

# 九州大学経営協議会議事録

日時：平成25年10月22日（火）13：00～15：10

場所：九州大学本部第一会議室

出席者：（略）

## 【紹介】

新任理事について紹介があった。

## 【報告事項等】

### 1 文部科学省の補助事業に係る採択プログラムについて

文部科学省の事業である「博士課程教育リーディングプログラム」、「研究大学強化促進事業」及び「未来医療研究人材養成拠点形成事業」の概要及び当該事業において本学から申請し、採択されたプログラムについて報告があった。

なお、以下のような意見等があった。

・研究者育成は別として、一般的なものを考える視点を教えるとか一般教養が大事という観点から意味があると思う。一般的には、博士課程は専門性を養うところだと思うが、そこでオールラウンドを勉強しなければならないというのは、今の学生はそういった点が欠けているということか。

→ 博士については専門性があるけれども俯瞰力がなく、融通が利かないという言われ方をしている。そういったことにならないように、リーディング大学院では、5年一環の博士課程教育を行い、グローバルに活躍するリーダーになれる人材を育成していく。学部生については、来年の4月から基幹教育が始まる。基幹教育院を創設し、全学の協力を得ながら、人事を行い、カリキュラムを作り周到的な準備をして、学び方を学び考え方を学ぶ、という教育に着手する。その上で、大学院において、専門家としても極めて優秀だが、一般教養にも長けている人を育てていく。

・リーディングプログラムについては、非常に大事な構想だと思っているが、九大は学部レベルで、21世紀プログラムという特定の学部を超えた教育を施す他の大学に見られない取り組みをされている。この取り組みと、大学院レベルの取り組みはリンクするのか。

→ 21世紀プログラムは、非常に評価を得ており、選抜の仕方も特徴的で、その学生は、様々なところで言われているコミュニケーション能力がないということがまったくない。リーディングプログラムでは、俯瞰力や常識がありリーダーシップを発揮できる博士を育てるということで、そういった意味で次元が違うと思っている。

・リーディングプログラムの決断科学というところで出す人材は、研究チームにおける決断をくだせる人という意味か、それともあらゆる分野においてということか。経営者は意思決定が大事な仕事だが、ここでは産業界に送り出す人材を育成するのか。

→ 産業界あるいは官界でリーダーシップを発揮できる人材を育成する。イメージとしては、ここでドクターを取得すれば、いきなり大企業の課長になれるといった人材育成を行う。

・リーディングプログラムなど各所にイノベーションという言葉があるが、イノベーションに対するキーワード、評価軸としてはどのように考えているのか。

→ 国の方でも、産学連携あるいは研究力の促進の面で、イノベーションというキーワードを使っている。本学でも、研究者にイノベーションのマインドを持ってもらおうと努力しており、その在り方も単に研究内容だけではなく、数学と工学、材料と情報科学などと結び合わせて、さらに政策の科学などを組み合わせて、学際的なチームを作って社会のニーズに合わせたシーズ研究をやっていくといった研究の取り組み方のイノベーションを考えている。教育手法自体もイノベーションであると思っており、本学では教材開発センターを作り、さらには、この4月から1年生に対しPCの必携化を実施し、大手の大学では初めてBYODを実現した。こういったことも教育のイノベーションであるととらえている。

・最近の産業界ではデザインをアクティブにとらえている。リーディングプログラムの2ページ目のオールラウンドの中にデザインが入らないかと期待しているが、そのあたりはどうか。

→ 当然デザインオリエンテッドな思考を入れていくと考えているが、まだ試行プログラムを始めたばかりの段階である。今後、デザイン力を含めた人材養成を考えていきたいと考えており、芸術工学研究院の協力を得て、そういう方向性を目指したい。

・九州大学はトップ100に入ることを目指しているとのことだが、今年度のTIMESランキングでは300-350位であり、項目毎に見てみると研究や論文引用について強化することが重要な課題だと思われる。学内の優秀な先生に手当をするのも重要だが、国内外から突出して優れた人を呼ぶには相当思い切った制度も必要かもしれないと思うがどうか。

→ 26年度概算要求においては、国の方でもそういったことをにらみながら要求を行っている。一方で、給与の減額支給が2年間続いているという中で明らかに矛盾したことをやることになる。なんとかそこから脱却し、頑張っている人に給与面でも対応できるようにしていかなければならない。例えばWPIの所長は外国人だが向こうでの給与もあり、給与体系も違う。ある部分だけ重点的にやっていけばいいかということにより全体の体系が壊れて大きなところに影響する恐れもある。裾野の確保も大事で、研究者を志す若者がいなくなるように配慮しなければならない。

→ 制度としては、大きなプロジェクトを確保した場合には、特定プロジェクト教員ということで年俸制での雇用が可能である。

・医療関係の大学の連携の必要性は重々感じているが、聞くところによると、医学部関係は、派閥というか仲間意識があり連携があまりできていないと聞くが、そういった中で連携がどういった形で具体的に進んでいくのか。

→ 今回は、メディカル・イノベーション推進人材の養成ということで、4大学で連携してイノベーションを推進する国際的人材を育成していく。各大学の特徴を活かした双方向性教育を行う。また九大は、アカデミックリサーチオーガナイゼーションとして国からの予算を得て、まとめ役となって九州地区を中心に連携していく役割もあり、ご懸念されていることは解決されていく。

・イノベーションや医学系の連携といったことがあったが、他分野からの課題がどう影響するかなど、いろいろヒントを得るために、まったく違う分野が同じ場で議論するといった場があるのか。

→ そういう場として、シーズニーズを結びつける議論の場をつくるという文科省のプログラムがあり、本学はそれに採択されている。他分野の研究者と大学院生を集めて、異分野が交流して議論していくという場を設けて、総合大学の強みを活かした取り組みをしようとしている。

## 2 主幹教授の選定について

主幹教授制度の概要及び新たに4名の主幹教授を決定したことについて報告があった。なお、以下のような意見等があった。

・主幹教授は大変良い制度だと思うが、給与面ではどの程度優遇されるのか。

→ センター長としての管理職手当、期末勤勉手当における加算や特別昇給等である。

・主幹教授制度は大変すばらしいと思うが、給与面以外の支援として、センターを作った場合のセンターへの支援は具体的にはどういうものがあるのか。経年的に評価をしてバーチャルからもう少ししっかりした組織に持って行くことは考えているのか。

→ センターについては、大学から支援するのは外国人研究者を呼んできたときの渡航費と給与だけである。主幹教授は直接経費を稼ぐ力を十分に持っているので、大学はそれ以外のところでサポートする。センターはバーチャルだが、それを使ってリアルなものにしたところもあり、そういったところを期待している。

## 3 職員の退職手当の支給基準の改定実施について

9月20日に経営協議会（書面開催）において審議した職員の退職手当の支給基準の改定について、改定案どおり実施することについて報告があった。

## 4 職員の給与の支給基準の改定実施について

9月20日に経営協議会（書面開催）において審議した職員の給与の支給基準の改定について、改定案どおり実施することについて報告があった。

## 5 平成26年度概算要求について

文部科学省から財務省へ提出された、平成26年度概算要求の概要及び本学の概算要求について報告があった。

## 6 長期借入金について

平成25年1月24日開催の経営協議会で承認された「理学系施設整備に伴う長期借入金」について、借入先金融機関を選定するための公示を行った旨の報告があった。

## 7 伊都への移転の進捗状況について

伊都への移転の進捗状況について報告があった。

## 8 財務レポート2013について

「財務レポート2013」を作成したことについて報告があった。  
なお、以下のような意見等があった。

・ファイナンシャルレポートについて、他の大学に比べても分かりやすいレポートをまとめていると思うが、一般の方にも分かりやすいように簡略版など作ってHPで見られるようにしたらどうかと思う。

→ 財務レポートについては、なるべくきちんとしたものを見ることができるようにしておくのが大事だと思っている。簡略版は状況に応じて作ってあげればいいかと思う。

### 【その他】

#### 1 次回の開催について

次回は平成26年1月23日（木）に開催予定である旨の案内があった。

### 【懇談】

会議後、本学の総合理工学研究院、先導物質化学研究所及び応用力学研究所における新たな取り組み等について説明があった後、当該説明内容及び資料等に基づいて懇談を行い、以下のような意見等があった。

・筑紫地区は伊都に移転の予定はないのか。

→ 今のところ移転スケジュールには乗っていない。将来的にはあるかもしれないが、筑紫地区の状況がかなり落ち着いてきたということは否めない事実。その辺を考えながらやっ  
ていかなければならないと思っている。

・大学院生が外からたくさん来ているが、学部を持たないところで大学院生が多く来るとい  
うことはすばらしいと思う。

→ 総理工は基本的に学部学生を持っておらず、学生は、よそから先生達の名声を聞きつけ  
て来るといことで気合いが入っている。学部を持たないことで大変な苦勞をしてきたは  
ずだが、それが教育に関する力になっている。比較社会文化も学部学生がいない。先生達  
が非常に頑張っており、優秀な学生達が学部から直接ではなくいろいろなところから集ま  
ってしっかりとした人材として育てている。一見ハンディのようだが、超えてしまうとむ  
しろハンディではない。

( 以 上 )