

第12回経営協議会議事要録

日 時 平成18年12月21日(木)13:00~15:35
場 所 国際交流会館 第1・第2会議室
出席者 潮田資勝(議長), 牧島亮男, 小野寛晰, 伊藤政信, 黒田壽二, 三宅幹夫,
牛島和夫, 北澤宏一, 平澤 洽, 山田圭藏の各委員
欠席者 谷本正憲, 藤嶋 昭の各委員
オブザーバー 賀来景英, 茅 幸二の各監事
村西 昇(石川県企画振興部地域振興課(高等教育振興室)課長補佐)
小島幸治特別学長補佐
本多卓也, 近藤修司, 三谷忠興, 松澤照男の各学長補佐
山本和義先端科学技術研究調査センター長

議 事

< 審議事項 >

1. 第11回経営協議会議事要録について

議長から,平成18年9月21日(木)開催の第11回経営協議会の議事要録(案)について,資料1に基づき提案があり,審議の結果,原案のとおり承認された。

2. 新教育構想について

議長から,教育プログラムの再編と教員組織の見直しを柱とした新教育構想について,資料2に基づき提案及び概要説明があり,審議の結果,新教育構想の基本的枠組みについて承認された。

(主な意見等は以下のとおり : 委員等の発言, : 議長及び法人側の発言)

基本的には非常に意欲的なプランで望ましいことだと思う。しかし,新教育構想の教育体系としていくつか挙げられているが,学生から見て何を学べるのか,将来どうなれるのかという内容そのものに関しての話はまだあまり詰まっていないのではないかと。そのプランができていないと,学生にとっては,良いか悪いか判断できないという気がする。

新教育構想の教育体系の中身をどうするかについては,3研究科を通じたコンセプトは共通しつつ,具体的な内容は研究科ごとに多少違ったものになるので,今後研究科にふさわしい内容になるように詰めていく。本案の基本的な目的は優秀な学生を育成・支援していくことであるが,現実に学生を見ると,企業に就職していく学生や,ドクターコース修了後に企業に就職を希望する学生もおり,大学院としても今後そういう実態を踏まえて学生を育てていく必要

がある。その人たちに具体的にどういう教育を行うかをこれから詰めていかなければならない。大学が一方的に考えて進めるだけではうまく行かないところもあり、企業などでどういう人材を欲しがっているのか、学生が企業に就職したときにどういう仕事をしているのかをもう少し理解した上で、プランニングをしていかなければならない。調査をして、それをフィードバックしながら具体的にしていきたい。

この大学はいくつの特徴がある。3つの研究科という構成自体が、他では見られない、非常に特徴的な面を持っていることである。それを活かさないかと思う。もう1つは、大学院大学という構成自体、制約面が多く、全国区の大学としての役割を果たすべきというのがそもそもの使命としてあった。地元ちゃんと根を下ろさないと成らないが、全国に展開し、全国から学生を集めてくる機能をどう持つべきかを具体的に考えないといけない。

学生は地元出身者が約25パーセントを占めており、他は全国の大学の出身者である。また、外国人も多く、学生の構成としては全国区の大学といってもよいと思う。企業との協力に関しては、地元との連携もできないようでは大きなことはできないので、まず地元を固めていくのが現実的である。学生も教員もそうだが、日本人はブランド志向で、上場企業や一流企業を志向するが、そちらばかり狙ってはものは進まない。もう1つには、地元の支援財団からいろいろサポートしてもらっており、それとの相互関係はお互いに有益な形で進んでいる。

全国区という意味は、地元には接点を持たなくてもよいという意味ではなく、全国から集まり、全国に散っていく状態になっているということであり、それが地元にもいろいろな良い影響を与える。そういうスタイルがあり得る。

いろいろな大学や高専と協定を締結しており、その意味では全国的に網を広げている。しかし1番不利な点は、今の学生は都会で暮らしたいと考えていることにある。本学は自然に恵まれて非常によい所だと思うが、学生が就職するときには都会に行ってしまう。地元からの要望でもっと地元に来て欲しいという話が多くある。

新教育構想には、「3年Dプログラム」、「5年Dプログラム」、「スーパーDプログラム」があるが、これは初めから3年コース、5年コースに入るのか。あるいは3年Dプログラムに入ったが、5年Dプログラムに行きたい場合にも乗り換えができるのか。また、3年程度で学んでいるうちにとても優秀と分かった場合には、スーパーDプログラムに移って早期修了できるのか。後期課程はその時々での学生の関心、能力に対して柔軟性を持っているのか。

この大学は全国区であることは間違いないと思うが、支援財団から見れば、地元へ人材の面でのバックアップをお願いできればと思う。その意味で企業と学生の接点は大切なテーマだと思う。学生がこういうことを勉強したいと思うときに、大学側からも将来の就職も含めて一貫的に考えて、自然にそういう分野へ就職できる流れにしてもらおうと企業としては非常にありがたい。また、そういう実例を作れるのであれば、この構想に期待したい。進路について学生のいろいろな希望が出たときにそれをピックアップして、企業との橋渡しをするという積み重ねは、これから是非やっていただきたい。これは他の国立大学ではなかなかできないことだと思う。この大学だからこそ、そういうことができる気がする。もしそうなら、支援財団としてもまたいろいろなことを考えていくのも一つの手である。

教育プログラムの特徴として企業等でのインターンシップがあり、それに関わる話である。本人が何になりたいと思うかによって、大学・研究所等や企業・研究機関等、インターンシップ先を選ぶことになる。

プログラムの乗り換えはかなり柔軟にしたいと考えている。「3年Dプログラム」と「5年Dプログラム」の違いとしては、3年Dプログラムの中では、国内ないし海外の大学でマスターを終えてドクターに入るというイメージである。それを一貫的に行うのが5年Dプログラムである。

大雑把には、科学者と技術者を指すタイプに分けられる。つまり3年Dプログラムは入学後間もない時期に、5年Dプログラムは2年経った後で、それぞれの学生に科学者を指すタイプか技術者を指すタイプかを選択してもらう。それによって科学者を指すのであれば国内外の研究機関へ、技術者を指すのであれば企業へのインターンシップを奨励するといったことができる。学生に対して、将来をしっかりと自分で選択することを呼び掛けたいと考えている。つまり受け身で自分の将来が決まるのではなくて、自分で選択してゆくということである。

本学では、前期課程2年と後期課程3年に区分された、ミシン目の入った博士課程になっている。5年Dプログラムでは、前期課程2年と後期課程3年を積み上げるが、できるだけミシン目の部分を小さくして、実質上縫い目のないような、5年間で博士号の取得を目指すことができるようにしたい。また、当初は修士号を取得して就職するつもりだった人や、他の大学で修士号を取得してきた人で博士号を取得したい人は3年Dプログラムに入るし、最初から博士号を取得するつもりの方は、一貫的な形で5年Dプログラムというように整理をしている。つまり2年プラス3年の課程を前提としながら、できるだけ柔軟な発想で制度設計を考えている。

5年Dプログラムは本格的な研究者を育成する意図があり、スーパーDプロ

グラムは学者を育成する意図がある。今までの日本の大学院はターゲットをあまり特定せずに教育しており、今回はそれをより明確にしたい。現実には、サイエンスならサイエンスという分野に熱意をもって入学する人はそんなにはいない。より現実的に、就職状況がよいから来るといふ学生が圧倒的に多い。それらを踏まえ、この大学を修了した後の将来像を示し、学生のキャリア目的を聞いて、それに合わせた教育をするのが新教育構想の基本的な考えである。

このプランを見て、学生の立場からするとどう判断するか、自分にはよく分からない。マスターで勉強するうちにもう少し長く勉強しようとなるかもしれない。こういうコースがあるのはよいが、学生にとって重要なことは、大学としての将来像があって、本当にすごい企業を創るくらいの基本になる技術をこの大学できちんと教育するとか、何か1つあるとよい。その意味で世界的水準になるものがあり、そのためにはいろいろな人が必要で、こういうコースが生まれたという思想があれば分かりやすい。そういう思想があって、国際化にも対応していることが見えると大変よいと思う。この大学には、海外に通用する広い視野を持った学生を育てる可能性が大きくある。そういう目的が書いてあるようにも見えるが、明確に打ち出されていないのではないか。

そういうことはあまり強調されていない。もっと現実的なことを言っている。

いろいろな道があって、技術者で徹底してもよいし、研究者の道もある。何かいろいろな意味の夢がないといけない。逆にいうと、最終的には夢がある研究者を育てたい。今の学生を見ていて気がついたのは、あまりにも現実的になり過ぎているという問題である。

5年Dプログラムは魅力のある形にしないとけない。どういう魅力的な仕掛けをするかについて考えているのは、例えば将来大学等の研究者になる人に対しては、3カ月間ないし半年間海外へ行くチャンスを後期課程のときに与える。そういう魅力あるものを付けて5年Dプログラムをスタートさせないと、学生を集めるのは容易でないと思う。

3年Dプログラムは、科学者・技術者の養成を目的としているが、知識科学研究科では高度な専門的実務者の養成になると思う。実務者を養成する3年Dプログラムは本当に必要とされる社会的状況になっている。

国際的には、高級なエンジニアとしてきちんと扱われることを目指すならば、ドクターの学位が要る。

社会をきちんと分析するには、ドクターコースで社会科学を勉強しないとできない。マスターだと方法論くらいは学ぶが、自分で使いこなして結果を出すのはドクターである。そういう人が決定的に少ない。

プログラムオフィサーのような類の人をイメージしているのか。

このくらいの年齢の学生は、まだ自分の可能性は無限大で、限定されたくない

いと思っている。この可能性とあの可能性というふうにバラエティーに富んだ教育プログラムを示して、これに行きたい場合はこういう組み合わせの仕方教育のプログラムを組む、それを我々は支援する。そうしておくといいのではないか。海外に行きたいという人が多いと思う。潜在的にはみんな留学したいと思っているのではないか。

協定校へ留学できることを強調して盛り込むことも考えられる。

マスターを終えたら留学できるとか、そういう特色を考えてみるのもよい。

現在マテリアルサイエンス研究科のテーマが「魅力ある大学院教育イニシアティブ」に採択され、その資金を副テーマ研究に活用している。ドクターコースの学生が海外で1カ月間副テーマ研究していても全額補助する仕掛けを今の段階では作っている。そういう魅力的な部分に関しては、次のプランニングを進めており、いろいろなキャリアパスに応じてゴールが見えるように体系的にもう少し細かく仕掛けを作りたい。これはドクターがメインになる。今度は資金の獲得の面でアピールしながら提案できればと思っている。この新教育構想は全学を対象としてカバーしているので、3研究科に通じる内容にまとめている。

このプランをやる以上は、広く早く知らしめることを考えるべきである。実績をもって徐々に浸透するのを待つと悠長に考えている段階ではない。いかに知恵を出してPRするかが大事である。

昔からやっていることの一部を新しくパッケージ化して、分かりやすくして公表することに意味がある。全国の受験希望者や社会人に対して広く徹底的にPRすることが非常に大事である。本学は人口集中地域にはないので、外に向けて宣伝しないとターゲット層に届かない。

3．教員の任期に関する取扱いについて

議長及び総務課長から、学校教育法の改正に伴う教員の任期の取扱いについて、資料3に基づき提案及び概要説明があり、審議の結果、原案のとおり承認された。

4．助教の職務等について

議長及び企画課長から、前回の本協議会での意見を踏まえ、学内で再度検討のうえ、改めて取りまとめた助教の職務等について、資料4に基づき提案及び概要説明があり、審議の結果、原案のとおり承認された。

(主な意見等は以下のとおり)

助教は教授会の構成員とはしないこととなっているが、小さい単位的意思決定には参画できるのか。

専攻内には、公式な機関決定に関わるような会議は原則としておいていないが、事実上の懇談会のようなところへの参画については、その組織ごとに適宜判断している。

専攻の中にいくつかのグループがあったとして、そのグループの教室会議のレベルで助教は参加しているのか。

そのグループごとに自由に判断できるようになっており、枠をはめてはいない。

助教が講義に参画するにしても、研究科によってかなり事情が違うので、研究科ごとにそれらを判断してもらうことになる。

5. 北陸先端科学技術大学院大学学則の一部改正について

議長及び企画課長から、平成19年4月施行の大学院設置基準の改正等に伴い、学則においていくつかの規定の整備を行うことについて、資料5に基づき提案及び概要説明があった。審議の結果、研究科の教育研究上の目的については見直すこととなり、その他については原案のとおり承認された。

(主な意見等は以下のとおり)

知識科学研究科の教育研究上の目的に研究者及び専門技術者の養成となっているが、知識科学の分野では専門技術者という表現はしっかりこない。むしろ高度な実務的専門家、又は実務者の方の表現がよいのではないか。

中期計画の中から引用しているものなので、それより長い期間に及ぶ学則とは必ずしも直結しない。中期計画では研究者、専門技術者を養成するといった表現をしている。大学の様々な公的なパンフレット等ではそういう形で書いてある。要するに技術者の概念としてどこまで含めるのかということである。

学生がこの表現を見たときに、技術者のイメージで捉えられてしまうが、よいのか。

知識科学研究科の場合は文理融合で、文系のメンバーもあり、文系分野を修めれば高度専門実務者となる。

本学を創立したときに、大学の目的として高度な研究者・技術者を養成するとしており、中期計画の表現はそこから引っ張ってきている。だから中期計画が逆規定しているのではなく、創立時の目的から導き出している。

このことについては再度検討する。

FD については何か具体的な計画などはあるのか。

講演会は毎年必ず実施している。現在、FD に関するワーキンググループがある。FD だけに絞らず、教育改善ワーキンググループとして、FD も含めて教育改善について組織的検討がスタートしている。

助教もその教育改善の対象なのか。

そうである。FD セミナーのときには助教の人に出席してもらい、どういうことを学んだかをアンケートに答えてもらって、それを自分の講義に反映させてもらおうと思っている。

FD セミナーに参加した人に対する評価について考えてみると、業績評価といったときに教育と研究と社会貢献というジャンルにおいて、FD は、教育、研究、社会貢献の区分の概念と違っていて、全部合わせた範囲をカバーすべきなのかもしれない。

教育指導の内容及び方法の改善である。

幅広いファカルティ・ディベロップメントである。今のところは主に教育であるが、研究もきちんと取り上げないといけない。

6. 平成18年度予算の見直しについて

議長及び会計課長から、前回の本協議会で人件費の見直し等による予算の見直しについて承認されたが、事業の追加等により再度予算の見直しが必要となったことについて、資料6に基づき提案及び概要説明があり、審議の結果、原案のとおり承認された。

(主な意見等は以下のとおり)

人件費のことについて、世間ではサービス残業の問題が指摘されているが、超過勤務の取扱いには十分留意願いたい。超過勤務手当の縮減が相当の額になっているが、事務の方の縮減はOA化して行っているのか。

超過勤務をするときは上司の了解を得た上で、必要以上の残業をしないことを徹底したことにより縮減を果たした。

超過勤務の実態については、企業についてはパソコンの記録で判断されるようになっている。勤務時間外に仕事をしていなくても、パソコンを動かしていることによって、その時間帯も仕事をしたとみなされてしまう。だから残業しないときにはパソコンを消すなどを徹底した方がよい。

今日やらなくてもよい仕事だが、周りがいるから残業でもしようかという形で残業代がかさむようなことはやらないという、民間企業では当たり前

ていることをやって縮減するということである。

7. 施設長期計画書（案）について

議長及び施設管理課長から，5年ごとに見直して作成している施設長期計画書について，資料7に基づき提案及び概要説明があった。審議の結果，キャンパスのインフラストラクチャーに情報インフラストラクチャーを追加すること，及び今後5か年の施設整備に係る基本方針及びシステム改革への取組方針の項目において，「学生サービスに関する施設の充実」における記述を改めることとした上で，本案について承認された。

（主な意見等は以下のとおり）

キャンパスアメニティーの項目があるが，大学を魅力的にする配慮・発想が欠けていると思う。

今後5か年の施設整備に係る基本方針としてリフレッシュ施設を挙げているが，これについては体育館を考えている。体育館の問題については，引き続き県や市の協力について働きかけをするなど努力している。

図書館の面積不足について書いてあるが，研究所などでは，電子図書などが充実してきており，図書館は以前のような形のままでは要らなくなっている。大学でもそういう傾向がある気がする。また，喫茶室的な場所があって，団樂しながらいろいろな人がディスカッションするスペースは必要である。ディスカッションする場所の確保は必要だが，昔風の図書館で図書を多く集める時代ではなくなっているのではないか。

これからいろいろな意味で電子化していき，図書の数量は減っていくと思う。知識科学研究科には文系の人が多く，本を買うことを好むが，理系はインターネットで見るのであまり現実の図書は必要ない。

一般的にいうと，理系の人には学生を含めて図書館には行かない。むしろどうやって行かせて，そこでいろいろな人と交流させるかが大事である。

キャンパスのインフラストラクチャーの項目で主要なエネルギー供給について書いてあるが，これはライフラインのことだと思う。最近では情報通信インフラがインフラストラクチャーとして非常に重要だと思う。そういう情報通信インフラに対する将来構想の観点が抜けているのではないか。インフラストラクチャーの中に主要エネルギー供給，そして主要な情報通信インフラの項目をぜひ入れておいた方がよい。

入れた方がよい。本学は情報インフラについては本学を創立したときから非常に意欲的である。

今は大丈夫でも、10年経てば外の世界との整合がとれなくなっている可能性がある。

情報科学センターがインフラ整備に関わっており、事務局があまり関与していなかったことから明確に書かれていないが、きちんと書いた方がよいかもしれない。

情報科学センターで情報インフラをやっているにしても、全学的にインフラだと意識することが大事だと思う。熱や水は昔から大切なものだと思っているが、現在はそれに加えて情報インフラもないと大学が運営できない。それを是非入れてほしい。

それでは別項目で情報通信インフラについて入れることとしたい。

この施設長期計画書の対象期間については、この後の役員会で承認された時点から向こう5カ年と考えている。

< 報告事項 >

1. 施設整備計画について

施設管理課長から、本年度予定している主な施設整備計画について、資料8に基づき報告があった。

2. 平成17年度に係る業務の実績に関する評価結果について

特別学長補佐から、平成17年度に係る業務の実績に関する評価の結果について、資料9に基づき報告があった。

(主な意見等は以下のとおり)

全国の他の大学と比べて、相対的に項目ごとの比較はしているのか。

そういったことはしていない。個々の大学の中期計画の大きな柱としては4項目あり、加えて教育研究の項目がある。教育研究の項目はレイティングしないが、レイティングされている4項目の分布状況については資料のとおりである。

(1)の「業務運営の改善・効率化」を除けば普通の評価で、ひどく悪くはないということか。

「重大な改善事項がある」というのはどの大学にもあてはまっていない。「や

や遅れている」というのは、かなり遅れていると読み替えることもできる。「おおむね順調に進んでいる」というのは、少し順調でない点もあると読み替えることができるかもしれない。本学は「順調に進んでいる」と評価されており、これは文字通り理解するべきだが、もう少しがんばって上を目指せという意味にとれば、これから19年度の計画を作っていく中で対応したい。この評価に楽観することなく、また、良いものは伸ばしていきたいと思っている。

経営協議会の機能状況等について注視されていることもあり、今後とも本協議会での積極的な審議をお願いするとともにその結果の反映に努めてゆきたい。

3. 特別招聘教授について

議長から、平成19年2月1日付けで採用予定の特別招聘教授について、資料10に基づき報告があった。

(主な意見等は以下のとおり)

中期計画の中でこういう新しい給与制度を作ることを計画しており、平成18年3月に規則を作った。具体的に人が決まるのは本件が最初となる。給与面では俸給表に全然関係なく、かなり年俸制に近い。年俸制と表現してもよいと思う。扶養手当などは支給しない。

扶養手当などが無いので、それ相当の年俸でないと年俸制の魅力がない。本来もらえる額より安くなっているということはないのか。

教授の俸給表の最高額の約1.5倍を支払うことにしたい。

年俸額を学長の裁量で決めるということか。

そういうことである。

これは全国で初めての取組なのか。

他大学でもある程度やっているが、例えば外部資金を給与原資としていたりして、大学で独自で決めている例は非常に少ないと理解している。残念ながら今回の制度では退職金は無しとして、その分を年々の給与に乗せるといった完全な形にまでは制度設計できなかった。そういう点では少し不十分かもしれないが、支払い額としては本学の水準としてかなり魅力あるものになっていると考えている。

その制度設計できなかった理由は何なのか。

何年勤めるか分からないので、退職金分を利率で割り引いて年々の給与に乗せることはできるが、退職金まで完全にフリーハンドで設計するだけの事務

的な設計能力の問題もあった。それから当人にとっては年々の給与としてもらう方が、退職金の場合よりも税制的には不利になる。それを総合的に考えての判断である。

このシステムのおかげでアメリカの大学のようにある程度良いタレントを競争的に採用することができるようになった。しかも、学長裁量でフレキシブルにできるようになっている。

人件費トータルでは、その分どこかにしわ寄せが行くのではないか。

年俸が教授1人分の約1.5倍となっているので、助手1人分くらい減ることになるが、今は人件費単独の枠としてのしぼりはないので対応できる。ただ、人件費を毎年1パーセントずつ減らさなければいけないが、今のところはそれで運営していける目処は立っている。情報科学研究科や知識科学研究科にもこのようなレベルの人を探してくれるようお願いしてある。学外委員の方々も推薦したい人がいればぜひお教え願いたい。

若い人を招聘するとなるとより悩むことになる。例えば45歳とか50歳だったら、制度設計の観点からどのくらい困るのか。

学内で順当に40歳台で教授になった人と比べること自体意味がないといえれば話は楽である。同じような年令と経験年数の人が対象となった場合、その人は特別招聘教授で来たときには何年くらい勤めて、どうなるかということは、途中で転出してしまうことを考えると、ものすごく複雑な、それこそ大規模計算になってしまう。

もともと特別招聘教授なので給与を比べる必要はない。それを比べて同じくらいに抑えようとする自体がおかしい。

同じに抑えようというのではなく、年俸そのものは高くなっているが、退職金分まで含めて本学でもらえる生涯賃金で見たら全然少ないという話になれば制度に問題があることになる。そういうことを頭に少し置いておかなければいけない。人件費の制約を全く抜きにして、例えば法外な給与を出せるのであればそれは可能であるが、どこかにキャップをどうするかという意識がある。それが今言ったようなことにつながっていると思う。だから、比較する必要がないと割り切れれば、本来自由にできてくることである。

私立などでこの制度をやろうとしたら、私学助成金をその分減らされるということはないのか。

退職金を上乘せしても、その分の私学助成金は出ない。よって退職金抜きの制度の中でしか考えられない。

ある人を招聘するときに2倍の給与にしたりすることは可能なのか。
それは構わない。

個々の事例ではなくて、全体の制度に対して問題があるのか。

いくら払っても構わないが、その中に生涯賃金としての退職金も加味して計算したとすると、その部分は全部返すことになる。

今は退職金をもらう方が本人にとって税制的に優遇されており、毎年の給与、年俸に乗せてしまうと給与に対する税率がかかってしまう。仮に同じ30年勤めるのであれば、退職金でももらう方が有利となる。企業の退職金のカーブも長く勤めるほどもらえる率が高くなる。そういったことは招聘する人たちについては全く別個としてしまえば済むかもしれないが、税金の問題は少しハードコアになるのではないかと感じる。

この大学として給与を出し、他機関においても給与を出すといったケースを考えているのか。

寄付講座のような場合であれば、単純に考えることができる。あとは2カ所から給与をもらっていれば、税制上は確定申告をするだけの話になると思う。本学で高額な給与を払っているが、他機関からも高額な給与を払っていると、本学としても人件費は無限ではないので、一体いくらを払ったらよいのかという疑問は出てくると思う。

高額な給与を支給しなければならない者を招聘する場合に、他機関と連携してこの大学に招聘するといったことが起こり得るのか。

理念的にはあり得ると思う。他機関から支払ってもらう際に、寄付講座の原資として本学にももらっていれば、形では本学だけから支払うことになる。2つの機関で別々に支払うとすれば、勤務時間等の問題で少し技術的な議論に入っていくような気がする。合計でいくら欲しいけれども、この大学からは全額支払えないから、一部を他機関で支払ってもらうということもあり得る話である。

特別招聘教授制度そのものが高く評価されてよいと思う。一般的に特任教授の場合、例えば給与の面では以前もっていた給与の半額くらいとなってしまうことが多い。それに比べてこの制度は、まさに資質に見合った給与を支払うので新たな招聘制度といえる。また特任制度の多くの場合は研究開発資金を原資にしており、そうすると教育には関与できないという制限がついてしまうが、この特別招聘制度では自由にできる。そういう新しい制度になっていることもあり、画期的だという宣伝をすることも考えるべきと思う。

4．議長の職務代行者について

議長から、経営協議会規則第4条第4項に基づく職務代行者について、第一代行者として牧島委員を、第二代行者として小野委員を、第三代行者として伊藤委員を指名する旨報告があった。

5．最近の本学に関する新聞報道について

広報室長から、9月の本協議会以降の本学に関する新聞報道について、資料11に基づき報告があった。

(主な意見等は以下のとおり)

准教授という名称はもう積極的に使っているのか。

本学では今年の4月から呼称として准教授を使うことを認めている。

本学に最近、企業の研究開発を担当していた優秀な人が教員として着任した。彼はJSTのERATOの研究総括に選ばれており、そういう全国的に注目されている教員が本学でどのように成果を上げるのか、かなり注目されていると思う。大学としても積極的にサポートしてほしい。

大学としても彼の業績が伸びるようにしないといけない。また、そういう方に来ていただいたことを大いに宣伝し、企業関係の人やいろいろな学生が来ることを期待している。

< 意見交換 >

1．社会との連携について

事務局次長から、産学官連携、地域貢献等の社会との連携について、資料12に基づき概要説明があり、意見交換を行った。

(主な意見等は以下のとおり)

本学の支援財団からの意見を踏まえ、地元の企業が本学にどういう卒業生を求めているのかということ調べてみた。具体的に本学の学生が地元の企業に入ることによって、特にベンチャー企業などがいろいろな意味で公的な資金を得るための研究開発の要員になりうるのかを聞いたところ、非常に役に立つ話も伺っている。企業がどういう卒業生を求めているかをもっと具体的に調査したいと思っている。本学における学生の学習目的を明確にすることにつながると思う。支援財団と一緒にやっていきたいと思う。

最近，大学が企業を立ち上げるのが一種の流行になっている。この大学はそのことについて一定の考えを持っているのか。

本学では奨励しており，厳密な意味での本学発のベンチャーは3社である。

大学発ベンチャーと大学のどちらが中心になるのか，大学の学生なり教員の立場としての問題とは別に，マネジメントをしっかりとしなければならない。

<その他>

1．次回開催日について

議長から，第13回経営協議会の開催を平成19年3月23日（金）に予定している旨，説明があった。

以上

配付資料

- 1 第11回経営協議会議事要録（案）
- 2 JAISTの教育研究機能の飛躍的高度化
- 3 教員の任期の取扱いについて（案）
- 4 助教の職務等について（案）
- 5 北陸先端科学技術大学院大学学則の一部改正について
- 6 平成18年度予算の見直し（案）
- 7 北陸先端科学技術大学院大学 施設長期計画書（案）
- 8 施設整備計画について
- 9 平成17年度に係る業務の実績に関する評価の結果について
- 10 特別招聘教授について
- 11 最近の主な新聞報道（平成18年9月～12月）
- 12 社会との連携について