

## 平成25年度 第3回 経営協議会 議事要録

- 1 日 時 平成26年1月28日(火) 13時00分から14時15分
- 2 場 所 地域・国際交流プラザ 会議室
- 3 出席者  
(学外委員) 青野委員、植田委員、古川委員、松尾委員、松村委員、山本委員  
(学内委員) 香川学長、高石理事、野地理事、岩川理事、佐野理事、安井理事、  
福富大学院ソシオテクノサイエンス研究部長  
(陪 席) 牧野監事、小巻監事  
(事務局) 財務部長、学務部長、施設マネジメント部長、研究国際部長、情  
報部長、総務課長、企画・評価課長、財務課長、キャリア支援課  
長 ほか

### 4 協議事項

#### (1) 平成25年度補正予算(第1号)について

岩川理事から、別紙協議事項1資料により、平成25年度補正予算(第1号)について説明があり、審議の結果、これを承認した。

#### (2) 平成26年度予算案の内示概要について

岩川理事から、別紙協議事項2資料により、平成26年度予算案の内示概要について説明があり、審議の結果、これを承認した。

#### (3) 平成25年度学内補正予算(第二次)について

岩川理事から、別紙協議事項3資料により、平成25年12月末時点の収支動向を勘案した第2次学内補正予算の編成案について説明があり、審議の結果、原案のとおり承認した。

#### (4) 第2期中期計画の変更に係る認可申請について

岩川理事から、別紙協議事項4資料により、第2期中期計画の変更に係る認可申請について説明があり、審議の結果、これを承認した。なお、年俸制に関しては、文科省から明記の旨の指示があったため、想定していた2案のうち「案2」による変更を行うこととした。

#### (5) 職員給与の改定方針について

岩川理事から、別紙協議事項5資料により、給与の減額措置の廃止及び現給保障額の経過措置の廃止に伴う職員給与の改定方針案について説明があり、審議の結果、原案のとおり承認した。

#### (6) 死体処理手当支給対象職種の追加について

岩川理事から、別紙協議事項6資料により、死体処理手当支給対象職種の追

加による国立大学法人徳島大学職員給与規則の一部改正について説明があり、審議の結果、これを承認した。

## 5 意見交換

### 企業が求める人材像について

学長から、別紙意見交換資料①～④により、本学の学部卒業者及び大学院修了者の就職率並びに徳島県内への就職状況、「地域人材ニーズ調査報告（徳島大学・四国大学共同調査）」における産業界のニーズに関する調査結果について説明があった。引き続き、企業が求める人材像として即戦力ということがよく言われている反面、即戦力よりも基礎力を求める企業もあるとの説明があり、即戦力及び基礎力を求める背景や必要とする能力等について意見交換を行った。主な意見は次のとおり。

- ・ 過去5年間で採用している本学出身者の印象として、女性は優秀であるがややハングリー精神に欠けているように思われる。地元志向が強いため、県外での事業を重視する企業のニーズからは少し離れている。

今後、取扱商品の増加が見込まれるような企業では、即戦力（専門性）よりも様々な変化に対応できるような基礎的な知力・体力を持った人材が求められる。

マニュアルに頼らず自分で考えることが出来る人材は非常に重要であるが、考える力を身に付けるためには、大学の4年間に限らず小学校や幼稚園における教育から考えていかなければならない問題ではないか。

- ・ 仕事に対する責任感等において職業意識の希薄さを感じる。中・高あるいはもっと若年から働くとはどういうことなのかを教育する必要があるのではないか。
- ・ 高度サービス化社会においては、顧客満足の判断軸となる「心」の感度を磨いておくことが重要であり、そのためには、周囲の人・物・事に関心を持つことを習慣化するような教育が必要と感じる。
- ・ 大学としても考える力を付けるための教育を重要視しており、授業の見直し等を検討しているが、教員の意識を変えていくことが非常に重要であると考えている。
- ・ クラブ活動の体育系及び文化系に加えてサポート系を新規に作り、学生間のサポートやボランティア活動を推進したいと考えている。
- ・ 技術系の職場においては、どちらかといえば即戦力よりも基礎能力及び応用能力が求められる。また、人間関係構築のためのコミュニケーション能力や決断・決定能力を養える体育会系のクラブ活動は非常に良いと思う。

- ・ マレーシアやモンゴルでは、若者が自分の国を良くするんだという使命感を持っているが、現在の日本の若者にはそういう意欲が乏しい。
- ・ 企業が求める人材像としては、2006年に経済産業省が発表した「社会人基礎力〔①前に踏み出す力（アクション）、②考え抜く力（シンキング）、③チームで働く力（チームワーク）〕」が基本になっていると思われるが、その能力を教育でどう付けさせるかという方法論あるいは手段を考えないといけないと思う。
- ・ 入社試験では、アクション、シンキング、チームワークの1つだけを取り出すわけではないため、面接を繰り返し行うことによってその人の全体的な特性を見出していくことに尽きると思う。
- ・ 大学は学問を教える場であり、人間性を教育するには限界があるのではないか。出来るとすれば、卒業論文時のゼミでの個別指導あたりだと思う。
- ・ 求める人材像としては、行動力、責任感、コミュニケーション力及び体力を優先しているが、最近の人は物事を緻密に考えるということが不足しているので、大学においてそのあたりを教育してはどうか。
- ・ 最近では人間的に様々な人がいるため、一定の資格を持っていても採用することが難しくなっている。即戦力を求める企業が多いようだが、学校や大学の教育がそれに呼応するのは良くないのではないか。基礎力が一番大事であり、基礎力がない人間はコミュニケーション能力があってもいつかは潰れると思う。
- ・ 普通に挨拶ができるような一般常識を持ってもらいたいと思う。

次回の経営協議会は、平成26年3月下旬に開催することとなった。

(以上)