

国立大学法人福井大学
平成17事業年度業務監査報告書

平成18年7月31日

国立大学法人福井大学監事

高梨桂治

目次

1. はじめに	1
1.1. 平成17年度監査事項	1
1.2. 監査の方法	1
1.3. 本報告書の構成	2
2. 法人経営、大学運営全般について	3
2.1. 役員会、経営協議会及び教育研究評議会の運営について	3
2.2. 全学委員会その他の学内委員会等の運営について	4
2.3. 今後の長期的基本戦略等の策定について	5
2.4. 広報機能について	5
2.5. 監査機能に関して	6
2.5.1. 内部監査機能について	6
2.5.2. 監事への情報伝達体制について	7
2.6. リスク・マネジメントの状況	7
2.7. 執行部と部局の距離	7
2.8. その他の事項	8
3. 事務局の活性化と大学「改善」努力	10
3.1. 事務局の活性化	11
3.1.1. 職員採用の在り方について	12
3.1.2. 職員評価に関して	13
3.2. 全学的な改善努力と活性化	13
4. 研究サポートに関して	15
5. 教育・学生支援サービスに関して	18
5.1. キャリア教育について	18
5.2. 就職支援その他の事項	19

6. 国際交流に関して	20
-------------------	----

1. はじめに

平成17年度は福井大学の国立大学法人化第2年度に当たり、平成16年度の経験を踏まえ、平成17年度監事監査計画書の下、期中及び期末監査を行ってきた。

1.1. 平成17年度監査事項

平成17年度監事監査計画書の中では、監査事項に関して、第一に、病院経営を監査の重点事項とし、併せて事務局の活性化、全学的な改善努力、研究サポートの在り方、学生支援サービスの充実・強化などを監査事項に含めることとした。また、第二に、監査室と連携し、本学のリスク・マネジメントの状況を監査し、第三に、利用可能なリソースの範囲において、個人情報保護の運用に関し監査を行うこととした。この中で、重点監査事項と定めた附属病院経営に関しては、年度末前後に病院での電子カルテ等の新情報システムの導入が重なったため、十分にヒアリング等が行えない状態となった。したがって、本学監事会にも諮った上で、附属病院経営の監査は次年度に行うこととした。また、個人情報保護の運用に関する監査に関しては、本学では個人情報保護監査の責任者に監事が任命されたが、監事の下で監査を担当する者についての学内での共通理解が不十分なまま推移し、結果として監査室による監査はなされたが、監事を責任者とする監査は行われなかった。18年度には、個人情報保護監査の実働組織となる監査室及びITシステムに関する専門家である教員を交え個人情報保護監査計画を策定し、監査の実施を進めたい。

これらの事項とは別に、前年度の報告書で指摘した事項のフォローアップを必要に応じて行った。

1.2. 監査の方法

本報告書に係る業務監査は、役員会、経営協議会、教育研究評議会その他の重要な会議への出席、重要な文書等の閲覧に加え、期中及び期末監査の一環と

して行った役員、教員、職員及び学生等へのインタビュー・懇談を中心に行い、併せて必要に応じて関連書類、データの確認等によりこれを補った。

1.3. 本報告書の構成

本報告書では、前年度指摘事項のフォローアップ及び上述の監査事項を中心に、平成17年度の業務に関する監査報告を行う。以下では、第2節で法人経営、大学運営全般について、第3節で事務局の活性化と大学改善努力について、第4節で研究サポートについて、第5節で教育・学生支援サービスについて、第6節で国際交流について報告をする。

2. 法人経営、大学運営全般について

本節においては、平成16年度報告書における指摘事項のフォローアップを中心に、検討頂きたい事項等を報告する。

2.1. 役員会、経営協議会及び教育研究評議会の運営について

平成16年度報告書においては、国立大学法人法に定められた、法人における重要な議決又は審議機関である役員会、経営協議会及び教育研究評議会について、審議事項における説明や報告事項が多岐にわたり、実質的な討議、意見交換時間が限定されているきらいがあるので、実質的な討議確保に向けて改善への検討を希望した。

役員会、経営協議会においては、意見交換の時間を確保し、特に学外からの役員、委員からの実のある意見交換がなされた会合があり、運営改善努力を評価したい。しかし、審議事項・説明事項報告に大半の時間を費やし実質的な討議時間が十分に確保されなかった会合も引き続き見られ、一層の改善努力を要望したい。具体の改善方策は大学執行部にて検討、実施いただきたいが、例として、次のような改善策が考えられるのではないか。

まず、経営協議会に関しては、審議事項・説明事項報告をご進講申し上げ了承頂く場ではなく、法人の経営に係る事項につき大所高所からご意見を交わしていただく場、法人経営に向けて委員の知見や経験を極力引き出させていただく場として、より一層しっかりと認識いただき、会議運営を進める。特に遠方からの学外委員の（時間コストを含めた）会議参加コストを考慮すると、一層の努力が求められる。このため、例えば、多岐にわたる説明・報告事項の資料については、基本として各資料の要旨を一枚程度に要約し、会議中の説明はこの一枚要旨に基づき簡潔に済ませ、討議時間を確保することが考えられる。また、意見交換時間を最低一時間、目標一時間半確保といった数値目標を設定することも考えられるのではないか。この場合、意見交換に値するしっかりした

議題の設定や、委員が意見を述べやすくなる議題導入を行うことが大切であることは言うまでもない。どれほど豊かな意見を委員から引き出すことができるかが、会議運営の成否のポイントと考えて良いのではないかと。

月に一度開催されている役員会についても、同様の努力が必要であると考えられる。役員会の学外役員は少人数であるので、学外役員の都合が許す場合、主な説明事項については、事前の資料配付に加え、電話等で予め簡単に説明を済ませ、当日の討議時間を確保するといったことも一考に値しよう。また、役員会後の役員懇談会は役員間の自由な議論を行う場の確保を目的に始められたが、昼食を交えていることもあり、所期の目的は達成されていない。したがって、前年度報告書でも提案したが、大学経営上の大きな課題等について集中的に意見交換する場として、例えば四半期毎にまとまった時間での会合の開催について検討いただきたい。

教育研究評議会の運営については、残念ながら顕著な改善は見られなかった。国立大学の教育研究に関する重要事項を審議する機関として法に定められていることに鑑み、本学の教育研究の在り方や将来の戦略等の議論を深める場として機能するよう検討いただきたい。

なお、会議資料の中に時折理解しづらい資料があるが、詳しい説明がなければ理解が困難な資料は避ける必要がある。特に、財務見通し等の資料については、法人の将来に大きく関わるものなので、配慮が必要である。

2.2. 全学委員会その他の学内委員会等の運営について

本学では17年度に部局長連絡会議を廃止し、その機能を教育研究評議会に統合したが、このことは大学運営改善努力の一つとして評価したい。しかし、全学、学部等の委員会、小委員会、ワーキンググループの数は未だ多数にわたり、これら会議の準備・運営に要する教員・事務職員のマンパワーは引き続き膨大なものになっており、大幅な改善とはなっていない。現在、本学では、より効率的に大学運営を進める観点から委員会方式から役員の下にスタッフを置き機動的に意志決定を進める役員室方式への切り替えの検討を進めている

と理解するが、その努力に期待したい。先行している他大学の事例も十分に咀嚼し、福井大学の現状に合う新しい仕組みづくりを行っていくよう希望する。

2.3. 今後の長期的基本戦略等の策定について

前年度報告書において、ミッションや長期的基本戦略作成の検討を希望したが、18年度完成を目指し本学でこれに相当する大学憲章等を作成中であることを評価したい。これからの福井大学の方向性を大学の内外に指し示す、明瞭、簡潔かつ心に響く憲章を、衆知を集めて作成いただくよう期待したい。

2.4. 広報機能について

広報機能について、前年度報告書では、マーケティング的視点から広報戦略を練る、あるいは対費用効果を検討した上で広報を組み立てるといった視点を強化しつつ充実を進めるよう検討を願った。また、効果的な入試広報のために、事務局レベルの連携も含め、広報と入試担当部門の強い連携の下広報を進めるよう改善を希望した。さらに、これまでの紙中心の広報について、費用対効果という点から、これを Web 中心としていくような意識の切り替えの提言を行った。

広報手段として費用対効果が高いと考えられる大学 HP は、16年度においては手作的なもので内容的にも他大学に比べかなり見劣りするものであったが、17年度中に装いを一新し、内容も前年度よりは改善されたことを評価したい。入試関係の情報も、16年度には必要最低限以下の内容しか HP には掲載されていなかったものが改善されたことは評価したい。しかしながら、全体として内容（コンテンツ）が十分になったとは言い難く、引き続き内容充実の努力が必要である。また、入試広報関係の HP 内容も受験生に福井大学をアピールするようなものは極めて限定的であった。さらに、受験生に対していつまでにどの程度の内容の HP を作らなければいけないといった認識が弱かったようで、悪い喩えかもしれないが、満足な広告もできないまま年に一度のクリスマス商戦に突入してしまった地方デパートの観を呈した。限られた予算、

限られたスタッフという制約があることは理解するが、スタッフが全力で仕事を進められる協力体制の醸成も含め一層の努力を期待したい。

全学的な広報体制に目を転ずると、全学的な広報センターが存在するものの、各部局の広報は実質的に各部局に委ねられており、統一的な戦略が検討、実施されているようには見えない。予算上の制約に加え、このような事情から、各部局、各学部学科レベルでのHP充実も十分には進んでいないのではないかと思われる。今後は広報センターの機能を強化し、部局での広報も含め、より効果的、効率的な広報の在り方を全学的な視野から検討し実施できるよう希望したい。

2.5. 監査機能に関して

2.5.1. 内部監査機能について

16年度に比して内部監査を担う監査室の機能は若干改善したが、残念ながら未だ十分なレベルで機能しているとは言えない。これは監査室が全て兼任メンバーで構成されており、監査業務が片手間仕事の的になるところに大きな原因があると思われる。

昨今、企業をはじめとする法人組織にガバナンスや内部統制の強化が国際的に強く求められており、その一環として監査機能の強化充実も求められている。国立大学法人がこの国際的な潮流の外に置かれているものではなく、むしろ、高まる説明責任の責務の遂行、昨今新聞などで報道される大学教員による研究資金をめぐる不祥事などの防止の観点からも、監査機能強化を含む内部統制の強化が重要となっている。

内部統制において内部監査機能は重要な一構成要素をなしていると考えてよく、したがって内部監査機能の強化充実を進めないと本学における内部統制上の穴が生じかねない。このため、監査室に適切な専任スタッフを置くこと等により、監査室機能の強化を図ることが必要であると考え。「国立大学法人経営ハンドブック」等も参照しつつ、内部監査機能の強化を進めていただきたい。

2.5.2. 監事への情報伝達体制について

監事への情報伝達は前年度より改善されたが、システムとしてはまだ十分とは言えない部分がある。平成18年度においては、事務レベルでの詰めも含めて、一層の改善が進むことを希望したい。

2.6. リスク・マネジメントの状況

本学におけるリスク・マネジメントは、危機管理委員会を中心に「危機管理基本マニュアル」を作成し周知した程度に止まっており、COSO フレームワークが示すような、経営上のリスク分野を同定しリスクの程度に応じて経営上の資源を適切に投入するといった系統的なアプローチを取るに至っていない。また、「危機管理基本マニュアル」は内容的には狭義の危機対応基礎マニュアルであり、各部局での固有のリスクは各部局で対応することが前提となっている。各部局での様々なリスクを定量化してそのリスクに応じて全学的なリスク・マネジメントを行うことは困難であろうが、各部局等が直面するリスクの内、全学としても重要と思われる事項についてはリストアップし、それらリスクが万一顕在化した場合の全学としての大筋の対応方法を検討・確認しておく程度のことは必要なのではなかろうか。また、現在のマニュアルでは地震等の激甚災害に遭遇した場合の対応を想定していないので、かつて福井市は福井地震を被災したことにも鑑み、少なくとも地震災害に対応できるマニュアルは必要であろう。

なお、本学が現在経営上抱える最大のリスクは、他の国立大学以上の運営費交付金減額から生じる財務リスクである。学長以下このリスクに対しては十分認識をしており、対応策の検討を進めている。この意味では、上述の系統的なアプローチはないまでも、最も大きなリスクへの対応努力をしていることは、付言しておくべきであろう。

2.7. 執行部と部局の距離

各学部の教員とのインタビューや懇談で指摘されたことは、教員の側から見ると大学執行部（役員）と部局の間に相当の距離感があるということである。

執行部が何を考えているのか見えない、執行部がなかなか現場に出て現場に耳を傾けようとしない等の指摘があった。執行部側としては、正規の委員会、教育研究評議会、部局長などのルートを通して各部局等の意見、要望等は執行部にも上がってきており、それに基づいた執行部の意見や決定事項は、教育研究評議会や委員会等を通して各部局にフィードバックされているし、折に触れて学内向けの学長講演会も開催し学長の見解も共有するように務めているとの見解であろう。

本学は3学部からなる比較的小規模の大学であり、大規模大学よりは執行部と部局の意思疎通を密にした大学運営が可能であると思われる。しかし、上のような指摘は、小規模大学のメリットが生かし切れていないことを示唆するように思われる。正規ルートでの情報のやりとりは当然大切にすべきものだが、それを補完する意味で、コミュニケーションのチャンネルを増やすことを今後検討いただきたい。例えば、インフォーマルな形での情報交換、意見交換の場を持てば、正規ルートでは伝わりにくい現場の生の声やフィルターされてしまった情報が執行部に届くという利点が考えられる。

なお、監事は執行役員ではないが、上述のような教員の指摘を踏まえ、より効果的、効率的な大学運営、経営のヒントは現場にこそあるという視点を大切に、今後の監査活動を続けていきたい。

2.8. その他の事項

第一に、学内規則の整備の状況に関し、前年度報告書で指摘した職員兼業規定の見直しについては、今後改めて見直しに関しての報告を受けるものと理解する。

第二に、中期目標、中期計画に基づく年度計画の項目が本学ではかなりの数にのぼり、17年度には450項目にも達した。極力多くのチェック項目で年度の業務達成状況を確認することは必ずしも悪いことではなかろうが、策定、年度途中の進行確認とフィードバック、年度末の評価等に多大な労力がかかる作業でもあるので、経営協議会委員の指摘のとおり、今後は項目の集約化や精選を検討することが好ましいのではないかと考える。なお、中期計画の項目数に

より年度計画の項目数も制約を受けられるので、次期中期計画策定時にも計画項目数を精選するなどの視点が必要となってくると思われる。

3. 事務局の活性化と大学「改善」努力

組織はヒトの集団であり、いかに優秀な人材を揃え育てることができるかが組織にとって決定的に重要であることに異論はあるまい。特に、高等教育、研究、医療サービスを提供する本学にとっては、教員、医療スタッフ、職員組織にどれだけ優秀な人材が集うかで、将来が決すると言って過言ではなかろう。

前年度報告書で、大学活性化のための大きな鍵は、事務局がいかに活性化されるかにあると述べたが、天野(2006)は、国立大学事務局職員の状況について次のように要約している。

教員中心の大学運営のもと、しかも文部科学省所属の国家公務員としてルーティンワークに従事してきた職員たちは自立的な大学経営に必要な職務能力に欠ける、というよりこれまで能力開発の機会を与えられてこなかった。企業会計原則による新しい会計システムにせよ人事・労務管理にせよ、また経営体としての新規事業の企画立案にせよ、事務局にとってはすべてが新しい挑戦であり、それに対応しうる人材は質・量ともに十分でない。¹

程度の差こそあれ、このような状況はどの国立大学法人にも当てはまることと考えられる。人員削減と大学運営費交付金削減が進む中、教育研究での一層の成果に加え、産学官連携、地域貢献、高大連携、キャリア教育等、大学教員にはこれまで以上の活動と成果が求められている。今後の大学事務局職員は、様々な制約の中でも教員が教育研究を十分に行えるよう、教員の良きパートナーとして大学経営に参加できる存在となる必要がある。問題は、いかに早く法人の経営に積極的・能動的に参画する職員集団を作っていくことができるかにある。

道州制の導入が各所で唱えられ始めている。将来、地方国立大学が依って立つべき地方行政単位が都道府県から道州に変わった時、福井大学のような小規模大学であっても力のある魅力的な大学として存続が望まれる大学に成長して

いくのか否か。否の場合、吸収合併されるなどのリスクが高まると考えるべきであろう。これに関しては、教員の質の高さが将来を左右する最も重要な要因となろうが、教員の活動を支えるべき事務局の能力も極めて重要な要因となる。能力向上のためには、結局、本節冒頭で触れたように、いかに優れた人材を集め育てるかが最大の鍵となろう。道州制の導入まではこれからそれなりの時間がかかると思われるが、終身雇用を前提としている大学での組織改革にも相当の期間を要する。したがって、執行部はかなり高い意識を持って、今からこの課題に取り組む必要があると考えられる。特に事務局の在り方や改革について、教員出身の執行役員はこれまでほぼノータッチであったと思われるが、大学の将来を左右する重要要因であり、全てを事務局任せにするのではなく自らの問題として関与していくことが望ましいと考える。

3.1. 事務局の活性化

前年度報告書でも触れたが、法人化以前の国立大学事務局は、文部科学省の地方官吏組織として、国の定めたルールの範囲内で与えられた任務をこなすというのが仕事の基本であったと思われる。大学発足以来の与えられた任務をこなすという組織文化を、大学の明日を見据え、自ら考え行動していく組織文化に変えていくことは容易ではない。例えば、本学においても、前例や他校の例（あるいは政府の例示）を眺めてその範囲で物事を決めれば良しとする風はかなり根強く、他校の例を参考としても、今後の大学にとって何が望ましいのか自ら考えを練り、積極的、能動的にものごとを企画立案、実施していく気風は、全体として見ると未だ弱いように見受けられる。

これから事務局が5年後、10年後にどのように変っている必要があるのかをまず明確にし、そのために各年にどのような努力を重ねていく必要があるのか道筋をつけていく必要があるのではないかと考える。考えるヒントは前例ではなく、他の国立大学の例だけでは十分でなく、優れた私学や企業にも求めるべきであろう。なお、その際、10年後に満足な形に事務局が変貌できないようでは、福井大学の将来は危ういという危機感を持つことが必要である。

¹ 天野郁夫(2006)「優勝劣敗の大学改革」論座 6月号、東京：朝日新聞社、133号、p.54

事務局活性化に関し、前年度報告書で指摘した事項は、考え方や視点としてはそのまま継続している。以下では、この1年間での事務局等での活動を踏まえて、追補すべきことを簡単に記す。

3.1.1. 職員採用の在り方について

職員新規採用の在り方は改善が行われており評価したいが、まだ十分ではない。統一採用試験を通しての人材採用は、県等での公務員採用と競合し、公務員ではなくなった大学は不利であるとの意見がある。確かにそのような面はあるだろうが、大学としてあらゆる努力を通し全力で優秀な人材確保に努めているとも思えない。今後福井大学事務職員に求められる人材は、地域の最高学府、知的拠点として、教育研究を通し、地域の産業創成、最高レベルの医療の地域への提供、地域の教育改革拠点、優れた人材の供給等々を大学として進めていくための教員の優れたパートナーであろう。例えば、就職説明会のような機会に、学長または副学長にこのような点を熱く語ってもらう場があってよい。また、優れた教育研究を進めている教員の活動現場でどのような人間に職員として来て欲しいのか語ってもらってもよいのではないか。

優れた人材確保の重要性は、次のような喩えでより明確になるであろうか。仮に一職員の生涯給与の年平均額を500万円としよう。不十分な採用考課の結果、新規採用されたある職員が年平均200万円相当の働きしかしないとすると、差額300万円に40年間の勤務年数を乗じた額、1億2千万円が大学にとっての損失となる。他方、優秀な人材を確保でき、年平均1千万円相当の働きをした場合、大学にとっては2億円のプラスとなる。

いずれにせよ、現在の本学事務局は、福井出身で適切な職があれば地元でUターンをしたい優秀な人材は多いであろうこと、意味のある職業を求めている若者は多いこと、大学職員がこれから果たすべき任務の意義は大きい（これからの大学職員は意味のある職業となる）こと、の3点を過小評価しているように思われ、優秀な人材確保に向け様々な努力を施す余地が大いに残されているように思われる。

3.1.2. 職員評価に関して

職員評価に関しては、評価をフィードバックし、各職員が自己の勤務成績や能力向上の手だてとできるような評価システムが、17年度に試行導入されたことは、前年度からの改善として評価したい。18年度以降の執行に関しては、人事院の評価システムをベンチマークにしているようだが、法人化の趣旨を活かし、民間での優れた取り組みもベンチマークとするような努力が必要ではないか。平均を狙うのではなく、ベストを目指して、より良い評価システムの模索を続けていただきたい。

3.2. 全学的な改善努力と活性化

17年度事務局を中心に改善活動が行われたが、必ずしも事務局の活性化にはつながっていない。もとより、単発的な努力で組織の在り方が変わるものではなく、継続的なねばり強い取組が必要である。その際重要なのは、トップのコミットメントとそれを明確にメンバーに伝え続けることであろう。また、フォーマル、インフォーマルなチャンネルを通じ、根気強く活性化を進めていくことも重要であると考え。18年度からの事務局改革ワーキンググループでは若手・中堅職員を登用し、改革への議論を進めると理解しているのが、このような取組を種々進めることで活性化が図られることを期待したい。

本学の大学としての主な機能である教育研究医療サービスは大学教員と医療スタッフが行うが、事務職員は大学教員等の教育研究医療をサポートするサービスを提供する。この観点からは、事務職員の重要なサービス・クライアントは教員ということになる。したがって、サービス上の顧客意見を聞くことも大切になるが、改善活動に当たって、大学教員からの改善提言はほとんどなかったと理解する。この件に関し複数の教員に意見を求めたところ、改善意見を募ったメールは多数の事務局からのメールに埋もれ見過ごされた、意見を具申したところでどのように活かされるのかが不明であるので強いて参加しないなどのコメントがあった。これら教員とのヒアリング等を通して浮かび上がってきたのは、事務局と教員との距離がかなり大きいということである。事務職員と教員の意味疎通のパイプが無いわけではないが、一般的に、本数は少な

くパイプも細いとの印象を受けた。もちろん、教員の良きパートナーとしてすでに機能している職員もあろうが、全体としてはまだ十分ではない。パイプが太ければ、不要な疑問や不信感を持つこともなくなるし、互いに電話一本で意思確認ができることで、意志決定が迅速に行われることや、教員のかゆいところに手が届くような事務運営も可能になる。このような課題も含め、教員の良きパートナーとなるべく、事務局および事務職員の在り方をご検討いただきたい。ちなみに、顧客と距離を置くサービス提供会社は競争市場では淘汰される。

改善に関しては、以上のような事務改善と事務局活性化を中心とした活動のほか、広く大学の運営改善に係る事項が多岐に存在するはずである。そのような意味で、事務改善に限定しない、教員等も巻き込んだ全学的な改善努力を改めて提案したい。先の教員の意見でも、教員の教育研究以外の仕事が増大する中、これらの負担軽減に結びつくような改善を本当に行うのであれば、積極的に改善提言に参加する教員も少なくないだろうとのことである。

4. 研究サポートに関して

大学への交付金が年々減らされていく中、公募型、公募プロジェクト型、共同研究等による（教育）研究資金が主な（教育）研究資金源となってきたが、この傾向は今後とも強まっていく。教員、事務職員へのヒアリングを通して、このような傾向に対し、本学事務局のサポート体制は十分に対応し得ないリスクが浮かび上がってきた。

公募プロジェクトの場合、研究だけではなく、産学官連携、教育機能との融合、地域貢献等の複合的な広がりを持った役割を果たすプロジェクトが求められる傾向があるように見える。これに対して、法人化以前に部局の事務機能を大幅に削減し本部に「事務一元化」を図った本学では、総務部、学務部、財務部が各々必要な部分に対応する建前となっている。しかし、各部が縦割りとなっており、特定の職員がプロジェクト申請の全体を統括サポートする体制になっていないこともあり、事務局が十分にフォローできないケースがあった。今後とも複合的な目的を求めるプロジェクト公募が増える可能性に鑑み、本学における事務の縦割りから生じる弊害を現時点で是正する必要がある。具体的には、研究推進課の機能を拡大し、教育や地域連携を含んだプロジェクトの統括サポートを行う担当者を設けるか、あるいは、最低限現行の縦割りの中でも、各プロジェクトに申請段階から部課の所掌を超えてプロジェクトの全体を調整していく責任者を選任するなどの方途が考えられる。

ところで、大型プロジェクトなどの競争的研究資金等には間接経費が措置される。したがって、事務職員が積極的・能動的にプロジェクト申請に参画し、プロジェクト獲得に貢献した場合、間接経費獲得という形で事務部門に回せる予算を増やすことができる。大学への運営費交付金削減が続く中、予算増加に事務部門が貢献できる数少ないチャンネルの一つである。また、プロジェクト獲得が大学の研究費確保の重要な方途となっている以上、教員の教育研究を支えるためにある職員がそれをサポートするのはこれからの大学では当然に必要な任務となる。逆に、サポートのできない大学は大学間プロジェクト獲得競

争に敗れる確率が高まり、研究資金も先細り大学の生存競争から脱落するリスクが高まる。

したがって、今後福井大学では、事務縦割りから来る研究サポートの穴を埋めるだけでなく、積極的に（教育）研究プロジェクト獲得に参画していく職員体制作りが必要となる。参画職員には、前年度報告書でも触れた、国の機関でどのような研究プロジェクトを検討・構想しているか早い段階で情報を収集し、また大学側の研究シーズ・アイデアを国の機関などに伝えると共に、福井大学の研究者ポートフォリオから適切な研究者グループを組織し、大型プロジェクトに幅広く対応できる体制を作れる研究コーディネーターとしての機能が求められる。

研究コーディネーターの必要性に関して、昨年度の執行部の見解は本学には客員教授、非常勤コーディネーターを雇っているので十分に対応しているというものであった。しかし、これからは外部からの助っ人に依存し続けるのではなく、大学に必要な機能としてコーディネーターの役割を捉え、そのノウハウと能力を本学職員に定着させる努力が必要であろう。このような役割を果たせる高い意欲と能力を持った人材確保が必要なことは言うまでもない。なお、この分野では立命館大学の実践が有名であるが、福井大学も優れた実践例を参考にしつつ身の丈にあった体制作りが望ましいと思料する。ちなみに、17年度60名体制でリエゾンオフィスを運営している立命館大学も、開始当初は3名程度の人員で活動を始めたとのことである。問われるのは大学がこのような機能の必要性をいかに認識するかということと、必要と認めた場合のコミットメントの度合いであろう。

研究サポートの在り方に関連して、科研費等の競争的研究資金を十分に獲得している教員からは、研究者または研究支援者などのマンパワー不足が研究推進のボトルネックになるとの指摘があった。研究資金を獲得しても研究を支える要員が増えないので、研究資金の大幅増は獲得教員の仕事の大幅増となってしまう、それが外部研究資金獲得努力のブレーキになりかねないとの指摘もあった。人件費削減や運営費交付金削減が続く中、これらの指摘への対応は困難な課題とは思われるが、優れた研究者を積極的にサポートしていく姿勢も大学

としては大切であり、このような声に耳を傾け、大学として対応可能な部分については積極的に対応していくことが必要であろう。

望ましい研究サポートのあり方については、部局間、若手教員とすでに優れた研究実績を有する教員の間ではニーズが異なろう。厳しい予算制約の下、全てのニーズには応えられないであろうが、可能な範囲で積極的に対応していくことが必要である。この点からも、執行部や事務局担当者と研究者たる教員の日頃のコミュニケーションが大切となる。監事としてもこの点に留意し、今後の監査活動を続けていきたい。

5. 教育・学生支援サービスに関して

5.1. キャリア教育について

大学におけるキャリア教育の重要性は国立大学協会も指摘するところとなり、また、文部科学省のいわゆる現代GPにもキャリア教育が新規に追加されることとなった。本学においてはこれまでキャリア教育は体系的に行われてきておらず、キャリア教育と学生の人間的成長支援を進める取組の展開を前年度報告書で検討願った。17年度中、監事としてできる範囲でこの取組への支援を行ってきたが、支援を通してのコメントは次の通りである。

学生の人間的成長支援、心の成長支援及びキャリア形成支援の必要性は一部の意識ある教員間で認められつつあるが、現時点では全学的な取組となるには至っていない。大学として教育に関する学内競争的配分経費に新たにキャリア教育の項目を設けたことは評価したいが、一部教員の取組に終わらせないよう、全学的な取組やサポートの体制を作っていくことが望ましいと思われる。

また、キャリア教育に関連する様々な個別の取組が、特に工学部中心に行われている。しかし、個々の取組は、学科などの単位でなされることも多く、連携や広がりを持って実施されていないケースも多いようである。これらの取組に連携をもたせ、個々の取組に可能な限り多くの学生が参加できるような仕組みを作るだけでも本学のキャリア教育に幅が出てくるものと思われる。このようなコーディネートを行い、学生に周知させるような役割を適当な部課で担うことが必要であろう。

教育地域科学部においては、福井県における教職採用が一層狭き門となっている。福井県出身者の多い本学教職課程の学生もその影響を受けており、非常勤を含めた教職への就職は約5割程度に止まっている。他方、民間企業などへの就職活動時期は3年次末にはたけなわとなっており、教職採用の決定時期よりも相当早期になってしまっている現状がある。このタイミングのギャップの間で、学生は、教職を志望するのか民間企業を志望するのかの選択を含めた進

路選択を行うことが強いられている。したがって、このギャップの中で学生が周囲に流されず進路選択が行えるよう、早期からのキャリア形成支援あるいはキャリア教育がなされることが望ましいと考えられる。教育地域科学部での積極的な検討と取組に期待したい。

5.2. 就職支援その他の事項

前年度報告書で、特に教育地域科学部での就職支援の強化を要望したところであるが、全般的に学部卒業生の民間企業などへの就職状況は改善されている印象である。これは、経済の拡大や団塊の世代が退職期に入ったことにより企業が採用拡大に動いていることの影響も大きいと思われるが、学部における就職支援活動が強化されたことも貢献していると考えられる。強化努力を評価したい。引き続き、就職支援活動を学部全体の任務として活発に展開されることを期待したい。また、前述のように福井県における教員採用は厳しい状況が続いているので、学生の教員採用試験準備への学部のしっかりした支援が期待される。

医学部医学科における医師免許国家試験の合格率は顕著に改善された。引き続き、高い合格率を目指してご努力願いたい。

工学部においては、これまでも組織的に就職支援を行ってきており、全般的にかなり良好な就職実績を確保してきたと理解する。工学部は17年度に入試関係の新しい試みとして名古屋会場入試を行った結果、志願者減という予想¹を覆し志願者増をもたらしたことは、評価に値しよう。ちなみに、学生へのインタビューによると、福井県あるいは北陸以外での福井大学の知名度は相当低い。今後は大学としていかに知名度を上げていくのか検討する必要があるが、名古屋会場入試に先立って工学部教員が各地で説明会を開催したことは受験生の福井大学認知に貢献したのではなかろうか。

¹ 予備校によるもの。

6. 国際交流に関して

大学間国際交流に関して、前年度報告書の中で、本学の研究や教育の向上に十分に資する交流を重点交流事業として選択と集中を図ることも必要になるのではないか、また、留学生の受け入れについても、福井大学という有限のリソースを有効に利用してもらうという観点から、十分に学習動機を持つ優秀な留学生に本学で学んでもらうことが大切ではないかとの指摘を行った。

17年度の交流協定校リストを見ると、協定校は増える一方、実効的な交流が続いているのか明確ではない大学も見受けられる。交流の担当教員が退職して引き継ぎ教員が存在しない交流校などで実質的な交流が絶えている大学との協定は見直しが必要ではないかと思われる。また、今後の交流推進に当たっては、教員同士の研究者交流をはじめとし、福井大学の研究教育に豊かな実りをもたらす交流の在り方を考える必要があるのではないか。交流は個々の人と人のつながりを原点、出発点とするものであろうが、存在感のある大学間交流とするには、分野を超えて、多数のつながりを持つような交流が必要であるように思われる。この観点からは、大学として重点的に交流を進めていく交流拠点校を選択していくことも一案ではなかろうか。

本学の国際交流に関して、以上の点以外にも様々な検討課題が存在すると思われるが、大学として国際交流をどのように進めていくのか基本的な戦略を策定することも望ましいと思料する。