

平成27年度 第3回 経営協議会議事要録

日 時 平成27年11月16日(月) 14:00～15:30

場 所 事務局第1会議室

出席者 三村学長，石崎委員，久保田委員，鈴木委員，館岡委員，種田委員，
中原委員，藤井委員，宮下委員，柳生委員，安井委員，伏見理事，
尾崎理事，袖山理事，影山理事，佐川人文学部長，生越教育学部長，
折山理学部長，馬場工学部長，久留主農学部長

欠席者 小田部委員，山口委員

同席者 増子監事，馬場監事，米倉副学長，太田副学長，佐藤学長特別補佐，
木村学長特別補佐，内田学長特別補佐，羽渕学長特別補佐，原口学長
特別補佐，大塚執行部スタッフ，総務部長，財務部長，学務部長，学
術企画部長，総務課長，人事課長，労務課長，財務課長，学務課長，
企画課長，監査室長，大学戦略・IR室副室長，地方創生推進室・広
報室副室長

議 題

・審議事項

- 1 役員給与規程の一部改正について
- 2 教職員賃金規程の一部改正について
- 3 クロスアポイントメント制度の導入について
- 4 土地の譲渡等に関する計画(案)について
- 5 第3期中期目標・中期計画(素案)について
- 6 その他
 - ・今後の国立大学運営費交付金のあり方について

・報告事項

- 1 「戦略性が高く意欲的な目標・計画」調書について
- 2 平成26年度に係る業務の実績に関する評価結果について
- 3 平成28年度茨城大学学年暦について
- 4 最近の取り組みについて
- 5 その他

・討議事項

- 1 第3期中期目標・中期計画(素案)について

議 事 概 要

I 議事要録の確認

学長から、平成27年度第1回、及び第2回の議事要録については、既にホームページに公表済みである旨報告があった。

II 審議事項

1 役員給与規程の一部改正について

学長から、審議願いたい旨提案があり、人事課長から、資料1に基づき説明があり、審議の結果、提案のとおり了承された。

2 教職員賃金規程の一部改正について

学長から、審議願いたい旨提案があり、人事課長から、資料2に基づき説明があり、審議の結果、提案のとおり了承された。

3 クロスアポイントメント制度の導入について

学長から、審議願いたい旨提案があり、尾崎理事及び馬場工学部長から、資料3に基づき説明があり、審議の結果、提案のとおり了承された。

【主な意見】

- 招聘される方のメリットはあるのか。
- 学生が先方の研究機関へ行き一緒に研究をしており、先方からすると学生を教育するという事はプラスになることが多い。学生を教育するためには、先方の研究者自身も勉強することになり、研究機関においても所属する研究者のスキルアップに繋がるメリットがある。
- 本学と組織の形態などが違う場合、給与や手当などはどのようになるのか。
- 導入を検討している機関は、日本原子力研究開発機構（JAEA）、高エネルギー加速器研究機構（KEK）であり、本学と組織の形態は比較的似ており、退職金や年金などは基本的に先方側にある。年俸制のため本学が雇用している期間のみ支払う。将来的には民間企業との導入も視野に入れている。
- 先方と実施計画書及び協定書による協定を締結する。どのような条件で勤務していただけるかなどを含めて協定に基づき実施される。また、海外の著名な研究者を、一定期間招聘できるなど様々な活用が想定される。
- 先方のメリットとして、研究機関の研究者が、学位の授与を出来る立場になるなどがある。

4 土地の譲渡等に関する計画（案）について

学長から、審議願いたい旨提案があり、袖山理事から、資料4に基づき説明があり、審議の結果、提案のとおり了承された。

5 第3期中期目標・中期計画（素案）について

学長から、審議願いたい、また、討議事項として委員の皆様よりご意見をいただきたい旨提案があり、資料5に基づき説明があり、審議の結果、提案のとおり了承された。

【主な意見】

- 概算要求の「地域特性を活かした全国的教育研究拠点作成」が0円とあるが、どのような事か。
- 本学が提出した概算要求について、文科省内で評価や審査された結果、予算が付かなかった。ただし、予算が無いから実施しないのではなく、規模は縮小されるかもしれないが、本学の運営費交付金などの予算を配分し実施していく。文科省が予算を付けなかったから実施しないという戦略ではなく、予算の有無に関わらず遂行する事として6つの戦略を示している。
- 英語教育について、農学部では英語で講義を実施するとあるが、他学部ではどのような状況なのか。
- 今回の大学改革において、全学教育機構を設置し全学的なグローバル化も含めて推進するものとして、英語教育を一貫化して、学士課程もしくは修士課程まで延ばす事で共通化を図るとしている。現在の英語教育は2年次の前期で終わるが、今後は3年次の前期まで共通化し、TOEICテストを導入して共通の指標を設けて評価する。もう一つの大学改革の特色として、英語による教育を取り入れる事である。従来の総合英語の4技能型を伸ばす事を基礎として、10単位部分については、英語の新たな科目を設けて、より成績の良い学生に対して教育を十分に施して対応していく。各学部でも進行しており、農学部ではAIMSプログラムなどを実施してより強化しており、大学院においても英語で開講する科目を取り入れている。工学部では「ENGLISH LAB. 英語相談室」を開設し、英語教育を充実させることを進めている。それらを全学教育機構が統括し、国際戦略室と連携し推進していく。
- 今年度から単位が認められる科目で、学生が海外へ研修、演習及び留学などに行く場合は、1年間で1回5万円の旅費の援助をすることにした。当初の見込みでは100名程度と想定していたが、現在までに150名以上の申し出があった。その人数を含めると、1年間で約200名が短期の研修や1年間の留学などを行っている。海外に学生を送り出す今の気運をさらに強化して、それと強化する英語教育や英語の講義などと組み合わせる。各学部には特色があり、全てを一律には出来ないが強化したいと考えている。
- 他大学の事だが、英語の講義を強制しすぎると、学生の英語の理解度が2割以下に落ちるといった事があった。話す側と聞く側が不十分だと講義の内容を下げざるを得ないような事になるので、チェックアンドビルドをお願いしたい。機能強化経費の「地域産業イノベーション強化」とあるが、イノベーションというのは大変難しい。海外の大学などでは、イノベーターとは普通の人ではないという理解になっている。非常に特殊な技能を身に付けさせないと出来ない、イノベーターがいないとイノベーションが起きない。イノベーターで一番重要な能力とは、コミュニケーション能力である。一人のイノベーターというのは、正に学者から産業界に至るレイヤーを行き来しながら、実際にその中でコミュニケーションをしていくという形態がないと無理だと最近のイノベーションは考えられている。その辺りを考えると人件費というものは研究者に与えられるのではなく、そのようなコミュニケーターに与えられないと現実として上手く機能しないと考えられる。
- グローバル化などについて、特色ある本学の魅力を他大学と比較し示しても良いのではないかと。学長は気象学においてアジア・モンスーン地帯研究の第

一人者であるので、濃密な共同研究などを通じて新しい視点から実施するべきと考える。特にアジア地域の場合は、欧米とは違う人間の文化と、これから21世紀から22世紀にかけて作って行かなければならない課題が山積している。人口が増加していく中で限りある資源が発展途上国で使われることは少ない、その中で効率の良いエネルギー政策をどう展開するのか、このような事を含めアジア地域において、もう少し新しい視点から取り組んでいく課題が沢山ある。あまり全国的にアジア地域の中にきめ細かく入っていかない状況の中で、本学としては新しい場所を見出して行くべきではないか。学長が今まで積み上げてきた実績や、インドネシア、タイ及びベトナムなど本学と連携している大学などがあるので、一連のアジア・モンスーン地帯における茨城大学、というような視点から総合的な対応を研究していただきたい。

- ご意見をいただいた所まで大きく組織化は難しいかもしれないが、そのような芽はいろいろな所で努力している。農学部を中心に行っている大学の世界展開力強化事業（AIMS）を、今後、更に人文学部や他の事業に広げていく事によって、アジア地域の研究者とのネットワークや、学生を中心に教育・文化のネットワークを作ろうと検討している。また、大きな柱となりうるものとして、日越大学の設置において、本学が研究分野などを担当し実行していくことを鍵にしてネットワークを広げていく。
- イノベーターについては、ハードルは大学教育にとっても非常に高いと思われる。一方で、大学改革の中で大学とは、教育研究機関及び人材育成機関であり、学校制度の中では最後の教育機関である。特に産業界からは非常に厳しい目で見られており、大学での人材育成に対する要望などが背景にあり、社会から、或いは政府から大学改革を強く求められている。そのような中で大きく二つの人材が言われており、グローバル人材とイノベーション人材である。企業の立場に立ってイノベーション人材を考えると、非常にハードルが高い。大学としては、正解の無い、或いは答えの無い、おそらく答えすら見出せないかもしれない課題を設定し、その課題解決に向けたプロセスを学ぶ。そのプロセスを活かして、社会に出て課題解決するように繋げていく。イノベーションの基盤を、大学教育や大学院教育を含めて身に付けてもらうと理解している。単に知識や技能の量の多い少ないで学生を評価するのではなく、課題を解決できるような具体的な力、思考力、判断力、表現力、コミュニケーション力などの力を、大学での教育や研究を通して学生にしっかり身に付けてもらう。遠い先かもしれないが、少しでもイノベーションというものに繋げて行ければ良いと考える。
- 教育面では、教室の中だけで受け身で聞いて分かる授業ではない教育を目指そうとしている。また、そのような人材が大学の中にいる必要があるのではないかと考え、URA (University Research Administrator) という組織を作り、今年度から5名を配置している。URAとは、研究者ではなく研究と社会を繋ぐ間に立つ人のことである。研究者の外部資金の応募の際に協力し、どうすればより良い計画になり、研究資金を獲得できるかなどを一緒に考え、場合によっては申請書作成などの助言、或いは獲得した研究資金の計画を一緒に考えるなどの人材である。今年度は300件位の科研費の応募書類を全てチェックさせ、教員とやり取りをしながらポリッシュアップした。大学の運営においても、職員と教員という二つの間にいる人材として、高度な様々な分

野の人材を入れて、コミュニケーションなど橋渡しが出来るような人材を活用していく。

6 その他

・今後の国立大学運営費交付金のあり方について

学長から、審議事項ではあるが、現在の国立大学がおかれている事情をご理解いただき、学外委員の皆様から、国立大学をご支援いただけるよう各界へ働きかけ願いたい旨提案があり、資料その他1に基づき説明があった。

【主な意見】

- 毎年1%の削減というのは大変厳しい。国立大学の法人化に伴い学生への教育や研究がより多様化、複雑化している中でかなり大変だと思われる。特に人件費への影響についてはどのような状況か。
- 平成16年度に国立大学が法人化されてから比較すると、本学では、現在までに6億5千万円位の運営費交付金が減少している。毎年の予算のうち、人件費を含めた事業費は120億円位だと思われる。その内、運営交付金の割合については、かつては70億円位だったが、現在は65億円位まで減少している。また、学費などの納付金は約50億円であり、その他に競争的資金などがある。人件費の割合は約7割だが、派遣者やアルバイトなどは業務費としているので、実質的な人件費は約8割になる。従って、実際に使用できる教育経費や研究経費は、人件費以外の資金で約2割の25億円位になる。その25億円が実際にどのように使用されているかという点、水光熱費で4億5千万円位、直接支出はしないが、学生への授業料免除や本学独自の奨学金制度などで4億円位、教員へ直接配分する教育経費は2億円位、研究経費は1億7千万円位になる。事業費が120億円もあるなら問題ないのでは、と思われるかもしれないが、今後も削減されていくと、事業費25億円の中で実際に使用できる資金はかなり厳しくなると考えられる。

III 報告事項

学長から、1～5については事前に資料を送付していることから、説明を省略する旨の説明があった。

IV 討議事項

1 第3期中期目標・中期計画（素案）について

V 監事からの意見について

- ・第3期中期目標・中期計画（素案）について、討議事項として資料を準備されて、学外委員の方々のご意見をいただく機会を設けたことは、大変結構なことと思われる。学内委員だけでは聞けないような、新しい視点からのご意見をいただいたので、今後の策定作業に活かしていただければ幸いである。

VI その他

1 経営協議会会議資料の公開について

学長から、経営協議会会議資料の公開について、資料1から4については非公開とし、それ以外は公開する旨の確認があった。

2 次回経営協議会開催日

平成28年1月18日（月）14時00分から