教育である「プロジェクトデザイン教育」を正課教育の支柱に据え、正課教育と正課外教育による学習内容の質と学習時間の量の確保と共に、「学力×人間力」教育によってグローバル人材の育成を目指している。特に、正課外教育の充実に注力しており、現在、夢考房プロジェクト、産学・地域連携教育研究プロジェクト、学科・課程・研究室の教育プログラム、教育支援センタープログラムなど、43プログラムを整備し、学生の「学びの充実と活性化」を推進している。
- (2) 「プロジェクトデザイン教育」は、チーム活動を通じてアイデアや得た知識を組み合わせることによって新しい価値創造を実践し、イノベーションを生み出すことの出来る人材育成を目指している。
- (3) 本学ではアクティブラーニングを導入すると共に、学生の総合力をスパイラル状に向上させる「CLIP: Comprehensive Learning Initiative Process」学習プロセスを創案し、学習支援計画書(シラバス)に明記することによって教員には教育手法の工夫を、学生には学びの目標を示し、教育と学びの可視化を行なっている。
- (4) 本学は、学生一人一人の学修と生活、更に意識と行動変容に着目するために、KITポートフォリオシステムを開発・導入し、1週間単位、学期単位、学年単位に亘って学生に修学生活における「自己管理」や「自己評価」からの気づきと自己改善を促し、そして更なる目標設定に繋げ、その学習プロセスと成果を学生と教員とが相互確認を行なっている。

○教育の評価と検証

- (1) 学生主役の大学となるために、「KIT 総合アンケート調査」を平成 15 年度から毎年、在學生、卒業生・修了生、教職員を対象に、更に平成 17 年度から 3 年おきに企業を対象に実施し、本学に対する評価や満足度の確認を行いながら現状を数値的に把握し、次なる改善活動に繋げている。授業アンケートは全授業科目に対して実施し、授業改善を図るFD活動や授業を履修する学生へのフィードバックコメントを通して、分かり易い授業の実施と、学生との信頼関係構築に注力することで、継続的な教育力向上を目指している。
- (2) 学生の成長の度合いを検証する方法として、24 個のジェネリックスキルを評価する成長支援型評価システムを開発し、外部機関インターンシップや学内インターンシップ

等に利用している。その一例として、本学1年生が、平成25年3月 文部科学省のインターンシップにも参加させていただき、著しい成長が認められたので、インターンシップの在り方を更に工夫して行きたい。

○社会から信頼され必要とされる大学となるために

- ・継続的な教育品質の向上や積極的な外部評価への取り組み
- ・地域連携、産学連携、大学間連携、小中高大連携
- ・成長支援型の教育評価システムの構築
- ・学生と共に取り組む教育研究プロジェクトの推進
等が必要となるものと考えている。

2. 長尾ひろみ広島女学院大学長

(1) 日時：4月23日(火) 15:30-17:00

(2) 意見交換における長尾氏からの主なご意見

【グローバル人材育成】

- 外国人教員採用の大きな課題は、事務体制が対応できていないことである。キャンパスのグローバル化から始めることが必要。
- 日本の大学機関認証だけではグローバル化は無理。世界共通ナンバリングや英語による授業を行うことで、外国の大学でも認められる国際的認証評価への加盟が必要。
- 厚生労働省管轄の学科では、資格取得のための授業科目の規制が厳しく、学生が海外に出づらい。今後は、様々な資格においても、英語が駆使でき多文化を理解する人が必要なので、国際感覚を身に付けるためのすき間を作ることができるよう模索したい。
- 国際バカロレアは今まで全て英語だったが、これから6教科のうち3教科を日本語で行い、日本語での試験が可能になったことは、日本の教育の国際化、また学生が海外に出る上で大きな改革の一歩である。

【学生を鍛えて社会に送り出す機能の強化】

- 本学でも、奨学金を必要とする学生が50%弱になっている。豊かな子どもだけが大学に行く時代ではないことを前提とした教育が必要。
- キャリア教育とは、「日本人としてのアイデンティティを持ちつつ、高付加価値を創造し、国内外で活躍・貢献できる人材」を育てる人材教育であることを再認識すべき。学生が10年後どのように子どもや社会を育てるか、また、トップリーダーをどう育てるか、日本の将来の動きが決まることを踏まえれば、グローバル人材育成やキャリア教育は、

日本の経済発展、日本の立ち位置、日本の歴史・文化を見据えて行うべき。

- 教育の質を高めるには、学生に学修させることが重要。中教審において1単位を45時間の学修を要する内容で構成することが標準とされる単位の実質化について議論したが、各大学に行き届いていない。
- グローバル化推進の為に、秋入学や教養教育を採用しても、このようなスピーディな動きが高校教育現場に行き渡っておらず、最先端の取組を採用すると逆に学生が来ない状況。補助金に関しても、豊かな大学がより豊かになる制度になっている。地方の小規模私学に対する支援も求めたい。
- 障がいのある学生のサポート体制に関しては、2011年より実施中の「障がい者のための高等教育支援開発研究」がうまく機能している。高等教育においても、Learning difficulty（LD）を持つ学生を受け入れる環境を整えることが必要。身体障がい者に対するサポートが進んでいるが、課題は、見えにくい発達障がい（ADHD やアスペルガー等）の学生で、専門家を呼んで研究中。大事なことは、まずは教職員がその特性を理解すること。初中教育のように多様なニーズのある学生をサポートする専門教員を手当することが必要。

3. 松本紘京都大学総長

(1) 日時：4月23日（火）15:30-17:00

(2) 配布・説明資料：松本紘京都大学総長配布・説明資料の通り

- ・ 京都大学の大学改革に向けた取り組み（1ページ）
- ・ 国際高等教育院の設置について（2ページ）
- ・ 京都大学の入試改革構想（3ページ）
- ・ 京都大学大学院総合生存学館（思修館）（4ページ～7ページ）
- ・ 白眉プロジェクト（8ページ～9ページ）

(3) 意見交換における松本氏からの主なご意見

【グローバル人材育成】

- 多くの留学生は帰国後各国のリーダーになることが多く、我が国の理解者となり得る。しかし、留学生の待遇は十分ではなく、更なる経済的支援が必要である。京都大学では、国際交流会館を新たに設置し、住居問題の軽減を図ると共に、日本人学生・教員との交流の場を設けている。また、研究・教育・京都という三拍子を揃え、優秀な学生を集め、母国に返し、日本のサポーターになってもらいたいと考えている。

【学生を鍛えて社会に送り出す機能の強化】

- 京都大学では闊達な対話力を重視しており、主張もするが相手の言い分を理解することも大事である。学問は真実を巡る人間関係であり、学生に対し教員や全国の俊才との良い出会いをうまくつくってあげることも重要。
- 高校卒業までの時期に自分の才能や方向性を判断できるよう、18歳まではまんべんなく勉強してほしい。そのために従来の偏差値を競うだけの入試を改めようとしている。また、大学で専門を選び、途中で方向転換したいと思えば変えられるよう配慮したい。
- 京都大学には多様な人間が多くいる。トップ研究者やリーダーだけでなく、世間を牽引できる中核的な人間も必要。そのためには、学力がある程度身に付いていることは必要であるが、偏差値だけで評価せず、学生の質を変えたい。そのために、幅広い学習や経験を評価する特色入試を実施し、高校までの様々な学修や課外活動など行動成果を総合的に判断して入学者を決め、大学で伸ばしていくことを進めていきたい。
- 肢体不自由者に対しては、授業援助やスロープの設置等により、かなりサポートを入れているが、課題は発達障害で、障害学生支援室やカウンセリングセンターなどで相談を行っている。まずは本人に障害があることを自覚してもらうことが第一歩で、それを乗り越えられるようサポートすべきだという意見もある。少人数で対応しているが、経験を積んで充実させていきたい。

【新しいタイプの大学院】

- 従来の狭い分野を深く研究し、新しい学理を追求する研究者養成型の〇〇研究科と呼ばれる大学院に加えて、幅広い知識（博識）と専門追求の経験、さらには社会実践、海外武者修業を行う大学院「思修館」を発足させている。ここに社会人も迎え入れ、社会人の「学び直し」の機会を作り、エリートリーダーの責任感と能力を鍛え育成していきたい。

【大学の機能強化】

- 最近の教授は雑務に追われ、学生にとっては魅力ある職業に見えない。憧れを持たれるような姿を見せられるよう、システムを変える必要がある。京都大学では独自に次世代を担う先見的な研究者を育成するため、「白眉プロジェクト」を行っている。毎年20名を上限として国際公募をしており、人文・社会科学・自然科学の全分野を対象とし、自由な研究環境を与え、5年間身分と待遇を保証し世界で活躍出来る人材の育成を目指している。政府においても全国レベルでのこのような取り組みへのご支援をお願いしたい。

- 教育と研究は、必ずしも一体化できない部分がある。世界では研究の動向が日々変わるのでそれに応じて組織をフレキシブルに変えたいが、教育組織にしばられているため、タイムリーな教員組織の組み替えが容易ではない。全国で知恵を出し合うことが必要だが、京都大学では教育組織を分離し、共通の研究分野はもちろん異分野の研究者との相互刺激が得られるよう議論ができる場の創出や新たな教員組織のあり方を各部局長に提案し続け、徐々に支持者も増えている。文科省も学生定員とそれに伴う教育組織の柔軟性を検討してほしい。教育組織と研究組織が一体化で硬直化することなく、柔軟に対応できることが必要で、これが大学改革にとって重要な障壁となっている。

4. 上山隆大慶應義塾大学総合政策学部教授

(1) 日時：5月2日(木) 15:50-17:00

(2) 配布・説明資料：上山隆大慶應義塾大学総合政策学部教授配布・説明資料の通り

(3) 意見交換における上山氏からの主な意見：

【大学の機能強化】

- 大学システムが国家の戦略と関わっているという認識が日本では不十分。知識基盤社会における「研究とイノベーションの拠点としての研究大学」の重要性は、国家戦略や国家安全保障の観点から見直されるべき。
- 学長のリーダーシップの下に改革を進めるには、大学本部独自の予算を増やすべき。大学が独自の戦略（ビジョン）を立て、それに対して大学そのものへの競争的資金を競わせるようなシステムを構築すべき。
- 間接経費の考え方を修正すべき。米国では間接経費の割合は70%程度であり、この経費を大学本部に集中させる。教員が獲得した外部からの研究資金については、大学の研究は、それを支える大学の研究基盤があってこそ可能になったものであり、間接経費を大学本部が受け取るのは当然と考えられている。これに習い、間接経費を学長が自由に用いることのできるジェネラル・ファンドとし、学内で競争を行い、その上で各部に資金を配分すべき。
- 日本の大学では、研究業績は高く評価されるが、大学のアドミニストレーションの意義が低く見られてきた。研究基盤を支えるユニバーシティ・アドミニストレーターの役割はきちんと評価されるべきで、そのような人材を大学の中で戦略的に育てていくべき。
- 国内で競争のない状況で、日本の大学がどうしてグローバルになれるのか。少なくとも、例えばトップの研究大学は同じレンジで競争すべきであり、優秀な研究者は研究室

ごと引っ張り合うようなことも起こるべきだし、その資金は大学本部が持っているべき。そうならば、学内の資金配分について、平等主義などとは言っていない状態になる。

- アメリカの大学のプロボスト（Provost）には、学内の意思決定についての相当の権限が集中している。さまざまな研究分野に通暁し、高い行政能力を有していながら、「公」を「私」しない高潔な人物であることが望まれる。大学は、各研究者の様々な私益があり、極めてマネジメントが難しい組織。そうした私益を全体としては公益に結び付けられるようなマネジメント能力のある人材を育てる必要がある。

5. 北山禎介経済同友会副代表幹事 教育改革委員会委員長

(1) 日時：5月2日（木）15:50-17:00

(2) 配布・説明資料：北山禎介経済同友会副代表幹事 教育改革委員会委員長配布・説明資料の通り

- ・ 大学評価制度の新段階（概要）（1 ページ）
- ・ 私立大学におけるガバナンス改革（概要）（2 ページ）

(3) 意見交換における北山氏からの主な意見：

【大学の機能強化】

- 教授会については、学校教育法第93条の規定が、拡大解釈されているようであれば、法律の規定を変えることが必要。ただ、法改正をしても、解釈の抜け穴（ループホール）が出てくる可能性がある。各大学の能動的な動きに頼らざるを得ない部分があるが、各大学のビジョンを学内で共有し、学長のリーダーシップで改革を進めていくべき。そのためには、大学評価において、大学のガバナンス、意思決定の実態を外部からチェックしていくことが必要。
- 教職員の意識改革のためには、教職員の処遇におけるインセンティブが必要である。また、学内で教職員が目標を共有することが重要だが、大学の場合は、コンセンサスを形成するのは、企業と異なり、時間がかかるかもしれない。ひとつだけの取組で改革ができるわけではなく、私学助成におけるメリハリのある配分や認証評価制度などいろいろな取組を組み合わせ、合わせ技で誘導していくことが必要だと考えられる。