

経営協議会学外委員からの提言に対する対応状況

徳島大学

経営協議会 開催日	学外委員からの提言内容	本学の対応
平成20年 11月26日	<p>【奨学金について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学院生にとって一番大切なことは研究に専念できることであり、そのための何らかの支援（奨学金制度）を行うことが必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成21年4月から、大学院博士後期課程の学生を対象にした、本学独自の「ゆめ奨学金制度」を創設した。 この奨学金は、学業優秀な学生を支援するのが目的で、対象学生の7割以内の学生に対し、授業料相当の半額を支給するもので、返還義務のない給付型の奨学金制度である。
平成22年 5月31日	<p>【企業が求める人材について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門性だけでなく、人間性を豊かにする教育が必要。 ・キャリアデザイン教育をしっかりやること。 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成22年11月1日に、就職支援室を就職支援センターに改組し、コーディネーターを配置して企業と学生のマッチング支援を強化するとともに、東京就活サポートセンターを設置して首都圏で就職活動する学生への支援体制を整備した。 ・平成23年4月から、総合科学部と工学部が共同して、「自らの就業力向上を促す巣立ちプログラム」と題したキャリア教育を開始、多くの企業人による講義やポートフォリオを活用した授業が特徴で、3年目となる平成25年度はインターンシップの授業も始まった。
平成22年 11月29日	<p>【キャリア教育について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学教育では目的意識を持たせることが大切。 ・人材を求める中小企業と学生の橋渡しも必要。 ・就職支援の充実とインターンシップの活用も大切。 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成25年4月1日に、就職支援センターをキャリア支援センターに改組し、インターンシップ先の開拓等、キャリア教育支援を強化するとともに、東京・大阪・広島・福岡の4箇所に徳島大学セカンドキャンパスを設置し、就活支援サービスの拡充を図った。
平成22年 11月29日	<p>【教育情報の公表について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・見たい情報がさっと見られる公表方法の工夫が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・徳島大学ホームページのトップ画面にバナーを用意し、ワンクリックで教育情報の公表画面が見られるよう工夫した。
平成23年 11月14日	<p>【海外留学の推奨について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・海外留学を推奨するための奨学金制度の充実が重要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成25年4月から、グローバル社会で活躍できる人材の育成を図るため、学生の海外留学に対する本学独自の「アスパイア奨学金制度」を創設した。 この奨学金は、海外留学を積極的に推奨するため、海外の協定校等に留学する学業優秀な学生に対する経済的支援が目的で、アジア地域への留学は月額6万円、アジア地域以外への留学は月額10万円を支給するもので、返還義務のない給付型の奨学金制度である。

平成24年 11月27日	<p>【地域連携の推進について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全学的に地域を志向した活動が一層活発化し、地域に浸透することが必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成25年4月、全学的な連携と情報の共有化を図ることにより、本学が地域再生・活性化の拠点としてより一層機能すること及び外部有識者からの評価を受けるため「徳島大学COC推進機構（現：徳島大学地域連携推進機構）」を設置した。 ・県内の市長会及び町村会、並びに全ての市町村と、知的・人的資源の活用と交流を図りながら地域の発展と人材の育成について相互に連携・協力する連携協定を締結した。
平成25年 11月25日	<p>【大学のガバナンスのあり方について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学長及び学部長の選考方法に関して見直しが必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成25年12月に徳島大学ガバナンス改革検討委員会を設置し、学長の選考・業績評価、学部長等の選考・業績評価及び教授会の役割の明確化に関する改革案の検討を行い、平成27年6月に学長に答申した。
平成26年 6月25日	<p>【大学改革について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・グローバル化を推進する大学改革が必要。 ・次世代の地域のリーダーを育成することが改革構想として必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバルな視点を持ち、地域そして世界で活躍できる次世代のリーダーを育成するための全学的な組織改革として、①生物資源を活用した産業を創出できる人材を育成するため生物資源産業学部を設置、②イノベーションを担う理工系人材を育成するため工学部を理工学部へ改組、③国際教養、心理・健康、地域再生を目指す人材を育成するため総合科学部を改組、④学位授与の方針に沿った教養教育の運営及び質保証を担うため教養教育院を設置することとした。
平成27年 12月1日	<p>【国立大学法人運営費交付金における重点支援①を選択した徳島大学に期待すること】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・知の拠点として地域貢献及び地域創生を担う人材育成に取り組むことが必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「とくしま元気印イノベーション人材育成プログラム」事業として、県内の高等教育機関、徳島県、地元企業、関連団体及びNPO等の35機関が事業協働体を組織し、徳島県において就職率向上と雇用創出が見込まれる「LED・ロボットなどの次世代技術」、「地域医療・福祉」、「6次産業化」、「地域づくり・観光」の4分野における若者定着・雇用創出に取り組み、学生の県内就職率10%向上等を目指すこととした。
平成28年 1月27日	<p>【産学官金連携の強化・推進について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地元新聞社、地方銀行、システム構築会社が連携し、地域経済活性化を目的に購入型のクラウドファンディングサービスを立ち上げようとしている他県の例もあり、外部資金獲得に向けた新しい連携が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・研究者の研究費獲得手段の一つとして、また、大学が取り組む研究内容について社会の理解を深めていただく機会として、クラウドファンディングの対象を学術系とする「academist（アカデミスト）社」の協力を得て、クラウドファンディング事業を試行的に行うこととした。 ・academist社での試行を経て、本学独自のクラウドファンディングのシステムを構築し、平成28年10月から一般社団法人大学支援機構に委託して運用している。

平成28年 11月28日	<p>【財政状況の改善方策について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・クラウドファンディングで成功事例を積み上げる。 ・クラウドファンディングの展開には、広報が重要。 ・寄附集めには、寄附する者の利点や特典を明示する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・クラウドファンディング事業は試行段階を経て着実に実施しており、意見交換後も平成29年6月までに5件のプロジェクトが成功している。 ・クラウドファンディングの広報は、報道発表及び公式ホームページへの記事掲載のほか、トップページのタイトルバナーやメルマガでの広報等、様々な手段で展開している。 ・平成31年に迎える創立70周年に係る募金では、趣旨について幅広く賛同を得られるものを検討することとしている。
平成29年 1月24日	<p>【これからの大学運営について～稼げる大学になる～】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学の持つ特許を整理し、企業と連携して開発を進めることで、県内企業にとってもプラスになる。 ・大学をシンクタンクとして活用する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・社会で本学の特許が活用されるよう、平成28年10月から、本学が維持している特許の一部を無料開放（一定期間）している。また、これにより、（株）テクノネットワーク四国と連携して行っている技術移転活動との相乗効果を図り、産学連携活動を促進している。 ・株式会社リバネスと連携協定を締結し、科学研究費補助金に採択されなかった研究アイデアを新しい研究資金獲得と企業の新規研究開発テーマの創出に活用するシステム「L-RAD」の利用を開始した。 ・大学の資源を活用したクラウドソーシング事業のシステムを開発し、一般社団法人大学支援機構による運用を計画している。
平成29年 11月27日	<p>【産業院について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大企業出身者等で、高度なスキルを持つ人材をクロスアポイントで雇用してはどうか。 ・企業とのコーディネートや知財管理等を担う職員を配置し、支援体制の構築が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・大企業出身者を産業院教授として採用し、新規産業の創出に向けた事業の企画立案や産業院に所属する学内外の研究者の伴走支援等を行っている。また、一般企業社長を大学産業院の招聘教授に就任した。 ・専属の産業院コーディネーターを配置し、研究の進捗管理、学内外との折衝、民間企業とのマッチングなどの伴走支援を集中的に行うことにより、研究成果の社会実装化や大学発ベンチャー企業設立等を推進した。
平成30年 1月23日	<p>【平成30年度の収支改善計画について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・超過勤務手当の削減については、超過勤務時間の管理方法を見直すとともに、徹底した事務処理方法の改善を図ることが必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間確認簿を電子化し、労働時間の管理及び超過勤務時間の集計作業等を効率化した。また、超過勤務の申請・承認についても電子化し、負担軽減につなげている。

<p>平成30年 3月28日</p>	<p>【大学院教育部の再編構想について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学部卒業生の就職が増え、企業が採用者を企業内で教育しているという社会情勢の中で、リカレントとしての大学院を設置し、社会人を積極的に受け入れてはどうか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・常三島3学部を基礎とした分野融合型の大学院研究科として、令和2年4月1日に「大学院創成科学研究科修士課程」を設置した。 本課程は、各専攻の基盤コースを核とした専門教育を行うとともに、「研究に基づく分野横断型教育（教育クラスター）」を新たに導入することで、専門分野の枠を越えた俯瞰的な視点を有し、社会・産業界のニーズを踏まえ、グローバルかつ複合的な視点から科学・技術・産業・社会の諸領域において新たな価値を創成できる高度専門職業人を養成することを目的としている。
<p>平成31年 2月7日</p>	<p>【徳島大学大学院創成科学研究科の設置について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在の教育課程は、縦割り型教育体制が主となっているため、分野を横断した連携を持つ教育を行っていくことで、社会進出後も、より広い視野で業務を行うことができる。 ・成人リカレント教育は、今後さらに重要になってくる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・社会人の高度専門教育・リカレント教育に関しては、産業界や地方公共団体からの要請もあり、また、社会での就業経験を持つ社会人と一般学生がともに学ぶことは相互に有益な経験となり、大学院教育の活性化にもつながるため、令和2年4月1日に設置した「大学院創成科学研究科修士課程」では、社会人の受け入れに対応するため、大学院設置基準第14条に基づいた授業の夜間開講等を実施するとともに、長期履修制度を導入し、個々の学生の勤務等の都合に応じた柔軟な教育・指導体制を整えている。
<p>平成30年 11月27日</p>	<p>【平成30年度地方大学・地域産業創生交付金の交付対象事業について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本事業は、首長（県知事）のリーダーシップの下で、産官学連携により実施していくという姿勢が重要。 ・支援終了後の自走期間において、事業責任者の主導のもと、産官学金が協力して実施していくことが重要。 ・本事業は、現在すでに事業化されている内容は対象とならないため、今できていない技術を具現化することが必要となる。 ・本事業では、専門的な技術を担える人材育成に加え、今いる人材を対象とするリカレント教育を実施していただきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・知事のリーダーシップの下、徳島大学、地元企業、経済団体、金融機関等と連携し、実施事業に対し協議等を行う「とくしま大学振興・若者雇用創出推進会議」が設置され、本学からは学長が参画している。 また、事業責任者の下、円滑かつ確実な事業実施を図るため「事業運営部会」が設置され、自走を見据えた内容とする「事業推進戦略」が策定された。 ・最先端研究開発と医光融合研究という、徳島大学の強みを最大限に活かした次世代LED（深紫外、テラヘルツ、赤外光コム）の開発・研究及び蛍光プローブを用いた新たな診断・治療法の開発を推進するため「ポストLEDフォトンクス研究所」を設置した。 ・「ポストLEDフォトンクス研究所」には、世界トップレベル研究者を招へいするとともに国内外より優秀な若手研究者等が集積している。 ・産業界のニーズを取り入れた各階層に応じた幅広い光関連教育により専門人材を育成するために大学組織改革及び新たな教育プログラムを実施する。 <ul style="list-style-type: none"> ・分野横断的な連携が可能となる大学院「創成科学研究科」の創設 ・医光融合プロフェSSIONAL人材育成 ・実践的な融合型の新たなりカレント教育プログラム

<p>令和4年 6月3日</p>	<p>【県内就職者数について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県内就職者数が少ないことについて、要因を検証し、対応策を検討することが必要。 	<p>【県内就職者数が少ない要因】</p> <p>(1) 令和3年度学部卒業生の就職学生数に占める県内出身学生の割合は35.3%、県外出身学生の割合は64.7%である。 県内出身学生のうち65.9%は県内に就職しているが、県外出身学生のうち、県内に就職した学生は9.9%にとどまっており、県外出身学生の県内就職率の低さが、学部卒業生全体の県内就職率が30%程度にとどまる主な要因と思われる。</p> <p>(2) 県外出身学生については、もともと徳島県内の就職を想定している者は県内出身学生に比して少数と推測するが、学生生活を過ごした徳島に愛着をもって就職先を探す学生も存在しており、魅力を感じる県内企業との出会いにより、県内就職に至った事例がみられる。 また、平成27年度に行った入学後の地域教育と県内就職の関連に関する調査によると、県内出身学生については関連性を確認できなかったが、県外出身学生については、徳島県の経済、医療、フィールドワーク等の地域関連科目の受講や、過疎地域の人たちから徳島県の特徴・魅力について説明を受けた等の地域学習の経験が、県内就職者の割合を一定程度高めているとの分析結果も出ている。</p> <p>(3) また、県内出身学生のうち県内就職者は65.9%となっているが、残りの34.1%については、教員等による聞き取りによると、「もともと県内企業の実情を知らず、県内を就職の対象としていない。」や、「県内就職を希望しても、県内に自分の就職先像に合致する企業が見つからない。」といった声もあり、県内企業に関する情報の不足も県内就職率が伸びない要因の一つと思われる。</p> <p>(4) 平成29、30年度の卒業生・修了生を対象に行った就労状況調査によると、県内に就職しても、就職先とのマッチング等が原因と思われる理由により、数年で離職する者が1割～2割程度存在しており、定着率の面でも課題が見られる。</p>
----------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>【対応策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 県内企業への就職を希望する学生や、県内企業の相談窓口として「地域就職コーディネーター」を配置し、大学における地域就職を推進する。 ・ 県内企業を対象とした「地域企業説明会」を開催し、学生やその保護者を対象に県内企業の情報を発信する。 ・ NTT西日本との連携により、企業と学生、双方の価値観に着目し、企業の経営風土データベースを活用した、リクナビ、マイナビの地域版とも言える就職マッチングシステム「キャリアサポートシステム」を開発、活用し、地域企業への就職者増と優秀な人材確保、定着率向上に貢献する。 ・ 徳島の魅力に関する理解を深めるCOC＋R事業参加校共同授業「徳島の魅力、徳島で働く」（夏季集中講義）を実施し、徳島に就職し、徳島で暮らす意識の醸成を図る。 ・ 学生の地域業界・業種に関する認識、理解の深化と、地域企業との繋がり構築を目的とする「エクスターンシップ」を実施し、県内企業等の魅力・経営向上と人材定着促進という好循環創出に寄与する。 ・ 地域就職者増に向けたキャリア教育や、社会人としての素養（職業人意識）やコミュニケーション力を磨くことを目的とした「実践型インターンシップ（経営課題型、地域課題型、提案型）」、新しい産学協議会基準に合致した「就業体験型インターンシップ」、また、県内出身で他都道府県の大学に在学する学生等を対象とした「U I Jインターンシップ」（徳島県委託事業）を実施し、地域就職に向けた実践的な教育活動を実施する。 ・ 県外出身学生の県内就職者数増に向けて、COC＋事業以降、必修化されている地域関連科目の更なる充実を図る。
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>・地方大学・地域産業創生交付金事業やその他の取組が、県内就職の増加・就業促進に結びついているかどうか、成果の検証が必要。</p>	<p><u>1. 地方大学・地域産業創生交付金事業について</u></p> <p>p L E Dによる最先端研究開発の成果を活用し、県内への新たな次世代光関連産業創生による雇用の受け皿づくりと、光専門人材育成による県内産業界への人材の輩出に向け、産学金官が一体となって事業に取り組んでいる。</p> <p>研究開発では、p L E Dによるテラヘルツ通信技術や、最先端の光科学と医学の知見を基にした医光融合技術の開発を推進し、その社会実装を通じて、大学のブランディングを高め、優秀な学生や研究者、企業を県内へ呼び込むとともに、県内企業との産学連携やベンチャーの創出等を通じて県内企業の技術力・経営力を高め、雇用創出し、県内への若者定着につなげることとしている。</p> <p>光専門人材育成では、「L E D製造技術教育」による実践力強化等、関連プログラムの充実を図るとともに、教育情報データベースシステム（E I D B）を構築し、学生が県内企業の求める技術・知識を踏まえた科目選択が可能となるなど、教育の魅力向上と、企業のニーズとの連携を進めている。</p> <p>また、R 4年度に創設した「光システムコース」、またR 5年度に予定する「地方国立大学の特例的定員増」として全国3大学のうちのひとつに選定された「医光/医光融合プログラム」により、トップレベル研究者が教育に参画する実践的な光教育を行う体制を整備している。</p> <p>これらにより、本事業のK P Iである「専門人材育成プログラム受講生の地元就職・起業数」は、現在、順調に達成しているところであるが、今後、こうした取組を軌道に乗せ、優秀な学生を県内企業へ輩出していく。</p> <p>また、成果創出をさらに加速させるため、本事業のR 5年度から4年間の追加交付金制度である「展開枠」の獲得に向け、現在全力を傾注しているところ。</p> <p>展開枠では、これまで培った次世代光関連分野の研究成果を、迅速かつ持続的に社会実装へ繋げるため、学内に「次世代光インキュベーション機構（仮称）」を設置し、p L E Dが開発した技術を応用した製品開発を、地域企業とともに推進すると同時に、当該機構の活動を、学生の研究指導ともリンクさせ、地域企業と関わるきっかけを作る計画である。学生が、企業との社会実装研究を実体験することで、地域企業への学生の就職意欲の向上を図り、「地元就職率」を高めていく。</p>
---------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

さらにR5年度、展開枠と同時にスタートする「医光／医工融合プログラム」におけるイノベーション教育やアントレプレナーシップ教育と、当該機構における製品開発の実体験との相乗効果により、自らが研究した技術と当該機構で学んだ社会実装プロセスを基に、起業を志することも想定され、「起業数」の上昇にも貢献すると期待している。

「専門人材育成プログラム受講生の地元就職・起業数」 ※（ ）内はKPI

2018年 11人（－）

2019年 13人（－）

2020年 14人（14人）

2021年 14人（14人）

2. その他の取組について

【COC+事業】

「学部卒者」の県内就職率を、COC+事業実践力養成型インターンシップ受講生の就職状況と、大学全体の過去5年間の平均値とで比較すると、実践力養成型インターンシップ受講生の県内就職率は、H29が38.9%、H30が44.0%となっており、過去5年間の平均値（30.1%）よりも最大13.9%上回っている。

また、学部在学時にCOC+事業の実践力養成型インターンシップを受講した「大学院修士課程修了者」の県内就職率は、H28が33.3%、H29が42.9%、H30が33.3%となっており、過去5年間の平均値（12.8%）よりも最大30.1%上回っている。

また、令和2年度、令和3年度に実施した「就職活動アンケート」（卒業見込み学生対象）における就職先希望地の調査結果を見ると、「徳島を希望する」との回答が、令和2年度アンケートにおいては大学入学時の9.7%から、就活開始時の11.7%と2%上昇、令和3年度アンケートにおいては大学入学時の20.5%から、就活開始時の24.9%と4.4%上昇しており、事業の進捗に伴って伸び率も増加している。

これらのことから、COC+事業による地域就職者増に向けた事業の効果は出ているものと推測できる。

		<p>※ 「徳島を希望する」との回答が、令和2年度（大学入学時： 9.9%）よりも令和3年度（20.5%）が多い要因は、新型コロナウイルス感染拡大の影響で、就職先に地元を選ぶ「ふるさと回帰」の傾向が進んでいることも要因の一つと考えられる。</p> <p>【対応策】 地元就職の増を目的としたCOC+事業の後継事業であるCOC+R事業の目的は「質の高い人材を育成し、県内企業等の魅力・経営向上と人材定着促進という好循環の創出」であるが、この事業を継続することで、企業の魅力や経営力が高まり、県内就職の増と人材定着が促進すると考えており、今後も事業の効果を検証し、公表していく。</p>																											
	<p>・ 学生がどういう基準で企業（就職先）を選ぶのかということ把握されているか。 それを企業側に提供することで、企業側もそれに対応した努力や社会への情報発信をすることが可能となるため、傾向を知りたい。</p>	<p>【学生がどういう基準で企業（就職先）を選ぶのか】 令和2、3年度「就職活動アンケート」（卒業見込み学生対象）の結果から、学生が就職先を選ぶ基準を次のように分析している。</p> <p>（1）「就職先を選ぶときあなたが最も重視したことを一つ選んでください。」という設問への回答結果</p> <table border="1" data-bbox="862 794 1814 1129"> <thead> <tr> <th></th> <th>(R2)</th> <th>(R3)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>・ 勤務時間、収入、休暇などの待遇</td> <td>31.8%</td> <td>42.3%</td> </tr> <tr> <td>・ 自分の専門を生かせる</td> <td>25.5%</td> <td>22.9%</td> </tr> <tr> <td>・ 会社の将来性・発展性</td> <td>25.5%</td> <td>22.4%</td> </tr> <tr> <td>・ リクルーターの人柄、説明</td> <td>8.2%</td> <td>5.4%</td> </tr> <tr> <td>・ 会社の知名度、イメージ</td> <td>5.8%</td> <td>5.4%</td> </tr> <tr> <td>・ 先輩や友人、知人などから聞いた評価</td> <td>1.5%</td> <td>1.0%</td> </tr> <tr> <td>・ 就職情報会社の情報</td> <td>0.9%</td> <td>0.5%</td> </tr> <tr> <td>・ ネットでの評判、情報</td> <td>0.9%</td> <td>0.5%</td> </tr> </tbody> </table> <p>となっており、「勤務時間、収入、休暇などの待遇」、「自分の専門を生かせる」、「会社の将来性・発展性」への回答の合計が約8割を占めており、勤務時間や給与などの雇用条件、また、大学で学んだ専門知識がどれだけ活かされる職場なのかということや、将来に渡って活躍できるのかといった企業の将来性や発展性などが企業選びの主な理由と考えられる。</p>		(R2)	(R3)	・ 勤務時間、収入、休暇などの待遇	31.8%	42.3%	・ 自分の専門を生かせる	25.5%	22.9%	・ 会社の将来性・発展性	25.5%	22.4%	・ リクルーターの人柄、説明	8.2%	5.4%	・ 会社の知名度、イメージ	5.8%	5.4%	・ 先輩や友人、知人などから聞いた評価	1.5%	1.0%	・ 就職情報会社の情報	0.9%	0.5%	・ ネットでの評判、情報	0.9%	0.5%
	(R2)	(R3)																											
・ 勤務時間、収入、休暇などの待遇	31.8%	42.3%																											
・ 自分の専門を生かせる	25.5%	22.9%																											
・ 会社の将来性・発展性	25.5%	22.4%																											
・ リクルーターの人柄、説明	8.2%	5.4%																											
・ 会社の知名度、イメージ	5.8%	5.4%																											
・ 先輩や友人、知人などから聞いた評価	1.5%	1.0%																											
・ 就職情報会社の情報	0.9%	0.5%																											
・ ネットでの評判、情報	0.9%	0.5%																											

		<p>(2) 「就職先を選ぶ時に、役立った大学での活動はありますか？」という設問への回答結果</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>(R2)</th> <th>(R3)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>・合同説明会への参加</td> <td>26.9%</td> <td>39.6%</td> </tr> <tr> <td>・短期のインターンシップへの参加</td> <td>25.8%</td> <td>14.0%</td> </tr> <tr> <td>・中・長期のインターンシップへの参加</td> <td>13.5%</td> <td>3.0%</td> </tr> <tr> <td>・就職担当教員との面談、相談</td> <td>13.5%</td> <td>28.0%</td> </tr> <tr> <td>・コースで開催された会社説明会の参加</td> <td>10.2%</td> <td>7.9%</td> </tr> <tr> <td>・研究室訪問されたOBやリクルーターとの話し合い</td> <td>10.2%</td> <td>7.3%</td> </tr> </tbody> </table> <p>となっており、「合同説明会への参加」や「短期インターンシップや中・長期インターンシップへの参加」、「就職担当教員との面談、相談」への回答が約8割を占めており、合同説明会における前記(1)の「勤務時間、収入等の待遇」、「自分の専門性」、「将来性・発展性」などに関するPR、また各種インターンシップへの参画などについても、学生を集める要因になるものと考えられる。</p> <p>※R2と比較してR3の中、長期インターンシップのポイントが低いのは、新型コロナウイルス感染拡大の影響で、中、長期インターンシップの実施企業数が大幅に減少したことが要因の一つと考えられる。</p> <p>【対応策】 今後も「就職活動アンケート」の結果を分析し、公表していく。</p>		(R2)	(R3)	・合同説明会への参加	26.9%	39.6%	・短期のインターンシップへの参加	25.8%	14.0%	・中・長期のインターンシップへの参加	13.5%	3.0%	・就職担当教員との面談、相談	13.5%	28.0%	・コースで開催された会社説明会の参加	10.2%	7.9%	・研究室訪問されたOBやリクルーターとの話し合い	10.2%	7.3%
	(R2)	(R3)																					
・合同説明会への参加	26.9%	39.6%																					
・短期のインターンシップへの参加	25.8%	14.0%																					
・中・長期のインターンシップへの参加	13.5%	3.0%																					
・就職担当教員との面談、相談	13.5%	28.0%																					
・コースで開催された会社説明会の参加	10.2%	7.9%																					
・研究室訪問されたOBやリクルーターとの話し合い	10.2%	7.3%																					
令和4年 6月3日	<p>【大学院博士課程・博士後期課程の定員充足率について】</p> <p>・大学院博士課程・博士後期課程の定員充足率が低いことについて、要因を検証し、対応策を検討することが必要。</p>	<p>(1) 大学院博士課程・博士後期課程の定員充足率が低い要因としては、以下の要因が考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 入口問題 改組直後の志願者の減少、内部進学者の確保不足等 ・ 出口問題 博士課程修了後のポジション不足等 																					

		<p>(2) これらの対応策として、今後、以下の対応策を検討予定である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 高校へへの出前講義や学部オープンキャンパスにおける大学院進学に係る広報の強化 ・ 高校生対象の体験学習における研究の魅力の入学前体験 ・ 興味・関心を持たせるべく、学部授業における積極的な大学院進学の説明・魅力の更なるPR ・ 大学院進学を含めたキャリアデザイン教育の導入 ・ 博士前期課程のオリエンテーションにおける、博士後期課程進学における研究生活やキャリア支援等の詳細な解説 ・ 就職支援体制の強化 <p>など</p>
	<p>・ 学生がなぜ大学院博士課程・博士後期課程に行こうとしないのか（経済的な理由、企業側が修士を求めている等）、分析が必要。</p>	<p>(1) 大学院博士課程・博士後期課程への進学希望の低迷の要因としては、以下のような主要因が考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現在は就職先の多様性や求人数の点で修士が有利 ・ 大学院進学の意義や学位取得のメリットの分かりづらさ ・ 大学院後期課程在籍期間中の経済的負担 ・ 研究の魅力のアピール不足 <p>(2) これらの対応策として、今後、以下の対応策を検討予定である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 学内広報誌等における、大学院の魅力をアピールする記事の掲載 ・ 大学院生への経済的助成制度の紹介の強化 ・ 大学ホームページやオープンキャンパスでの社会向けアピール ・ 大学院進学を含めたキャリアデザイン教育の導入とロールモデルの提供 ・ 就職支援体制の強化 <p>など</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・修士課程からの入学だけではなく、社会人の入学も増やすような対策を検討してはどうか。 	<p>(1) 社会人学生の博士課程入学について、以下のような主な問題点がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学院進学に対する職場の理解を得る困難さ ・生活拠点が遠隔地の場合の通学の困難さ <p>(2) 社会人学生の入学者増について、今後、以下の対応策を検討予定である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入試説明会等において、入学希望の社会人に教育課程や各種助成制度の情報を提供 ・社会人入学を許容する可能性のある企業・団体等へのPR ・遠隔授業の積極的活用 <p>など</p>
<p>令和4年 11月22日</p>	<p>【学生の就職に関する意識調査について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学生の就職に関する意識調査は、企業を選ぶ基準だけでなく、学生の価値観、将来ビジョン、企業へのニーズ、考え方等、学生（Z世代）のあらゆる実態を調査することが求められることから、是非そういった調査を実施していただきたい。 	<p>毎年、年度末に実施している「就職活動アンケート」（対象学生：最終学年次生）に加え、県内就職の増加と人材定着促進のため、今年度新たに「就職に関する意識調査」の実施を計画し、企業を選ぶ基準だけでなく、学生の価値観、将来ビジョン、企業へのニーズ、考え方等の調査項目を設定している。</p> <p>質問項目については、全国版の調査結果との比較等も行えるようマイナビやリクルート等の就職情報サイトで全国的に実施の調査項目からいくつか適切なものを選択し、それに加えて徳島県に關係する項目、ポスドク等に關係する項目、COC+Rで実施の項目などで構成している。</p> <p>主に就職活動を経験した学生を対象とするため、対象学年等は以下のとおりとする。</p> <p>対象学生：最終年次学生 実施時期：令和5年2月～3月末 調査実施までの審議日程</p> <p>1月23日（月）学生委員会 概要の説明 審議 2月10日（金）学生委員会 質問項目等 審議 承認後、速やかに調査実施。3月末まで実施中</p> <p>※アンケートの詳細な質問項目等は、対応状況参考資料1を参照。</p>

<p>令和4年 11月22日</p>	<p>【スタートアップへの支援等について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若者のスタートアップを推進するべく、学生への起業家教育、また、社会実装を見据えた研究を行っている若手研究者への支援等、積極的に行ってほしい。 	<p>現在、スタートアップへの支援等については、以下の取組等を行っている。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 学部学生への起業家教育については、各学部において関連する授業を行っているが、4月に新設される医光／医工融合プログラムにおいては、光工学と医学の基礎を学ぶことに加え、主に医療機器に関するバイオデザイン教育も含め、起業家教育についても強化している。 2) 大学産業院において新産業を創出する人材を育成・発掘するための起業家育成実践授業である「次世代産業人材育成プログラム」を実施しているが、これまでに受講生が起業し、3社を徳島大学発ベンチャーとして認定している。また、起業家育成を目指す「徳島イノベーションベース（TIB）」とも、単位認定等の連携を進め、学内のアントレプレナーシップ涵養を目指している。 3) 社会実装を見据えた研究支援においては、研究クラスター制度による若手研究者への研究費支援の他、研究支援・産官学連携センターのURAによる伴走支援等も行っている。さらに、本学が参画しているJST共創の場形成支援プログラム（代表機関：国立循環器病研究センター）においては、「スタートアップ創出／成長の促進支援」事業へ今年度採択された。この中では、バイオコミュニティ関西等、関西圏との繋がりを活用し、スタートアップ創出を支援する専門人材を雇用することで、研究シーズを育成する体制整備を進めている。 4) 採択を受けた「地方大学・地域産業創生交付金（展開枠）」では、ポストLEDフォトニクス研究成果の社会実装を加速させるために「光インキュベーション機構」を設置する。この機構では、人材育成・プロトタイプ開発を進める体制を整備することとしているが、社会実装の一手段として、スタートアップの創出を想定している。
<p>令和4年 11月22日</p>	<p>【職員の定年年齢引上げに伴う評価制度等について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定年年齢引上げ期間中の職員は、60歳で定年という意識が強いためモチベーションが低下しやすい。 <p>上記のことを防止するような評価制度及び処遇についての検討が必要ではないか。</p>	<p>まずは、定年年齢が引上げられることから、60歳を過ぎても各職位によって求められる職責を果たさなければならないことを周知し職員の意識改革を図るとともに60歳を超えた職員（以下「シニア職員」という。）については、その豊富な知識、技術、経験等を発揮しモチベーションを維持して勤務していただけるよう適材適所に配置する。</p> <p>また、定年年齢引上げ後も、シニア職員は60歳以下の職員と同様、特別昇給及び業績手当成績優秀者の選考対象となる制度であることを周知するとともに勤務成績が優秀なシニア職員を特別昇給や業績手当成績優秀者として選考し処遇することによりシニア職員のモチベーション維持を図る。</p> <p>併せて、今後、国家公務員で示される、シニア職員の適正な人事評価の在り方を参考として本学における最適なシニア職員の人事評価の在り方を検討するとともに人事院や国立大学協会で実施予定のシニア職員の意識改革・貢献意欲向上のための研修を利用しシニア職員の意識改革を図っていく。</p>