

第24回経営協議会議事要録

日 時 平成21年9月17日(木) 13:00～15:45
場 所 国際交流会館 第1・第2会議室
出席者 片山卓也(議長), 杉山公造, 平野仁司, 黒田壽二, 日比野靖, 辻井重男,
平澤冷, 宮原秀夫, 安井至の各委員
欠席者 新木富士雄, 谷本正憲の各委員
オブザーバー 末松安晴, 林勇二郎の各監事
俵幸嗣(石川県企画振興部次長(高等教育担当))
國藤進, 落水浩一郎, 松村英樹の各研究科長

議事に先立ち, 議長から, 平成21年6月18日(木)開催の第23回経営協議会の議事要録(案)について, 資料1に基づき説明があり, 原案のとおり承認された。

議 事

<審議事項>

1. 目的積立金の使用計画について

会計課長から, 目的積立金の使用計画について, 第二期中期目標期間中に学生生活支援の充実を計画的に進めることとしており, その一環として学生寄宿舍の整備のため, 学生寄宿舍建設用地を購入することについて, 資料2に基づき説明があり, 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 ○: 委員等の発言, □: 議長及び法人側の発言)

- 現在, 学生寄宿舍は599室あるが, 大学の立地環境上, 優秀な学生を確保するには学生寄宿舍を充実させることが必要であるとの判断の基に, 目的積立金を学生寄宿舍の建設用地の確保に充てたいと考えている。
- 国立大学法人として, 土地購入は重要な財産の取得に当たる。これについては, 事務局から文部科学省へ説明した上で, 今回の使用計画をとりまとめたところである。
- 学生寄宿舍の充実は, 第二期中期計画に盛り込まれている留学生を中心にした学生生活支援に合致した内容である。また, 体育館等のリフレッシュ施設の建設については能美市と県の間で検討中であり, 来年以降に工事に着手することになるだろう。

2. 人事院勧告に伴う本学の対応について

総務課長から、本年8月11日の人事院勧告に対する本学の対応について、原則として人事院勧告に基づく国の給与法改正に沿った形で、本学の役員及び職員の給与を改正する旨、資料3に基づき説明があり、審議の結果、原案とおりに承認された。

なお、国の給与法改正に伴う関係規則の改正については、学長に一任することとなった。

3. デュアル大学院教育に係る奨学金制度の創設及び学生給付奨学金の給付月額の変更等について

学生課長から、デュアル大学院教育に係る奨学金制度の創設及び学生給付奨学金の給付月額を一部変更することに伴う関係規則の改正について、資料4に基づき説明があり、審議の結果、原案どおり承認された。

(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)

- デュアル大学院教育で入学した学生は何名いるのか。
- 本奨学金制度の対象はフィンランドのオウル大学とのデュアル大学院教育であり、オウル大学からは今年の10月に博士後期課程の学生が2名入学することになっている。また来年度、本学からオウル大学へ博士後期課程の学生を1名派遣することになっている。
- ベトナムとのデュアル大学院教育に係る奨学金制度はないのか。
- ベトナムとのデュアル大学院教育は、ベトナム政府が経済的支援をすることになっている。

<報告事項>

1. 事務機構改革について

平野理事から、第二期中期目標・中期計画の確実かつ迅速な達成に向けた平成22年度からの事務機構改革案について、資料5に基づき報告があった。

(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)

- 法人化の流れの中で、事務局を廃止して、各理事の下に各課を配置している大学が30近くあり、教学と法人事務の関係が整理されつつある。本学としても第二期中期目標・中期計画の達成のため、事務局を廃止し、学長のリーダーシップの下、各理事

が法人の役員として適切に法人業務を処理できる体制、かつ役職員の権限と責任に基づいたラインで業務を処理していく体制に改革したいと考えている。

- それぞれの理事の下にどこの課が配置されるのか。
- 現在、検討の段階にあるが、例えば学生系であれば、学生課という一つのユニットがあるため、それをばらばらに配置するのは好ましくない。現在、一つの課でユニットになっている業務をどのように理事に分担していくかは、今後、学長の構想とすり合わせながら考えていくことになる。

- 本学は規模が小さい割にいろいろな新しい取組を実施している一方で、人員削減を事務職員に限っているため、事務職員がオーバーロードになっている。事務機構改革によって、事務職員の負担を軽減できればよいと考えている。
- 新しい体制になっても事務職員のローテーションや広域的な異動、例えば金沢大学との人事交流等は今後も継続していくことになろう。
- 組織内においても、毎週1回副理事以上で懇談会を行ったり、課長以上で懇談会を行ったりして、横の連携は十分取りたいと考えている。
- 国立大学法人の理事数については、旧帝国大学等の大規模な大学では7理事配置しているところもあるが、大学の規模とは関係なく職掌から考えて、ある程度の理事数が必要という考え方をすると、規模が小さいからといって理事の下に事務組織を置くことが本当によいのか、その体制だけで足りるのかといったことや、また理事数は法律で割り当てられているので、むしろ学長補佐的な役職を配置するという考え方をするのかといったことが非常に重要である。

- 場合によっては、副理事に教員を配置することもあるのか。
- そういうことも考えられる。ただ、本学では若手の研究者に事務負担を強いることはしておらず、理事の業務量が増える構図になっている。今は下から理事の方へ案件が上がっていく体制になっていないが、新体制になれば理事のもとにいろいろな案件が上がっていくことになる。
- 教員が大学運営にもう少し関与してもよいのではないかと考えている。東京工業大学が大学運営に専念する「経営教授」（マネジメントプロフェッサー）制度を開始したように、ある年齢まで教育、研究をしたあと、教授職のまま大学の運営に携わるということもよいと考えている。

2. 平成20事業年度財務諸表について

会計課長から、本年6月末に文部科学大臣に提出した平成20事業年度財務諸表に関し、9月1日付けで文部科学大臣より承認を受けたことについて、報告があった。

3. 平成22年度概算要求の状況について

会計課長から、8月末に文部科学省から財務省に提出された平成22年度概算要求の状況及び特別経費の内訳について、資料6に基づき報告があった。

また、施設管理課長から、施設関連の平成22年度概算要求の状況等について、報告があった。

4. 公募型資金の現状について

企画課長から、本学における今年度の各種公募型資金の獲得状況等について、資料7に基づき報告があった。

(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)

- 本学が申請したグローバルCOEプログラムは、21世紀COEプログラムの中で法令工学に焦点を当てようとしたものであったが、グローバルCOEプログラムは研究プロジェクトではなく、人材養成の場を形成する側面が重視されており、申請内容のうち人材養成の要素に不十分な点があると判断され、採択されなかったのではないかと考えている。
- グローバルCOEプログラムの採択率は、大変厳しい状況である。法令工学というテーマは大変ユニークなものであり、社会的な需要も大きいと思われる。

5. 最近の本学に関する新聞報道について

広報室長から、本年6月の経営協議会以降の本学に関する新聞報道について、資料8に基づき報告があった。

(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)

- 国立大学法人が利益を上げているという記事について、法人側から報道機関に対して抗議をする等の対応はしているか。この記事は非常に紛らわしい。
- 国立大学協会でもこの件については、各方面に資料を配布してご理解いただくようにしているが、こういう報道をされてしまう。本学は昨年度支出が大きかったため、利益が少なく見えるが、これは帳簿上の利益である。それをどう理解してもらおうかというのは、折に触れて地道に説明を積み重ねていくしかない。
- 国立大学法人は利益を上げることが目的ではなく、このような記事が出るのは問題

である。このような形で評価されるのは誤っており、以前、報道機関にも強く抗議したことがあるが、国立大学協会を通じて正式に抗議すべきである。

- 財政制度等審議会の資料にある埋蔵金という表現も問題である。目的積立金であり、埋蔵金とは違う。この件についても誤解を与えないように、各方面に説明していく必要性を感じている。

<意見交換>

1. 優秀な学生確保に向けた諸課題について

議長から、本学の第二期中期目標・中期計画について、資料9-1に基づき説明があった。併せて、今年度実施した国際サマースクール2009について、資料9-2に基づき説明があった。

日比野副学長から、優秀な学生確保に向けた諸課題等について、資料9-3及び9-4に基づき説明があった後、意見交換を行った。

(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)

- どこの大学でも同じことが言えるが、優秀な学生を確保することと、定員を充足することとは、相反するところがある。奨学金制度によって優秀な学生が確保できるかもしれないが、定員を満たすことはなかなか困難ではないか。

文部科学省の国立大学法人評価委員会の資料では、優秀な学生を確保するようにと書かれている一方、業務及び財務等審議専門部会の資料では定員を充足しなければ大学の財政面は厳しいと書かれている。学生の質の問題と量の問題が別々のカテゴリの中で考えられているためだが、多くの学生を受け入れると学生の質が下がることになり、学生の質量ともに満たそうとすると矛盾が生じる。定員という概念はおよその目安にしておいて、一定の定員充足率を満たさなければ、ペナルティが課せられるという仕組みは改めるべきだと考えているが、なかなか折り合いがつかない。それならば定員を減らすということもあるが、これは非常に難しい問題で、根本的な問題は文部科学省側ときちんと話をしなければ、なかなか解決しない問題である。

- 正確なところは不明だが、定員を減らすと運営費交付金が減額されたり、教員数を減らされたりする恐れがある。第二期中期目標・中期計画でも定員について言及した箇所があり、本学は、定員数は変更しないが、社会情勢の変化に応じた対応をするという程度にした。今後は、優秀な学生を確保し、良い教育をすることに全力を挙げたいと思っており、定員が充足せずにペナルティを受けたとしても仕方がないと考えている。

教員については、今後の学内組織の再編の中で、例えば大学院教育開発センターなどの新しく設置する組織に現教員を配置するなどして教員組織を再編し、それに伴う適切な学生数の検証は今後必要になると考えている。

- いろいろな取組を行って、大学が変わりつつあるのは大変よいことであり、今の調子で変わっていくと大学のブランドイメージが大きく変わるであろう。ブランドイメージの変化は、学生にとって非常に魅力がある新しいタイプの大学ということになり、結果として志願者の増加が期待されるだろう。

国際サマースクールについても、これだけ多くの申請があったことは画期的なことである。さらにいうと参加した学生に細かいアンケートをとると、次にどのような手を打てばよいかがよく見えてきて、フィードバックのための非常に重要な情報になる。参加者については、留学生比率30%を目指すのであれば、日本人参加者を7割もしくは半分ぐらいにしてもよかったのではないかと考えられる。日本人参加者に対してインパクトがあれば、その話が国内に伝わっていくことも考えられる。このようなイベントを定期的に行えば、それが口コミで広がって大きな効果を持つことになり、大学のブランドイメージも変わっていくだろう。

情報科学研究科とマテリアルサイエンス研究科の分野は世界と比べてもほとんど同じ基準であるため、国際サマースクール等を開催して世界レベルの大学であることを認識してもらうことは有効であると思うが、知識科学研究科の場合はそれほど世界的に普及している分野ではないこともあり、有効かどうか不明である。知識科学研究科ではむしろ田町の社会人コースで優秀な社会人を教育することで、それが口コミで広がり、効果が生まれるのではないかと考えている。

- 知識科学研究科では多くの留学生を受け入れているが、どういうメカニズムになっているのか。
- いろいろな方法でPRをしているが、新しい分野のため、アジア地域で重点的に毎年国際会議を立ち上げて研究成果をPRしている。その際、博士後期課程の学生をなるべく同行し、発表させ、現地の学生も巻き込むというような仕掛けを多少行っている。世界的基準で言えば、もう少し欧米に乗り込まなければならないと思っている。オランダ、イギリス、オーストラリア等いろいろな大学との連携が少しずつ深まりつつあるため、いずれはナレッジサイエンス、ナレッジマネジメント、マネジメントオブテクノロジー、マネジメントオブサービスなどの分野を中心とする国際会議が世界に展開していくのではないかと考えている。
- 国際会議をベースに学生募集を進めるメカニズムも非常に効果を発揮しており、これらの取組により、新しい大学のブランドイメージが確立できると思われる。

世界からトップクラスの学生を集めることは、それらの取組で、ある程度目途がつくが、日本人のトップレベルの学生をどうやって集めるかということが重要になる。
- 最近では第2次環境ブームで、文部科学省も環境省も環境分野に力を入れており、日本の技術を例えばアジアに進出させる場合に、どういう環境人材が本当に必要かを検

話し始めている。第一次環境ブームの時は、環境を学びたい学生が大変多く、環境学科を多数設置したが、大学が環境人材の進路を全く考えていなかったことや、環境学科で何を学ぶかが不明瞭な状態だったため、企業側が環境人材を全く採用せず、環境系の大学は大変痛い目にあった。企業では未だに環境系を学んだ人間を採用しようとする傾向もあり、今の第2次環境ブームでは過去の経験を教訓に、どういう人材であれば社会が受け入れてくれるかということを議論し、またポジションがどこにどのくらいあるのかといった就職先についても検討し始めている。JAISTでは企業側のニーズや学生の就職先をどのくらい考慮して学生を採ろうとしているのか、またどのような検討をしているのか教示いただきたい。

また学生にとって一番重要なのは、その大学にいて良かったと思える満足度である。修了生の大学に対する満足度については、どのような調査をしているのか教示いただきたい。

またマテリアルサイエンス研究科では、博士後期課程への学内進学者の割合が多く、大健闘していると思うが、どういう理由からなのか、またその解析をどのようにしているかについても教示いただきたい。

- 知識科学研究科を立ち上げる際に、文部科学省からも修了生の就職先がどれくらいあるのかという問い合わせがあり、いろいろな調査を行った。最近では日本産業における知識産業比率の動向を毎年チェックしている。

企業側が求めている人材は、文系・理系を問わず、現場の問題を自ら発見し、問題を解決する能力を身に付けている人材である。知識科学研究科では創造的な問題解決能力を身に付けさせるために、コースワークの中にグループワークを取り入れている。昨年までは就職戦線も健闘していたが、今年は相当厳しい状況で、文系の能力だけでなく理系の能力も両方持った学生が、良いところに就職している状況である。

- 情報科学研究科では、従来から計算機メーカーや電気メーカーに人材を供給してきたが、最近ではそれ以外に二つの業界に目を向けている。一つは第2次産業的なところで、今は機械を始めいろいろなところにコンピュータが入り込んでいき、組込みシステムの分野に大量に人材の需要があるため、情報科学研究科でも組込みシステムの専門コースを設けて、人材の供給先を開拓しようとしている。もう一つはシステムの設計やサービスの設計といったサービスサイエンス分野への人材供給で、これから開拓していこうと考えており、研究科でも組織的にサービスサイエンス分野に対応したカリキュラムを整備しているところである。

- マテリアルサイエンス研究科では、組織的な調査はしていないが、研究科の執行部で就職先の状況やどういうところが学生を求めているかということを十分検討している。また、これから5年先、10年先に人材の需要がある分野にも重点的に教員を配置することを計画している。

マテリアルサイエンス研究科は学内進学者も多いが、博士後期課程から入学してく

る学生も多い。社会人の中に博士の学位を取得したいという需要が多く、社会人向けの学位取得のための仕組みとして、講義の集中講義化を検討している。また企業と共同研究をしているような場合は、企業での研究に対して本学の教員が指導を行い、それを博士論文の対象研究として認める体制や、企業の専門家を連携講座の客員教員に採用して、博士後期課程の学生を直接指導できる体制を整備するなど、企業研究者の入学者を増やすための取組を始めている。

- 専門職大学院のような形態で、ある実用的な技能や問題解決能力を身に付けさせるということになると、博士前期課程だけで満足して、博士後期課程に進学しないという懸念がある。
- もっとサイエンティフィックに探求して知識科学という分野を構築したいとか、クリエイティブティサポートシステムを作って普及したいという人は博士後期課程に進学している。博士後期課程に進学するかどうかは教員の指導の仕方次第だと個人的には思っている。
- 今の点は自然科学系の場合とは、かなり異なってくる。知識科学や経営といった分野では、博士前期課程ではどのような手法があるかというところまでは修得できるが、その手法を自分で使いこなすというところまでは到達しない。使いこなすところまで到達しようと思うと、博士後期課程で自分なりにある課題に取り組んでいろいろな手法を適用してみるなど、多様な経験を積まなければならない。本当に役に立つ実務者になるためには、博士後期課程を修了しなければならないと認識している。
- 企業側がそういう認識を共有していればよいが、その辺りが一つの問題点だと思っている。
- 政府ではそういう認識を持っていて、博士などの経験を積んだ人材を採用しなければ、現在の高度化している行政内容には対応できないということを言い始めている。
- 奨学金が給付されれば研究をしたい、続けたいと思っている学生が多く、そういう意味で奨学金制度を充実させることで学生を確保できると思われる。
- 情報科学研究科ではいろいろな強みを持っており、その一つとして信頼性の保証技術がある。信頼性のある故障しないソフトを作るためには数学に基づいた理論が必要で、その部分をもっと発展させていかなければならない。博士前期課程では現在使える技術を学んで修了していくが、技術を発展させる、イノベーションを支えるといった部分の理論をしっかり研究したいという学生は博士後期課程に進学している。田町では博士後期課程の学生数は右肩上がりに増えている状況である。
- 情報系の博士号を取得した学生を企業があまり採用しないのが問題だと思っている。先日、本学のインダストリアルアドバイザーに話を伺った際、博士後期課程修了者を採用することに積極性が感じられなかった。
- 日本全体の問題として相当数の高学歴ワーキングプアがいるという話もあり、博士の就職問題については社会の問題と大学の問題の2つの観点がある。

博士に求められるタイプは、大きく言えば専門深掘型、探求型であるが、企業の現場で問題解決に求められるのは、ほとんどが総合型である。このこととオーバードクターの問題を結び付けて考えると、例えば心理学を学んだ人は心理学だけでは社会の需要がないためオーバードクターが多いが、そういう人達を田町でもう一度再教育して総合型の人材を育成することも一つの手だと思われる。

- 今では大学も企業が求めているドクターを考慮して、それをカリキュラムに反映したり、企業側と話し合う機会を多く設けたりしているため、以前ほど両者の認識が合致しないという状況ではない。企業側もドクターを採用しているのではないか。
- 幅広い視野と問題解決能力を備えたドクターは、企業は採用している。

- J A I S Tは良い方向に向かっていると思うが、それがあまり外からは見えない。学生が満足しているかどうかということは、裏を返すとJ A I S Tはどういうことをしているのかということにもつながってくる。J A I S Tの総合的な方向性を広報するならば、希望者が全員入居できるように学生寄宿舎が整備されているとか、奨学金制度が充実しているとか、留学生の割合が非常に高く、また社会人も多いといったことになるだろう。留学生の割合が高いということは、これから強みになると思われる。

また、就職についていえば、田町の社会人コースに社会人が集まるということは、逆に言うとその分野は就職には非常に重要であるということになり、田町の社会人教育はどんどん強化していくべきである。

どの企業でも情報を所持しているように、情報科学では現在は1. 5次産業あるいは2. 5次産業が主流になってきており、また知識科学では、P B Lいわゆる総合力が必要ということで企業が学生を採りたがっている。そういうことから一番強力に訴えてほしいのは、学部を持っていないことがむしろ強みで、垂直型ではないT型、 π 型いわゆる総合型の人材を育成することができるということである。例えば法科大学院がよい例で、法曹になるためには法学部出身に限らず、工学部でも医学部でもどこの出身者でも入学可能である。そういういろいろな分野出身の学生を今度は研究面において、職業人において、あるいは技術開発において、問題解決能力を持った総合型の人材に育成するという教育の実質化がJ A I S Tの特色であるということ周知し、またそれを目標にしていくことが大切である。

また、3研究科がうまく連携をとって、そこから何か一つ新しい分野が生まれてくると非常に良いと思われる。

- 学生の満足度に関する調査は行っているが、企業に対する調査は十分とはいえない状況である。先日、インダストリアルアドバイザーを招いて意見を伺った際に、ポストドクや博士後期課程の学生にプレゼンをさせて、それによりインターンシップに採用してもらおうと企画したり、またJ S Tのイノベーション創出若手研究人材養成プログラムの中で、新教育プランを基礎とし、個々の学生のキャリア目標の実現を支援す

るためのカリキュラム，履修システムを通じて「しっかりとした基礎力に加えて，社会の実際的なニーズを汲み上げつつ多様な場で活躍できる」，「先端科学技術を通じて社会のイノベーションを担う」人材を養成する等，いろいろと取組を行っている。

また，インダストリアルアドバイザーにどのような人材が求められているかといった意見を伺ったところ，柔軟性を持った人，特色ある人という意見もあったが，多くは博士より修士が良いという意見で，もっと言えば学士のほうが良いという意見もあった。

また，本学の教育プランについて企業約5,000社にアンケート調査を行ったところ，SDプログラムよりもむしろMαプログラムに関心があるという結果も出てきた。

○ 企業側の要求を聞くのも大事だが，それに振り回されることなく，大学としては質の良い人材を養成するというに尽くすべきである。素養を持った質の良い人材は，柔軟な対応もできるはずであり，そういった事実を積み重ねていくことで，社会の見る目，企業側の目を変えていくというぐらゐの意気込みが必要である。以前は修士より学士と言っていたが，今は学士よりむしろ修士がよいという傾向にある。それはやはり修士のほうが専門的知識を備えているという事実が積み重なってきたからであり，博士についても同じことが言える。博士については，従来，大学の教員や後継者にばかり目を向けていたが，今は少しずつ変わりつつあり，少し時間はかかるだろうが，我々が主体となって企業側の目を変えていかなければならない。

□ 一番大切なのは，教員が明るい見通しを持つことである。工学博士を持った日本の総理大臣が初めて生まれたように，これからは博士に対する見方が変わってきて，博士課程の教育あるいは大学院教育は大切であるというように風向きが変わってくるだろう。新制大学院ができた当時は修士より学士が良いという時代だったが，今は，学士より修士が良いという風潮になっている。しかし，博士号を持った人が企業のトップに立つことが増えてきており，企業の中で光っているのは博士課程修了者ということが多く，また外国では博士号を持っている人が国の首脳になっていることが多く，世の中では大学院修了者の時代になってきている。しかし人口当たりの日本の博士号取得者はアメリカに比べて約6割程度，ドイツの半分程度である。日本全体に博士が必要だということ，あるいは国際的に活躍するには若い時代にある問題を自分で解決したという経験が生きてくるということを世の中に，あるいは文部科学省に発していくことが大切である。

もう一つ大切なのは，地域との連携であり，留学生がこの地域に来れば永住権が付与されるような仕組みなど，地域活性の要素も取り入れ，地域の特徴を活かしてもらいたい。

○ 希望を持つことは大賛成であるが，学士から修士への変化というのは，優秀な人の過半数が修士課程へ進学した結果，企業も修士を採用したということであるが，修士課程から博士課程へ進学する学生はまだ1割か2割程度のため，修士から博士への変化はまだ一工夫必要である。博士は狭しでいいのか，広しでなければいけないのかという議論もあるが，狭し半分，広し半分ぐらいでよいのではないか。

○ 環境の分野でいうとアジアの視点はとても重要である。文部科学省ではアジアの留学生と日本人を合同で英語で教育して経験を積ませようとしており、2年ほど前からJSTとJICAのプロジェクトが始まったが、留学生が次々とディスカッションしている中で、日本人は気後れしておとなしくしている。JAISTの実情がそうでなく、留学生の中で日本人学生がしっかりと経験を積んでいけるようなある種のノウハウがあるのであれば、そのノウハウは売れるかもしれない。

□ 知識科学研究科ではグループワークといった、留学生を交えてのリポートとか、ロジカルシンキングのトレーニングをいろいろな授業の中に組み込んでいる。例えば、一度は発言をしなければ退席できないということは行っていて、留学生とディスカッションする中で国特有の価値観や宗教から起こる問題も感じて、そこから初めて、創造的なアウトプットの能力が生まれるのではないかと感じている。田舎に大学があって逃げ場がないという立地条件を逆に利用して、もう少し全学的に組織的に昔の教養学部時代に学んでいたようなリベラルアーツの能力を徹底的に鍛えておかないと社会に出た時に役に立たないと個人的に思っている。

□ 情報科学研究科で留学生、日本人学生に関わらず研究活動が活発な研究室には2つの特徴がある。一つは理論に強く、理論的な研究成果を多数出しているところと、もう一つは企業との共同研究の場で個々のプロジェクトごとに学生に役割を与えているところである。そういう研究室ではお互いに連携をとるためにミーティングを開く必要があるため、日本人学生、留学生ということはあまり関係がない。しかし閉じた世界で個々にテーマを与えて研究発表会等を行うと、日本人学生は大半が黙っている。意見の内容は別としても、積極的に意見を言って、その中から何か生まれてくるようなプレゼンをしたり、問いかけをするのは留学生である。

来年度からベトナムやタイ、中国から質の良い留学生が多数入ってくるようになっており、そういう留学生と日本人学生と一緒に仕事をさせて鍛えて、日本人学生を前に出させることに配慮したいと思っている。

□ マテリアルサイエンス研究科では、留学生の数は多くはないが、最近増加傾向にある。従来からの教員の研究費で受け入れた留学生の他に、デュアル大学院制度により、それぞれの国からトップレベルの学生が集まってきている。そういう留学生がいる研究室では、日本人と留学生と一緒に実験を行ったり、上級生の留学生が非常に熱心に日本人学生の指導を行ったりしており、日本人学生も非常にいい刺激を受けているのが見受けられる。

ただ、研究室によっては教員が優秀な留学生にばかり手をかけて、日本人学生が疎外感を感じているということもあるので、この点は改善しなければならないと感じている。

- 教養とは何かと考えた時、大正教養主義では個人的人格形成に重点が置かれていたが、戦後の一般教養というのは、総合力と止揚力を涵養することだと思っている。現実を見ずに頭の中の概念だけでもいけないし、かといって現実だけでもだめである。概念世界と現実世界を統合する、融合するということが非常に大切だと思っている。そういう点で教養人と言われる人にも何割か博士号を持った人が必要だと思う。
- 本学の場合、知識科学研究科がそのような人材養成に対応できるのではないかと考えている。

<その他>

1. 次回開催日について

議長から、次回の本協議会の開催を平成21年12月17日に予定している旨説明があった。

配付資料

- 1 第23回経営協議会議事要録（案）
- 2 目的積立金の使用計画について
- 3 人事院勧告に伴う本学の対応について
- 4 デュアル大学院教育に係る奨学金制度の創設及び学生給付奨学金の給付月額の変
更等について
- 5 事務機構改革について
- 6 平成22年度概算要求の状況について
- 7 公募型資金の現状について
- 8 最近の主な新聞報道（平成21年6月～平成21年9月）
- 9-1 J A I S T 第二期中期目標・中期計画について
- 9-2 国際サマースクール2009について
- 9-3 世界を相手に戦える大学院を目指して
- 9-4 優秀な学生確保に向けた諸課題について