

## 平成29年度 第3回 九州工業大学 経営協議会 議事次第

日 時 平成29年10月17日(火) 13:00~15:00  
場 所 百周年中村記念館 特別会議室

### 開 会

- 議長挨拶
- 欠席者等の案内
- 平成29年度第1回議事要旨の確認
- 平成29年度第2回持ち回り会議の審議結果

### 〔審議事項〕

- (1) 人事院勧告に伴う給与改定等について

### 〔報告事項〕

- (1) 平成30年度予算の概算要求について
  
- (2) 九州工業大学基金の報告について

### 〔その他〕

- (1) 第3期の業務状況に係る報告について
  
- (2) 平成29年度経営協議会の開催日程について

議長謝辞

閉 会

## 国立大学法人九州工業大学経営協議会議事要旨（平成29年度第3回）

1. 日 時 平成29年10月17日（火）13:00～14:55
2. 場 所 戸畑キャンパス 百周年中村記念館 特別会議室
3. 出席者 池上委員，井上委員，小笠原委員，工藤委員，久保田委員，高原委員，松岡委員（五十音順）  
学長，理事（教育・学生担当），理事（研究・産学連携担当），  
理事（企画・財務・評価担当），理事（総務・労務担当），  
工学研究院長，情報工学研究院長，生命体工学研究科長
4. 列席者 羽野監事，林田監事，副学長（入試・広報担当），副学長（情報担当），  
教養教育院長
5. 議長挨拶  
議長から，開会にあたり挨拶があった。
6. 会議成立  
構成員18名のところ，15名の出席により定足数を満たしていることが確認された。
7. 議事録の確認  
平成29年度第1回経営協議会（平成29年6月20日）の議事要旨の確認，また，平成29年度第2回持回り会議の審議結果について説明があり，了承された。
8. 審議事項  
(1) 人事院勧告に伴う給与改定等について  
理事（総務・労務担当）から，平成29年度人事院勧告の概要並びに本学における給与改定の実施について説明があり，審議の結果，了承された。
9. 報告事項  
(1) 平成30年度予算の概算要求について  
理事（企画・財務・評価担当）から，第2回経営協議会（持回り会議）で了承いただいた平成30年度予算の概算要求及び提出後の状況について，報告があった。  
(2) 九州工業大学基金の報告について  
総務課長から，九州工業大学基金の報告について報告があった。  
なお，委員から，九州工大にご理解のある企業に，たくさんの寄附をしていただく必要があり，明専会も協力するが，企業への働きかけをお願いしたい，との意見があった。

## 10. その他

### (1) 第3期の業務状況に係る報告について

学長から、第3期の業務状況に係る本学の取組状況について、下記のとおり報告があった。

#### 【教育】

第2期に「社会と協働する教育研究のインタラクティブ化加速パッケージ」と銘打ち、GCE教育改革パッケージの3つのCの取組みを実施してきた。また、学生には、複合的な学習機会と学習環境によって3つの相互作用が生まれるように様々なプログラムを提供してきた。

まずは、自分で評価して自分の中で相互作用を起こす。それを可視化し、目標を設定し、自分で管理するツールとして、学修ポートフォリオシステムを開発した。これは、各種の教育プログラムの効果や教員の講義の効果の確認のためにも活用することができる。

先日、パナソニックや日立などの人事部長クラスの方にも参加いただき、教育フォーラムを開催した。これは、大学関係者だけでなく、産業界の方からも貴重な意見をいただき、社会的に価値の高い教育の質保証を図ることを目的に開催したものである。

マレーシアのプトラ大学内にサテライト・オフィスを持っており、ここで国際的な教育・研究を推進している。また、両大学が、両大学の教員による共同研究の公募を行い、良い研究に対して両大学が資金を提供するジョイントリサーチプログラムを実施している。これは、個人的な繋がりで行うだけではなく、大学レベルで共同研究を支援することにより、大学間の、すなわち組織的な共同研究の持続性が保てる。

海外派遣については、第2期の途中から教育プログラムが始まり、第3期に入った平成28年度の派遣数は、500名を超えるまでになった。派遣全体の1/4がマレーシアとなっているのは、サテライト・オフィスのおかげである。台湾も多く、ヨーロッパが徐々に増えてきており、派遣先も多様になった。

マスターやドクターコースにおいて、ダブルディグリー制度を設けており、ここに掲げる国々から留学生を受け入れている。研究室に配属してマンツーマンで研究指導を受ける日本のシステムは好評で、フランスのロレーヌ大学や中国の揚州大学からは、毎年3名程度の学生を本学に受け入れている。

昨年度からヨーロッパのモビリティプログラムであるErasmus+に本学から4名の学生が参加し、フランスに留学した。これをきっかけに、研究者間で共同研究が生まれ、教育と研究の両面から連携が活発になった。

英語だけで修了できるコースを4つ設けている。宇宙工学国際コースには、高い関心があり、衛星を打ち上げたことがない国々から留学生を募集している。7月に打ち上げられた衛星は、モンゴル、バングラディシュ、ガーナにおいて初の打ち上げであったため、国をあげて喜んでいただいた。

ビッグデータ処理技術，AI技術，クラウド技術等を活用した新たなビジネスや価値の創出を行える人材を育成する第2期 enPiT に本学も参加している。この教育ネットワークでは，情報工学府の学生が貴重な教育プログラムを経験している。

## 【研究】

個々に研究するのではなく，ユニットとして研究を行うことを推進しており，3件の「戦略的研究ユニット」が活動している。

平成29年度から，6つの「戦略的重点プロジェクト研究センター」を認定し，財政的支援を行った。

研究力強化においても，様々なネットワークを活用して取り組んでいる。

「1. 組織的な連携推進」として，プトラ大学，台湾科技大学とジョイントプログラムを平成28年度に締結し，平成29年度に8件の国際共同研究を支援している。

「2. 教員の学外連携支援」として，「卒業生との連携支援事業」では，OBを支援するとともに，海外大学，高専等との連携を強化した。「国際共同研究指導制度」も平成29年度から実施し，研究指導體制の充実や国際共同研究等を推進している。

「3. 学内の研究活性化」として，特任助教や博士研究員等の雇用を押し進め，新採及び昇任した教員に対して，教育研究環境整備等を支援する「教育研究支援制度」を新設した。

これまで，共同研究，受託研究，寄附講座，連携講座により，産業界との連携を図ってきた。平成29年度には，新たに株式会社SUMCO様と共同研究講座を立ち上げることができ，企業が学内に入り，キャンパスの多様化も図られていくことを期待する。

地域イノベーション・エコシステム形成プログラムが採択され，本学としては，行動認識技術や非接触生体センサのコア技術により，シニア見守りや安全運転支援などの地域課題の事業に取り組んでいる。

次世代パワーエレクトロニクス研究センターは，本学の知的財産を活用していただけるオープンラボ契約の形態をとっている。平成29年9月には，次世代パワーデバイス試作装置を導入した。このセンターでは，北九州市の環境エレクトロニクス研究所にも支援いただいている。

## 【社会連携】

自治体との連携としては，北九州市役所との連携の強化を図るため，幹部懇談会を開催した。平成29年度には，飯塚市・嘉麻市・桂川町と包括連携協定も結んだ。ICT教育の支援の一環として，本学の教員が初等中等教育の現場で，Pepperを活用した公開授業を実施した。

定期的に「学長記者懇談会」を開催し，積極的に広報活動を展開した。懇談会後に取材を受けることに繋がり，マスメディアに取り上げられることが多く

なった。

平成29年度には、学生募集の観点から中京地区に広報活動を展開し、本学OBでトヨタ車体相談役の網岡氏と対談を行い、中日新聞に広報記事を掲載した。また、SNSによる広報活動も開始した。

#### 【管理運営】

迅速な意思決定を可能にする仕組みとして、学長企画室を新設した。人財活性化推進会議の新設、九州経済連合会との包括的連携開始、JICAとの包括協定締結など、新たな事業を展開する際には、たたき台を作って動いてもらっている。

平成28年4月に教養教育院を設置した。語学教育やグローバル教育を進めており、英語教育も成果が上がっている。

「人財活性化推進会議」を新設し、平成28年には、2名の教員の部局間異動を実現した。

また、若手教員の海外研究機関での活動を支援するとともに、積極的な採用も進めている。

平成28年4月に男女共同参画推進室を新設し、平成29年2月には、在宅勤務制度を導入、現在5名の教員が制度を活用している。また、平成29年度は、ダイバーシティ研究開発環境実現イニシアティブの予算も獲得し、セミナーをはじめ、様々な取組みを進めている。

全ての構成員が安心と誇りを持って働くことができる仕事場の実現を目指し、事務職員・技術職員の満足度調査と人事制度改革を行っている。

引き続き、下記のとおり各委員と意見交換があった。

(○：学外委員及び監事，△：学内委員)

- ： 学長が大学という組織の中で、コンセプトを明確にして、よく取り組まれているというのが印象である。いくつか気になることを申し上げたい。

1つ目は、教育改革は非常に難しいという印象を持っており、教員同士は身内であるため、集まると、打ち合わせは楽しいが、それだけで終了してしまう恐れがある。教育改革に外部を入れて、社会との乖離を埋めようと努力されているのは素晴らしい取り組みだと感じる。社会との繋がりを重視する取組みは、しっかりとやってもらいたい。

2つ目は、世界の大学の変化を感じている。50年前のイギリスのオックスフォード大学やケンブリッジ大学では、研究費を心配する必要がなく、研究者は、研究に取り組み、論文を出すことに専念できた。しかし今は、学長が資金担当者を連れて、世界を回っている。また、教員の競争も激しくなり、人文系で言えば国際的に大学の序列化が進んでいる。良い悪いに関わらず、この流れに乗らざるを得ず、国際的に大学が変わっているということを意識する必要がある。

3つ目は、英語が非常に大切になっており、英語で修了する教育を実施していることは非常に良いことである。

また、卒業生を活用されるのは立派な取組みである。一方で、競争社会を意識し、大学には、外部の人を入れるべきである。自分の名声が高まってくると、自分の出身大学からしか採用しないという傾向があり、それでは競争力が低下してしまう。

△： 社会と関わる中で教育や研究に力を入れ、本学の教育の価値が社会的な価値として見受けられるよう取組みを進めたい。

○： 大変すばらしい取組みをされており、今後を期待したい。

2点お伺いしたい。海外派遣について、年々派遣が増えているが、派遣費用は、エラスムスからの支援などでは足りないので、自前の予算で措置されているのか？

もう1つは、オープンラボが盛況であり、参加するのは良いが、成果物で特許が関わってくると企業間で居心地が悪くなるようなことは起きないのか？

△： 海外派遣については、大学院生の8割が海外派遣やキャンパス内での留学生との協働学習を経験することを目標としており、このまま、徐々に増えていけばいいと思っている。海外派遣の費用は、当初、改革補助金等を活用していたが、その後年々大学からの支援額を下げている。それでも、参加者が増えているので、教育的な効果を感じている。これは、学内の先生方のご理解や協力のお蔭でもあり、教育の価値があることが浸透してきたと認識している。

オープンラボについては、非競争的な基礎部分について本学の知財を活用してもらい、競争領域は、個別に競っていただく仕組みになっている。

○： 「学長記者懇談会」を開催し、学長が自ら広報をされ、面白いことをアピールしていることは、大変良い取組みである。我々メディアの中でも九工大の存在感が増している。

以前の国立大学は、黙っていても受験生が集まっていたが、今ではそうはいかないため、様々な人を大学に集めようとする取組みは、大事なことである。

また、教員だけでなく、他の職員も一丸となって大学を運営することが望ましく、事務職員や技術職員のマインドにまで焦点を当てていることは、すばらしい。

学長に就任されて、海外には何回訪問されたか？

文科省の評価というより、社会からの評価を大事にしてほしい。その

方針をこれからも守ってもらいたい。

- △： 昨年度から、学長記者懇談会を4ヶ月に1回程度開催している。この学長記者懇談会がひとつのきっかけとなり、取材へと結び付き、報道として多く取り上げていただいている。

イノベーションの質は、参加する人の多様性に依存すると考えている。大学には、様々な方にお越しいただき、大学が単一色にならないように運営したい。

事務職員・技術職員は自分が頼っている存在なので、やりがいを持って業務に取り組んでもらえるようにしたい。

海外には、昨年度6つの国と地域の11大学を訪問した。

社会的な評価を意識しており、国内だけでなく、国際的な評価も念頭に取り組んでいきたい。

- ： リーダーシップを発揮され多岐にわたって改革を進められていると感じた。今からの成長が楽しみである。

民間でもグローバル展開しているが、政府が推し進めている働き方改革に、苦しみながら対応している。我が社では、働きやすい会社を目指すのではなく、厳しくても働きがいのある会社を目指そうという意味で働き方改革に取り組んでいる。そうなってくると、管理職と一般社員では働きがいのマインドが違っている。

大学となれば、“教えがい”のある教員側と“学びがい”のある学生側と立場があり、かなりのギャップがあるかもしれない。九工大と言えば、学生にとって多様性があり、「学びがいがある大学」ということが明確になれば、外からの見え方が変わってくるのではないか。ただ、学生にとって「居心地がいい大学」を目指すべきではない。

もう1つは、日本の大学は資金を集めることが得意ではない。企業は、お金を出し惜しんでいるわけではなく、出す理由が難しくなっている。どういった理由で資金が必要なのかを大学側がしっかりと提案して欲しい。共同研究なのか、社会貢献なのか、広告宣伝なのか、人材確保なのか、それによって財源が全く異なり、また、景気や世の中のムードによっても対応が異なる。社内でも「なぜ、大学に資金を出していないのか」という議論になることもあるが、結果的には、海外に出資してしまっている。

- △： 学びがいのある大学という観点については肝に命じていきたい。100の企業があればそれぞれの視点があるように、大学も多様な価値観に対応できる学びということが必要だと考えている。

職場に関する改善については、参考にしたい。

資金については、大学からの説明が弱いところがあるので、是非ご指

導いただきたい。なお、企業との共同研究講座には、ご理解が進みつつあると考えている。

- ： 緻密な計画で実行されているのが素晴らしいと思う。緒に就いた取組みもあるので、今後を期待したい。製鉄所で長く、ものつくりをやってきたが、最近の新入社員は、積極的ではなく、自分で考えようとしなない。大学で何を学んできたのかという印象を受けている。今回の話を聞いて、九工大からの採用を増やしたいと感じている。

ただ、一本釣りになっていて、全体のレベルの底上げになっていないのではないかを心配している。

最後の満足度調査は気になった。我が社でも実施しているが、社員が満足を感じていない会社はダメだと思っている。アンケートなどベーシックな方法ではあるが、ぜひ継続してもらいたい。

- △： グローバル化の取組みも底上げを図りたいと考えており、日本の産業の変化に対応できる人材を育てていきたいと考えている。満足度調査は、外部のシンクタンクを活用し、担当部署が自発的に動いてくれている。

- ： ヨーロッパの大学では、ダブルディグリーが一般的になっており、「医学」と「法学」の学位を持っている方などおられる。今後大学間競争が激しくなれば先生方も大変だなと思っている。

ホームページに掲載されている学長の挨拶の文章などを拝読するにつけ、教養を大事にされていると感じる。エンジニアとして、持つべき教養とは何か、また、今後は倫理観などが重要になってくると思うので、学長自身が率先して学内外にそういった内容を発信されていることは素晴らしいことだと感じている。

- △： 海外の大学の学科長・学部長クラスは、専門分野とは別に MBA など取得されている。

学内では、中期目標・中期計画やKPIなどを中心に伝えることが多いが、一方で、日々意識すべきことは、別にあり、それらのことを学内外にも発信してきた。大切なものの見方、感じ方、考え方をもっと伝えていきたい。

また、エンジニアである前にグローバルシチズンであるべきだと考えている。本学の建学の理念は「技術に堪能なる士君子の養成」であり、単に技術者を養成するだけでなく、今の言葉で言うと、技術を理解したグローバルシチズンの養成とも解釈できることを 100 年前に謳われていたことは驚異的だと思う。



- ： 九工大は、着実に計画を進めていることを再確認できた。意思決定も早く、学長の実行力とリーダーシップに揺るぎないものを感じている。法人化して大学がどうなったのかという議論の際に、日本は今後、ノーベル賞が取れなくなるのではないかと、という意見も聞く。論文数が減っているとか、世界ランキングが下がっているなど、統計データで示されている。なぜ、法人化がネガティブに受け取られているのか、「法人化してよかった」と言われるように今後のあるべき科学技術の教育・研究を議論いただきたい。
- ： 文科省で監事の勉強会が開催され、論文数が減っているという話があった。これは国力の衰えにも関わることであるが、大学は、予算が削られ、論文作成にも力が入れられない。今後は、大学がどのような特色を出し、資金を集めていくべきか、大学の本当の経営力が試される。経営の観点も必要になってくるため、企業の観点から、空いた土地の活用など、助言することもできるため、活用いただきたい。
- ： 教育，研究，社会連携，管理運営をきちんと進められており，方向性を確認できたと考えている。  
また，学長は，ご自身の取組みをもっと宣伝してもいいと思う。
- △： 資金活用については，ご指導いただきたい。  
また，卒業生に関しては，大学自体で取り組むべきところを，明専会という強い同窓会組織があるため，頼り過ぎてしまっていたが，今後、本学としても、卒業生のネットワークを大切にする取り組みを、実施していきたい。

## (2) 平成29年度経営協議会の開催日程について

総務課長から，平成30年1月17日（水）の開催場所を戸畑キャンパスから飯塚キャンパスに変更したこと及び会議終了後に意見交換会を予定しているため，会議の開始を14時からとすることについて説明があった。