

## 令和7年度 第5回経営協議会議事要録

日 時：令和8年1月21日（水）10：00～11：56

場 所：オンライン（Teams）開催

出席者：太田学長、飯塚委員、尾崎委員、佐々木委員、大拙委員、森口委員、沼田委員、花垣委員、佐川理事・副学長（総括・財務・企画・評価）、久留主理事・副学長（総務・教育）、金野理事・副学長（学術）、下山田理事（社会連携・基金運営）、菊池理事（ダイバーシティ・国際・SDGs）

監事監査規則第9条第2項による出席者：人見監事、白田監事

議 題：

審議事項

- 1 国立大学法人茨城大学減価償却引当特定資産取扱規程の制定について
- 2 令和7年度学内補正予算（案）について

報告事項

- 1 令和8年度運営費交付金予定額及び令和7年度補正予算における設備整備費補助金及び施設整備費補助金対象予定事業の伝達について
- 2 法人化以降の教員数の推移について

討議事項

- 1 2040年を想定した茨城大学のミッション・機能強化の方向性について

## 議 事 概 要

I 審議事項（○：経営協議会委員 ●：大学事務局等）

- 1 国立大学法人茨城大学減価償却引当特定資産取扱規程の制定について  
国立大学法人茨城大学減価償却引当特定資産取扱規程の制定について、資料1に基づき審議願いたい旨提案があった。次いで、理事・副学長（統括・財務・企画・評価）及び財務課長から説明があり、審議の結果、提案のとおり了承された。
- 2 令和7年度学内補正予算（案）について  
令和7年度学内補正予算（案）について、資料2に基づき審議願いたい旨提案があった。次いで、理事・副学長（統括・財務・企画・評価）及び財務課長から説明があり、審議の結果、提案のとおり了承された。

### 【主な意見】

○補正予算による施設整備は、空調など優先度の高い改修を中心に実施される点は理解しているが、補正予算にも限りがあるとのことで、実態としては、今回対象とした施設以外にも、優先度が高く未対応の改修・修繕が残っているのか。

●年度内に執行可能なものとして、業務達成基準適用事業である省エネ設備の整備や安全確保のための樹木伐採等を優先して対応しているが、全キャンパスで多数の老朽化・修繕課題が発生しているなかで、未対応の課題も多い。必要な整備・修繕の全体像については、次回以降に具体的なデータを示したい。

## II 報告事項

### 1 令和8年度運営費交付金予定額及び令和7年度補正予算における設備整備費補助金及び施設整備費補助金対象予定事業の伝達について

副学長（統括・財務・企画・評価）及び財務課長から、令和8年度運営費交付金予定額及び令和7年度補正予算における設備整備費補助金及び施設整備費補助金対象予定事業の伝達について、資料3に基づき報告があった。

#### 【主な意見】

○令和8年度成果を中心とする実績状況に基づく配分(共通指標)の評価結果について、茨城大学の評価影響額が縮小している理由が、大学の指数改善によるものなのか、国が運営費交付金の評価に基づく配分への依存度を下げた結果なのか。

●国の仕組みは変わっておらず、各改革状況の指標項目については、他大学の取組が進むほど基準が厳しくなることから継続的な対応が必要な状況である。

○「受託・共同研究受入額」は大型の資金を獲得した教員がいたことも急激に伸びた理由のひとつだが、単年度の要因で急激に伸びると翌年度伸び率が鈍って減額されることもある。

### 2 法人化以降の教員数の推移について

理事・副学長（統括・財務・企画・評価）から、法人化以降の教員数の推移について、資料4に基づき報告があった。

#### 【主な意見】

○教員数には特任教授を含めて数えているとのことだが、承継ポストのみで数えると、さらに減少しているという理解でよいか。

●そのとおりである。

○本資料の教員数は常勤のみを対象としているのか、非常勤講師も含めた数値なのか。また、一般社会と同様に、大学においても非常勤の教員の割合が増加している傾向はあるのか。

●任期付き教員を含む常勤教員を対象としており、非常勤教員は含めていない。非常勤講師数の詳細については、現時点で手元に正確なデータがないため示せないが、非常勤講師が一方的に増加している状況ではないと認識している。

○学部によって教員数の増減に差が見られるが、その要因をどのように理解すればよいか。

●第四期においては、学野を問わず全学的に概ね一律約1割の削減方針が取られているが、各学部における定年退職者数の違いにより増減の差が生じているとみられる。また、組織整備等の概算要求において、特定の研究等に対して人件費が措置されたことで、結果として一部で持ち直しているセンター等もある。

○教員数の削減方針というのは、学生数の減少を考慮して策定されたものか。

●教員数の削減方針については、学生数の減少を考慮したのではなく、厳しい財政状況を踏まえ、人件費削減を目的として第一期の段階から計画的に実施してきたものであり、これは学内の判断による措置である。

### III 討議事項

#### 1 2040 年を想定した茨城大学のミッション・機能強化の方向性について

学長から、2040 年を想定した茨城大学のミッション・機能強化の方向性について、討議願いたい旨の提案があった。次いで、理事・副学長（総括・財務・企画・評価）から、資料 5 に基づき説明があった。

##### 【主な意見】

○学生が幸せな学生生活を送れることも重要であり、大学としてその視点も持ち続けていただきたい。

●大学としてもその視点は重要であると認識しており、茨城大学では「スチューデントサクセス」のもと、学生一人ひとりが「なりたい自分になる」ことを支える教育・学生支援を進めるとともに、学生が自らの在り方や幸福を主体的に考え、安心して学び成長できる環境の整備に努めている。

○2040 年を想定した茨城大学のミッション・機能強化の方向性を検討するに際し、大学として日本・世界・茨城県の現状と変化をどのように捉え分析しているか。

●茨城県においては、特に県北地域における少子化の影響が深刻であることを踏まえ、今後 10 年程度を見据えたカリキュラム改革及び入試改革により、大学としての魅力と評価を高め、優秀な学生の確保につなげることが重要であると認識している。

その上で、学部・大学院の規模は原則維持を基本としつつ、理工学研究科における定員配置の見直しや、文系分野における北関東の国立大学としての機能強化及び人文社会系博士後期課程を検討したい。また、研究面では国からは集中と選択を求められているものの、重点分野の変遷が激しい中で、総合気候変動科学等の本学の強みを活かしつつも、茨城県の産業構造も踏まえた多様な研究の芽を長期的に育成する方針である。教育面では、学生からの要望も強い実践的かつ分野横断的な学修制度の設計に取り組むと共に、教育の質保証及びアカデミック・アドバイジングの取り組みについては継続・発展を図っていく。

○文部科学省から理工系人材の育成を重点的に進めるよう方針が示されているが、上位層への支援体制は整ってきているもののそれ以外の大学への支援は必ずしも十分ではないと思われる。地方国立大学としてそこに組み込んでいくには、地域企業のニーズや共同研究の実態を分析することが重要である。また、AI の進展に伴い、IT 技術者等の人材そのものが将来的に AI に代替される可能性にも留意し、慎重に検討していく必要がある。

○大学の本来のミッションは単なるスキル習得にとどまるものではなく、地域の特性を踏まえた教育や、人格形成を担う役割は今後も重要であると考え。人文系人材の育成も引き続き重視する必要がある。

○茨城県出身の学生を地域で育成・定着させるため、県内企業での活躍を具体的に見通せる進路モデルやキャリアパスを、大学として学生のみでなくその家族にも伝わるようにより明確に示していただきたい。

○地域企業において海外展開への関心が高まっていることも踏まえ、既存の取組を基盤としつつ、専門性の深化と、学生の自己実現・国際的視野の拡大を両立させる教育プログラムを継続的に強化するとともに、県内の国際支援機関等との連携による新たな学修機会の創出も検討していただきたい。

○「国立大学法人等の全体としてのミッション」のうち、総合気候変動科学では「不確実な社会を切り開く世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引」の水準にも挑戦していただきたい。また、スチューデントサクセスへの取り組みという強みを前面に

打ち出すことで、茨城大学ならではの特色を明確に示していくことができるのではない  
か。

○文部科学省の方針に受動的に対応するのではなく、国立大学間でコミュニケーション  
をとり、ヒアリングの機会を活用して、大学側の意図や強みが制度設計に反映されるよ  
う戦略的に発信するとともに、地域企業との連携や外部資金の獲得を通じて、将来的に  
自走可能な経営・研究体制を構築すべきである。

○特に県西地区での外国人増加に対し、地域定着を促進する観点から、外国人学生の受  
入れ及び定着に当たっては、住居や就業支援に加え、日本の文化や生活習慣への適応を  
支える教育・生活支援が大学でも重要であると考えられる。

#### IV その他

##### 1 全体を通じた経営協議会委員からの意見

特になし

##### 2 監事からの意見

・討議事項に関連し、ミッション実現に向けた経営戦略や人事戦略としては、人材獲得  
競争の激化により外部からの人材確保が難しくなる中で、現有人材の育成強化や、退職  
するベテラン人材の活用、教職員のパフォーマンスが最大化されるような環境整備が重  
要になると考える。

・デジタル化やデータ活用が進む中で、若手技術者育成に加え、それを統括し、ステー  
クホルダーと連携しながら価値を生み出せるマネジメント能力を持つ人材の育成・強化  
が重要であり、リカレント教育の充実や人文社会科学分野の見直しを通じて、社会を支  
える人材を育成すべきだと考えられる。

##### 3 次回経営協議会開催日

学長から、今回は令和8年3月を予定しており、後日案内を行う旨、確認があった。