

大学改革への決意

— 公立大学法人滋賀県立大学中期計画の達成に向けて —



前列左より里深理事、曾我理事長、馬場副理事長、後列左より土屋理事、田邊理事

目次

大学の中から社会のために 理事長／学長	曾我 直弘 ……2
創造的エネルギーの解放を 理事（教育担当）	土屋 正春 ……3・4
研究の活性化と評価への対応 理事（研究・評価担当）	里深 信行 ……5
地域との持続可能な発展をめざして 理事（地域貢献・渉外担当）	田邊 俊夫 ……6
自主性・自律性を発揮した大学の活性化に向けて 副理事長（総務担当）兼事務局長	馬場 章 ……7
滋賀県立大学中期計画の概要	……………8

大学の中から社会のために

理事長/学長 曾我 直弘

はじめに

法人化から半年がたち、設立団体の滋賀県から大学に対して中期目標の指示が行われ、先日大学から今後6年間の中期計画を提出していましたが、それが認可されました。中期計画は大学全体で策定したのですが、それを達成できるかどうかの責任は全て理事長にあり、その個々の課題については理事長から業務を委嘱された担当理事が責任を持って取り組むことになります。このパンフレットは、中期計画が認可されたこの機会に、中期計画に示された課題に対する各理事の責任と取り組み方を明確にし、大学の中期計画を広く一般に示すために作成したものです。

大学の役割と中期計画

大学は、教育研究を通じて人材を育成し、学術を進展させ、社会に貢献する役割を担っています。本学では、平成7年の開学以来、「キャンパスは琵琶湖、テキストは人間」をモットーに、滋賀県における学術の中心としてこの役割を果たしてきましたが、それを世の中の動きに連動させてさらに発展させるために、滋賀県と協議の上、大学の法人化という道を取るようになりました。

中期計画は、法人化後の大学が何を行おうとしているのかを示すマニフェストといえるものです。その策定にあたっては、大学内に「検討特別委員会」を設置し、担当理事を座長とする5つのワーキンググループで検討した案について、教職員に意見を求めて取りまとめ、外部委員を含む経営協議会、教育研究評議会において承認を受け、役員会において決議し、提出したものです。また、法人化によって影響を受ける学生にも教育の関わる項目を開示してきました。

大学の現状と大学改革

日本では、大学は目的に縛られない自由な学問・教育の場であるというフンボルト型を理想としてきました。しかし、高等学校の卒業生の半数以上が大学に進学し、大学運営に多額の公的資金が投入されるようになると、大学の社会的責任が問われることとなり、理想論から離れざるを得なくなっています。さらに科学技術の急速な発展や経済のグローバル化の進行は、国際的に通用する人材育成や新たな学術研究の創出を大学に求める声となり、少子高齢化に伴う大学全入時代の到来が加わって、大学間競争が激化し、個性豊かな大学づくりが喫緊の課題となっています。この解決のためには従来の学問領域を基にした教育や研究にとらわれないことが必要であることから、本学が設立の際に既存の学問領域を越えた学部・学科編成としたことの実現性を再認識すべきです。

大学では、教育研究の永続の必要性から現状維持の姿勢を取りやすく、自己改革は容易ではありません。国立や公立の大学の法人化は、国民や社会への説明責任の重視と競

争原理の導入、経営責任の明確化による機動的・戦略的な大学運営の実現を求めたものであります。法人化は外部からの圧力で行われていると捉えられ勝ちですが、大学が社会から付託されている役割を果たすために自分達で大学を変えられなかったことがもたらしたものとイえます。確かに、大学法人によっては設立団体の人員削減、経費削減を目的として行われている場合もあります。しかし、本学の法人化は設立団体がこれらの効果を直接狙ったものではなく、流動化する社会の中で、本学が滋賀県における学術の中心としての役割を今後も果たしていくためには、自律的な大学運営が欠かせないという認識で行われたものであり、滋賀県立大学が個性ある大学として学生に選ばれ、社会的にも高く評価される全国有数の公立大学として飛躍するためのステップになると捉えています。

法人化で何をめざすのか

私は、法人化によって与えられた自律性を最大限活用することで、「地域に根ざし、地域に学び、地域に貢献する大学」という本学が目指す大学像を具現化して、大学を進展させようと思っており、大学経営の責任者としてその責務を果たす覚悟です。中期計画の策定にあたって設けた(1)これまで本学で培ってきた教育・研究・社会貢献活動を明確にしつつ、一層発展させる。(2)総花的ではなく「選択と集中」を意識し、県立大学の特色・強みを打ち出す。(3)学生の立場を視点に、教育・研究をはじめとした課題の遂行を「学生が育つ」という観点で検証する。(4)社会との連携を重視し、地域・県民・産業・他大学等との連携・交流を常に視野に入れるという4つの基本姿勢はこれを目指したものです。

もともとCOE (Center of Excellence) は自分で宣言するものではなく、外部がその成果をもとに名づけるものです。県民から滋賀県におけるCOEと呼んでいただけるよう、大学から社会に向けて何を、どのように出していくのかを明確にすることが必要で、このパンフレットは大学の経営陣としてそれを示すものです。

おわりに

自律性とは、上から決められたことを行い、不都合なことを他人のせいにするのではなく、現有勢力や資源を自らの考えで活用し、不足の場合には自助努力で補ない、結果について責任を持つことだと思っています。「大学の中から社会のために」というキャッチフレーズは、「社会のために」を大学の活動の基盤において、大学の社会的責任を全うしていくものと受けとめて頂ければ幸いです。

追記：メールアドレス president@office.usp.ac.jp を設けて、大学に対する建設的なご意見を伺っておりますので、ご利用下さい。

創造的エネルギーの解放を

理事（教育担当） 土屋 正春

はじめに

教育再編、これは全国の大学に吹き寄せている強い風です。台風なのか追い風なのかは私達の受け止め次第です。

中期計画全体を通じて教育に関する事項は最大の数になりますが、それも教育WGをはじめ多くの学内意見の集まりであることを考えると、USP（滋賀県立大学）には追い風が吹いている、と積極的に考えて一向に構わないのでしょうか。

中期計画はいかにも事務的な字句の羅列でどうにもよく分かりにくいとの声が多いのも事実ですので主要な点につき基本となる考え方を整理してみました。

指導原理は「創造的エネルギーの解放を」

(1) これまでの基本原理の方向は

人間のあり方を問う人材、環境のあり方に思いを寄せる人材、こうした人材を世に送り出すことがいわばこの大学の使命です。幸いにも琵琶湖とその周囲の自然環境を備え、全国でも有数の急速な都市化と産業構造の変化を背景にした滋賀県はこうしたテーマを追うには相応しい地域であることは間違いのないところです。

この状況にあって開学に際して掲げられた原理である「人が育つ大学」について疑問が提起されたことはなく、それが意識的にも無意識的にもこの10年を超える間の学生指導に反映し、自分で考え、積極的な社会活動を展開する校風を醸成してきたことについては教職員全体の努力を多ししなければなりません。

例を挙げると、視察に訪れる多くの大学が環境フィールドワークなど現場体験型の授業プログラムを本学と同様の密度では容易に実現できないままである事実は、ここでは多くの努力が注がれていることの証明でもあり、先般来学したOEC D調査団もこうした学生の社会的な積極性を産む教育のあり方については高く評価をしていました。私達の努力の方向は妥当であったと言えます。

(2) 新しい指導原理の内容と位置づけは

私達の間で基本的な方向が共有できたとして、次のステップはより多くの学生達により高いレベルでこの原理の実現を図る方策を構築することです。中期計画策定に際して提起された教育面での様々な意見と提案は関係者のそうした意識を反映して余りあり、この方向をより具体的な成果に導くためのものと言えます。

この流れの軸を構成するものは何か、入学から就職までを一貫する教育上の基本原理として何が明らかになったかといえば、「それぞれの学生が持つ創造的エネルギーを解放すること」ではないでしょうか。

受験勉強という外が見えない長いトンネルをひたすら受け身の形で走り来た学生達は、入学4年後に社会にデビューします。その約1500日の間に、自分自身についての気づきと社会に貢献する積極的な志とを様々な人格との触れ合いを通じて獲得できるようにすること、そのための場を

「学問」を通じて共有することが私達の強く自覚すべき次のステップの具体的な内容だと考えています。

「入口から出口まで」と「学生との緊密化」

この指導原理をどう支えるのかには大きく二つの柱が考えられます。ひとつは入口から出口まで、つまりは入学から就職までの全体的な体系化を図ることにより、大学で学んでいることの有機的な関係を学生が意識し学習効果を高めること、もうひとつは大学の教育活動と学生との関係を一層緊密なものにすることです。

(1) 入学者選抜方法の多様化とは

現在の選抜方式は、センター入試、前期入試・後期入試、各種特別選抜試験、がセットになって構成されていますが、18才人口の減少に伴う大学間競争の激化で従来とは異なる対応が求められているのは周知の通りです。

さまざまなデータからは、推薦入試枠の拡大がむしろ学力水準の改善を産む側面もあること、入学後の成績等から前期後期入試の定員配分に工夫の余地があること、入学後の学習内容について十分な理解を得るためにはいわゆるAO入試の有効な機能が期待できることなどが示されています。どの選択にしても主作用と副作用があるため、よりUSPに進学したい人、進学して欲しい人が集まるように、学部・学科等の事情も反映させながらさまざまな組み合わせを検討中です。

(2) 新入生へ導入教育の具体的な構成は

これまでUSPでは一部を除き、高校教育から大学教育に学生が軟着陸するための特段の手だては講じられていませんでした。すでに述べたような大学生としての自己実現を得るためにはそのための少人数導入教育が不可欠であることが経験的にもはっきりしていることもあり、全学的に来年度から人間学の一部としての実施を計画しています。専門分野の入門ゼミではないところがポイントです。

このプログラムでは、問題の発見、調査と分析、発表と討論、という一連の過程を通じて「自分が主役になる勉強」を経験させつつ、なぜ大学生になったのか、なぜUSPなのかなど、自分を主体的に考えさせる契機になることを目標とするものです。したがって教員と学生とが同一の学部・学科に属する必要はなく、むしろそうではない方が組み合わせでの多角的な刺激という効果が期待されるものです。

実際には1クラス6名ほどの構成とし、入学直後から科目登録の方法などの指導からスタートすることで教員と学生との緊密な関係をまず組立てることになります。学生にとってはここでの仲間と学習経験が大学生活を通じての貴重な財産となるだけに影響も大きく、このプログラムを今後どう育てるかは大学の重要なポイントとなります。

この意味で、現在検討中のプログラムが学部等により多様であることは、そこから多くのヒントが得られるものとして注目しています。

(3) 授業方法の改善、FD活動の展開は

授業についての学生による評価は行われていますが、その結果を実際の授業改善に反映させる努力が組織的に行われる必要があります。授業評価の設問で授業内容に関する項目の合計ポイントの平均値は、どの学部でも最高が4.5前後、最低が2.5前後でかなりの差があり、興味が持てないままの授業、内容が非常に理解しにくい授業など受講生と向きあうことなく評価が低い授業は早急な改善が必要です。

こうした問題を抱えた授業の改善策を講じることが大学の責任でもあるという意識は全国的に急速に広まりつつありますが、本学ではようやく有志の組織が形成されつつある段階です。この動きを支援せねばなりません。具体的な改善の方法についてもそのきっかけがつかめないという悩みがあることも確かです。年内には全学部で研究授業の実施などの活動に進むよう調整を進めています。

(4) 学習効果の上がる成績管理とは

入学後の学業が散漫になりがちな状況を改善するための手法として導入されているのがGPA（Grade Point Average）制度とキャップ制度です。

GPA制度は成績を現在の4段階から5段階とし、それぞれの段階ごとにポイントを与え、そのポイント合計値を「不可」を含めた評価単位合計値で割った商で進級や卒業の判定資料とするもので、不可をとると全体の点数に大きく影響するなど、これまでより学生は学習に注力することが期待されるものです。

またキャップ制度は、前年度の取得単位数に応じて次年度の登録単位数に制限を加えるもので、これにより自分が登録した科目により注力することになり、一つの科目に対する学習効果の上昇が期待されるものです。

これらの制度は確実な効果もあるだけに全国的には急速な普及を見せています。USPでの状況は、多くの科目を登録した結果、試験にも出ないままで不合格になる受講生が30%を超える科目が半期で30科目にも達するなど真摯な学習状況からは遠く、何らかの有効な成績管理が必要であると考えています。

もっともこれらの手法を有効に導入するためには、現在よりも授業内容についての正確で豊富な情報を学生の科目選択に際して提供する必要があります。具体的には現在の講義概要を学生との一種の契約として位置づけ、その説明責任が果たせる内容にまで充実させることも欠かせません。

(5) キャリア教育まで必要なかどうか

入学から就職までの一貫性を持たせた教育体系にする、ということの意味を改めて考える必要があります。学生はそれぞれの人生の4年間を大学に託して生活を送りますが、

有意義なUSP生活であったと実感できるためには社会人デビューの仕方によりつながりの深い学習の機会が4年間を通じて提供されることが望ましいということです。

大学で学ぶことがその後の人生にどう活かせるのか、から始まり、自分の志の実現にはさらに何を学ばねばならないかまで、その学年に応じた指導体制を整えることがひいてはそれぞれの授業に対するより積極的な学習姿勢を生み出すこととなります。と同時に自分を多角的に見つめる機会を得ることから、いわば人間力を形成するという意味でも重要な課題であると考えています。

学生支援センター構想が中期計画には含まれていますが、その内部組織としてキャリアセンターの設置が想定されているのもこのことと深い関係を意識しているためです。

大学では卒業後を見据えた人間力を育てるためのカリキュラムを進行させる一方で、当然ながらそこで生じてくる学生側からの悩みなどを受け止め、考えを整理するための具体的な支援をすることをその業務として予定していますが、こうした変化は大学全体の教育のあり方がこれまでよりは学生の人生の卒業後にまで関与することになった現れであると考えています。

おわりに 満足度の高い4年間に

大学は入学生に対する4年間の教育活動をめぐり、その品質保証を求められる時代になっています。卒業後までの関与の結果がどのような社会デビューの内容であったのかを確認して、初めて教育の過程全体の品質保証がかなうことになるのでしょうか。キャンパスガイドや講義概要での記述内容を一種の契約だと考えればなおさらのことです。

言い換えれば、大学はより満足度の高い4年間を提供することが求められています。この点に関係してUSPでの教員数と学生数とを勘案すると、私立大学に比べて極めて有利な条件に恵まれていることを改めて考えてみるべきです。これは教職員一人ひとりの工夫と努力が数倍の効果を生み出せることでもあります。

立地での不利な条件はいかんともしがたいのですが、財政面で言えば、教育の内容を支える研究費や非常勤講師のための経費は全国でもかなり高い水準にあります。全学の関心の強さで言えば、この中期計画の内容はそのほとんどが学内会議で示された考えの集大成です。教育WGの記録・関連資料類は全てで500ページを超えていましたから、全学の知恵を集めれば新しい課題への挑戦は決して無理なことではない、と考えています。

問われているのは、大学全体の観点から私達自身の創造的エネルギーをいかに発現するか、です。



研究の活性化と評価への対応

理事(研究・評価担当) 里深 信行

はじめに

平成16年5月に赴任して以来、大学としての法人化に向けた取り組みの取りまとめを行ってきた者として、大学全体で議論し、策定した中期計画案が、ほぼそのまま認められたので安堵しています。今後は、研究・評価担当の理事として、これらの計画に示された数値目標、課題の達成に努力したいと考えています。

研究の活性化に向けて

「地域から世界へ」の視点にたち、環境・人間をテーマとした大学が重点的に取り組む研究の具体的な課題を検討するために、各分野から選出したメンバーで構成する、研究戦略委員会を立ち上げ、具体的な研究課題を策定すると共に、それに対応した学部、学科横断的な研究グループを組織し、文部科学省等の競争的資金への応募を推進したいと思っています。また、特別研究費等による支援を行う必要も考えられます。いわゆる一般研究費の配分については、その50%に対して、評価に基づく傾斜配分を平成17年度から試行してきましたが、職階毎の3段階相対評価では、学科等によっては、母数が少なく相対評価が困難な事情を踏まえ、教育、研究、社会貢献および大学管理運営への貢献の4項目に関する自己評価点(100点満点)に基づく、職階を考慮しない絶対評価による配分方法を19年度から実施する事を考えています。その際、中期計画に対応して、若手に対する優遇措置も考慮しています。また、学部長裁量経費を設ける事により、学部長の学部運営を支援する事も考えています。優秀な教員の確保のための方策としては、外部からの新任教員に対する2～3年間の一定額の研究費の特別配分を行い、研究体制の立ち上げを支援する事を検討しています。これらの措置により、本学における研究の水準が上がり、大いに活性化することを期待しています。教育・研究組織に関しては、平成19年度の間人看護学研究科の修士課程の開設、平成20年度の工学部の電気・電子・情報系の新学科の設置が決まっていますが、更に、平成21年度を目処に、博士後期課程の定員充足のために、環境科学研究所と工学研究科、人間文化科学研究科と人間看護学研究科の統合、環境科学部、環境計画学科の2専攻、人間文化学部、生活文化学科の3専攻の学科への改組及び国際教育センターの発展的解消による地域文化学科への所属などの改編を検討しています。

評価への取り組み

大学は、学校教育法により自己評価と7年に一度の認証評価機関による認証評価を義務づけられており、さらに、地方独立行政法人法により、設置団体である県の設ける法人評価委員会の各年度に係る業務の実績に関する評価と中期目標に係る業務の実績に関する評価を受けなければなりません。その際には認証評価機関による教育及び研究の

状況に対する評価を踏まえる事となっています。本学としては、6月に開かれた自己評価委員会において、平成22年度に大学評価・学位授与機構による評価を受ける事に決定しました。機構による評価は、11の大学評価基準と2つの選択的評価基準を満たしているか否かによって行われますが、これらは大学が実施した自己評価に基づいて作成された「自己評価書」の機構の評価部会による書面審査と訪問調査により行われます。従って、平成21年度には、自己評価を実施し「自己評価書」の作成を終わっていただければなりません。「自己評価書」の作成およびその根拠となる資料、データの準備には、膨大な作業量が必要と予想されるため、データの電子化、共有化を推進し、個々の教職員の負担の軽減を図る事が肝要です。もちろん、認証評価機関及び評価委員会により高い評価を得るためには、大学の構成員全体が中期計画および数値目標を達成する為の取り組みを積極的に行うことが不可欠であり、協力を期待しています。

広報活動の強化

大学全入の時代を迎え、学生を選ぶ時代から学生に選ばれる時代になり、激化する大学間競争を勝ち抜き、より優秀な学生を確保し続けるための広報活動が益々重要になると認識しています。また、地域に貢献する大学として、中期計画においても、大学運営に関する情報をホームページで正確・迅速に提供すると教育、研究、地域貢献などの活動を新聞、テレビ、雑誌等に積極的にPRするとうたっています。ホームページに関しては、すでに全面的に刷新を行い、様々な情報の積極的な発信を行っていますが、更なる広報活動の強化に向けて、広報委員会の下にU I (University Identity) 構築のためのプロジェクトチームを立ち上げ、本学のブランドイメージを高めるための方策の検討を開始しています。既にU I の観点に立って編集したキャンパスガイドの刊行、統一したイメージのオリジナルグッズの開発、販売等幾つかの具体的な取り組みが検討されています。組織としての企画・広報部門を強化し、広報誌、情報誌の定期的な刊行に向けた取り組みを、可及的速やかに開始したいと思っています。

おわりに

法人化は大学改革の終わりではなく、滋賀県立大学の将来は、指示された中期目標に対応した中期計画を達成するための不断の改革、改善の取り組み如何にかかっており、全教職員の協力、努力に期待しています。

地域との持続可能な発展をめざして

理事（地域貢献・渉外担当） 田邊 俊夫

はじめに

大学の使命は、学生のために有益な教育や研究を充実させることで、優れた学生を育てて世に送り出し、社会に貢献することが第一義であることは言うまでもありません。

あわせて本学は、滋賀県が設立団体である公立大学であることから、地元にも照準をあて、地域住民、地元企業、市町村自治体など地域と共に持続可能な発展をめざすことが大切です。

そして、地域に貢献するためには、常に大学を取り巻く社会環境の変化に注目し、時代のニーズにマッチした社会貢献活動にすることが重要です。

地域社会との連携、協力、サービスについて

- ①地域貢献に関する窓口を1本化し、地域貢献活動を組織的、総合的に推進します。
- ②地域ニーズにマッチした公開講座、講義、講演などを積極的に推進します。
(社会人の人材育成をねらった琵琶湖塾では、有名講師を迎えて質疑応答、車座懇談などを実施します。)
- ③NPO、市民団体、地域住民と協働して、実践的な教育研究活動を大学と地域社会との連携を密にして推進します。「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」の成果であります「近江楽座」を継続し、大学の光り物として内容充実を図ります。
- ④本年度から5年間文部科学省の支援を受け、これからの環境対応型社会を支える人材育成を目指した「近江環人地域再生学座」を開講し、社会人、大学院生を対象とした大学院レベルの教育を実施します。
- ⑤地方自治体との連携を強化し、県、市、町の各種審議委員、各種委員会などの委員として積極的に参画してまいります。

産学官連携の推進について

- ①産学官連携に関する体制を整備強化すると共に、大学の研究成果をもとにした研究会、シンポジウム、セミナー

を実施し、産学官の交流連携を強化します。

- ②大学の研究成果を知的財産として権利化するために弁理士など客員教授を充実し、教員はもちろん、地域企業の皆様にも活用いただきます。権利化された知的財産を県や民間企業に普及致します。
- ③大学の教員の知力を活かして、企業や自治体とのニーズ/シーズマッチングにより、共同研究、受託研究に積極的に取り組みます。
- ④文部科学省、経済産業省等の競争的研究資金を獲得して、企業と共同で新技術、新事業の開発に取り組みます。
- ⑤平成20年に工学部に新しく電気・電子・情報系学科を設置するに際し、企業との連携による寄付講座を開設してまいります。

地域の大学、高校との連携について

- ①県内他大学、研究機関、保健医療機関との教育、研究、学生支援、地域貢献における連携を強化します。
- ②各大学の強みを活かし、行政、企業などと連携した地域づくり貢献活動を充実します。
- ③県内高等学校との高大連携事業を実施し、各高校の個別要望に応じたプログラムを作るなど、県内生の入学促進活動にも注力します。

おわりに

以上大学が設定した中期計画達成のために、課題項目毎に現状を定量的に把握し、計画達成に向けて的確な課題設定と課題解決のための具体的な方策の展開を、理事、教員、職員の三位一体で役割を分担して推進します。

さらに、計画達成状況を3カ月、6カ月と四半期毎に時系列でチェックし、未達成課題については、未達の原因を究明し、対策を打つようP-D-C-Aのサイクルを回して、継続して取り組みます。

そのための仕組みツールとして、民間企業で実績のある「目標管理の仕組みとその方策展開」を導入して推進します。



公開講座



琵琶湖塾



地域産学連携センター

自主性・自律性を発揮した大学の活性化に向けて

副理事長（総務担当）兼事務局長 馬場 章

はじめに

この4月に、理事長から任命を受け、副理事長に就任いたしました。その責任の重大さに身の引き締まる思いをしておりますと同時に、皆様からのご期待に応えられるよう微力ながら本学の発展のために全力を尽くしたいと思っておりますので、ご支援ご協力のほどよろしくお願いいたします。

さて、膳所藩出身の杉浦重剛先生は、東宮御学問御用掛を命じられ、当時の皇太子（のちの昭和天皇）に倫理のご進講をされましたが、そのときに管子（管仲：中国の春秋時代における斉の政治家）の「一年の計は穀を植えるにあり、十年の計は樹を植えるにあり、百年の計は人を育てるにあり」という言葉を引用され、苦しいときにも教育に対する投資を惜しんではならないということを話されました。

今、財政環境は、国、地方を問わずたいへん厳しい状況にあります。本学においても法人化を契機に役員、教職員が一丸となって、迅速な意思決定による効果的・効率的な大学運営を推し進め、教育・研究の質の向上を目指すとともに、優れた学生を世に送り出し、県民の皆様信頼され、県内外に誇りうる滋賀県立大学を目指したいと決意を新たにしているところです。

運営体制の改善についてはどのように取り組むか

まず、この4月から定款に基づき、理事長および理事で構成する役員会を機動的に運営し、重要事項を迅速に決定する仕組みをスタートさせました。その際、役員や経営協議会、教育研究評議会には、外部の有識者や専門家を積極的に登用しました。さらに役員と学部長等で構成する連絡調整会議を設置し、法人が決定する事項を円滑に施行するとともに、学部等の意見を法人運営に反映する仕組みを構築しました。

また、学部長等を中心とした機動的・戦略的な運営を行うため、学部等の教員人事は、人事計画の範囲で学部長等に付託するほか、学部長等の推薦に基づき学内の職を任命するなど学部長等の権限を明確にするとともに、教授会の審議事項は、学部・研究科等の教育研究に関する事項に精選しました。

さらに、大学のミッションを明確に打ち出し、社会に対する情報発信を積極的に行うため、企画広報部門を強化しました。

また、監査機能の充実では、会計監査人、監事と連携しながら内部監査を行うため、理事長直轄の監査室を設置しました。

人事の適正化についてはどのように取り組むか

まず、法人の自律的な管理のもとで適正な定員管理を行うこととしたほか、人事方針において、法人が望む人材像を明確にし、職種ごとに選考基準の策定に着手することとします。特に、学校教育法改正に伴う職名変更には的確に

対応します。

また、人事方針において、採用時原則公募を明確に定め、教育研究評議会および役員会において採用時公募の点検を行います。

さらに、教員の教育、研究、社会貢献・学内貢献の各分野における活動を客観的指数により評価し、その結果に基づき一般研究費を配分することとしたほか、今後はその評価結果を給与面でも反映させるシステムを構築します。

男女共同参画の観点から、女性教員の積極的な採用を行うとともに外国人教員の採用の促進に努めます。

事務職員については、当面、県からの派遣としますが、法人職員の計画的な雇用を行い事務体制の強化を図ります。

財務内容の改善についてはどのように取り組むか

財務情報をわかりやすく加工し、県民・学生および教職員などに対して公表します。

また、事務手続き等の電子化、ペーパーレス化を図り、事務の効率化、経費の節減を図ります。

さらに、交流センター、講義棟、体育・スポーツ施設などの有料開放の是非を検討し、可能なものから実施します。

業務委託費を抑制するため、契約方法・契約内容の見直しを積極的に行います。

全教職員に対してコスト意識の徹底を図り、日常的経費の節減を目指します。

おわりに

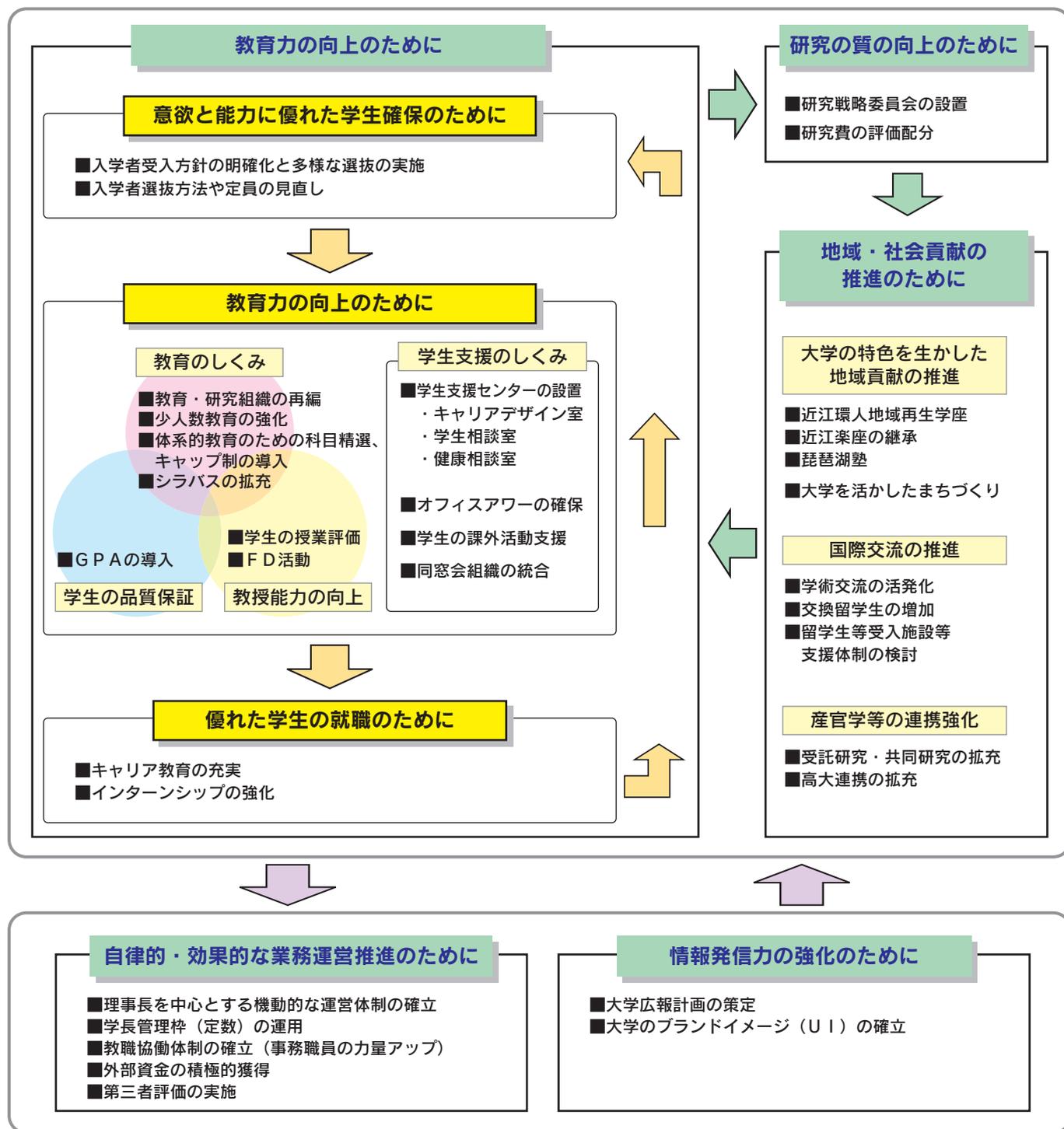
特に、学生のみなさんへ。

滋賀県立大学では、平成16年度から全学挙げて法人化に向けて取り組んできましたが、この度ようやく「中期計画・平成18年度年度計画」を策定することができました。いよいよこれからは、この具体的な目標の着実な達成に向けて大学運営をしていくこととなりました。米国の経営学者P・ドラッカーが提唱したMBO (Management by Objectives) を具体的に実践していくことになったともいえます。

学生のみなさんも自らの目標をしっかりと持って、キャンパスライフを有意義に過ごしていただきたいと思います。例えば、自分にフィットした職場に就職し、早く自らの働きでお金を得たいという目標、もっと研究をして先生に追いつきあるいは追い越したいという目標、早く結婚して子どもを育てたいという目標、自分が建てた家に住みたいという目標、さらには自分が社会に貢献するために、今、どのような仕込みをするか、などの目標を次々に立て、その目標の実現に向けて日々チャレンジし続けていただきたいと思います。

戦前は、人生2万日といわれました。今や人生3万日。日本人の平均寿命が5%とか10%延びただけではありません。なんと50%も延びたわけですから、目標の質や量を昔の人の五割増しに設定できるかも知れませんね。

■ 公立大学法人滋賀県立大学中期計画の概要 ■



■ 役員

役職名	氏名
理事長（学長）	曾我直弘
副理事長（総務担当）	馬場章
理事（研究・評価担当）	里深信行
理事（教育担当）	土屋正春
理事（地域貢献・渉外担当）	田邊俊夫
理事（非常勤）	森哲次
理事（非常勤）	脇田晴子
監事（公認会計士）	平居新司郎
監事（弁護士）	荒川葉子

公立大学法人 滋賀県立大学

〒522-8533 滋賀県彦根市八坂町2500
 TEL:0749-28-8504~7
 URL:<http://www.usp.ac.jp/>
 E-mail: keiei_senryaku@office.usp.ac.jp