

平成22年度経営協議会における学外委員からの主な意見とその対応状況

学外委員からの主な意見	対応状況
<p>科学研究費補助金の採択状況に関して、基盤研究が伸びていないのではないか。</p>	<p>「科学研究費補助金パワーアップセミナー」等を実施し、外部資金獲得に力を入れた結果、平成23年度の新規採択件数、交付金額が増加した。</p>
<p>実績報告書の記載内容について、文章が他の部分と類似していたり、中期計画・年度計画に整合していないように見える箇所がある。</p>	<p>内容について精査するとともに、修正をおこなった。 また、今後実績報告書を作成する際の事務的な書式について見直しを行い、中期目標・中期計画・年度計画が達成されているかどうかわかりやすい書式に変更した。</p>
<p>スーパー連携大学院コンソーシアムについて、審査の段階から高く評価され、注目されているので、これからの活動に期待している。</p>	<p>スーパー連携大学院コンソーシアムの会員大学である室蘭工業大学、電気通信大学、富山大学、大分大学、秋田県立大学、本学を合わせた6大学と(社)コロボ産学官、江戸川区、秋田県産業技術センターが連携して「産学官協働ネットワークによるイノベーション博士養成と地域再生」を申請した。その結果、地域や分野に応じて大学間が相互に連携し、社会の要請に応える共同の教育・質保証システムの構築を行う取組として文部科学省「大学間連携共同教育推進事業」に採択された。</p>
<p>人件費の削減については、職員数の削減により対応しているが、それにしても限度があると思われるため、長期的な計画をたてる必要がある。</p>	<p>教員については、3ヶ年度にまたがる人事計画を毎年度作成しており、事務職員についても、平成23年4月1日に人事に関する基本計画を作成した。 以上の長期的な人事計画に基づき、採用時期の変更や採用の留保等を行い、人件費の削減に努めている。</p>
<p>教員の人事計画について、中期目標・中期計画で外国人・女性教員を10年間で10%とする目標を立てているが、人事計画にどう反映されているか。</p>	<p>平成23年度は、5人の教員を採用したうち、外国人女性教員1人を採用した。 さらに、国際交流センター特任教員の公募を女性に限定して実施した。</p>