

国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学
第82回経営協議会議事要録（案）

日 時 令和元年9月19日（木） 13:00～15:10
場 所 北陸先端科学技術大学院大学 国際交流会館1階 第1・第2会議室
出席者 浅野哲夫（議長）、寺野稔、永井由佳里、新田正樹、黒田壽二、丹康雄、
川西俊吾、相澤益男、岩野和生、加藤邦紘及び平澤洽の各委員
欠席者 岩澤康裕、久和進、澁谷進及び谷本正憲の各委員
オブザーバー 三宅幹夫監事、細野昭雄学長特別参与、神田陽治学系長、塚原俊文学系長
及び山本一彦石川県企画振興部課長

議事に先立ち、議長から、事前に送付した令和元年6月20日開催の第81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

<意見交換>

1 JAISTの全体像

新田理事から、JAISTの現状について、資料2-1、資料2-2及び資料2-3に基づき説明があり、その後、意見交換が行われた。

- ・「成果を中心とする実績状況に基づく配分の仕組み」での各指標に基づく評価では比較的高い評価を受けているが、「3つの重点支援の枠組み」での評価はあまり良くないように見える。結局、JAISTはどのような評価を受けていると見ればよいのか。

⇒前者の指標は、大学のアウトカムを他大学と客観的に比較して評価するものであり、この指標に関して本学は比較的良好な評価を受けていると認識している。後者の指標は、第四期に向けてエッジの効いた大学となるための戦略的な取り組みが、第三期中期目標・中期計画期間中に計画的に進められているかを評価するものである。本学はこちらの評価点がやや劣るが、これは戦略的な計画が立てられるか、また、それを戦略的に経営に組み込めるかというマネジメント力という点において苦戦していると見るべきと認識している。

- ・JAISTのビジョンを見直すと、浅野学長の強いメッセージとして、2020年までに全学融合体制によるニーズ指向の研究大学としての地位を確立するとしている。評価結果を踏まえながらも、そのビジョンに対して現在のJAISTがどうなっているか、あるいは国際的な立場でどのような位置付けになってきているかを確認すべきではないか

⇒学長としての取り組みの一番大きな成果は新たな年俸制の導入だと考えている。産学連携に関するインセンティブを明確にしたのもこの改革の特徴である。また今後、

学外機関と連携してセンターを作り、そこに資金を注入するような仕組みができれば、国際連携の面でより一層力を発揮できるだろうと考えている。

- ・今、言われたようなことをもっと前面に出せばいいのではないか。取り組んだことを羅列的に示すだけでなく、その結果どうなったかということを示す必要がある。また、ビジョン達成のため年俸制や国際連携の強化等にチャレンジした結果、どのような壁にぶつかったかということをも明らかにすることも重要である。
- ・昨今、博士課程進学者の数が減少していることもあり、日本の研究力が落ちている、イノベーションが起こっていない等の議論があるが、私は、長期低迷ではあるが、以前からそれほど変わっていないと認識しており、国際比較として決して日本はそれほど劣っていない。また、JAISTは健全な大学院として成長していると考えており、実質的な危惧を持っているわけではない。あとはどうアピールするかという見せ方の問題だと思っている。

- ・給与を上げることが世界に追いつくための基盤づくりの一部だとすると、次のステップは国際的に優れた人材を集めるということになるはずだが、そこに向けての話があまりなかった。ポスドクを例にとると、アメリカの研究機関でポスドクというと世界最先端の知識を持った人という定義になり、競って人材を集めている。一方、日本では、ポスドクといえば就職できなかった人というイメージがあるが、JAISTは世界基準のポスドクが集まる大学を目指すべきではないか。

企業は15年後、20年後に向けて必死になって悩んでいるが、その悩みが大学と共有されておらず、大学はそういうものを汲み取るマーケティング力や関係づくりが弱いのではと感じている。世界の有力な大学は、例えば、新たな研究センターに世界の大企業を10社集めて将来の社会を一緒につくっていくといったような明確で魅力的なアイデアを持っている。JAISTもこのような際立った特徴やブランディングが重要なのではないか。就職面でもあまり特徴が見えてこないのも、JAISTはこういう人材を社会に送り出すという明確な戦略が必要である。それは例えば「化学と数理を学んだデータサイエンティスト」といった社会のニーズに即した人材でも良いし、分野を突き抜けたところで特徴を出しても良い。仕組みの話はあったが、そのようなコンテンツの話が少なかったように思う。細かい評価項目の達成状況よりもストーリーと戦略が重要なのではないか。

⇒学長としての取り組みとして、一番の優先事項は財力を付けるということであった。そのためまず雇用を控えることにより最低限の資金的な余裕を確保し、次のステップとして産学連携に力を入れ、多額の外部資金を獲得することによって新たな人を雇用し、その人材がまた新たな産学連携を生むというサイクルの構築を考えていたが、外部資金獲得の増加というところがなかなか思惑どおりにならなかった。ただ、教員・学生のグローバル化は着実に進んでおり、外国の研究者を迎え入れる環境は整っている。

- ・今回の評価指標に一喜一憂するよりも、JAISTとしての取り組みがしっかりなされていることが重要ではないか。

2 カリキュラム改革の検討状況について

永井理事から、カリキュラム改革の検討状況について、資料3に基づき説明があり、その後、意見交換が行われた。

- ・博士学位の基準の議論は、論文を何報出したなどという細かい条件ではなく、日本の大学院教育の大きな問題点であるタコツボ教育からの脱却をいかに実現するかということを経験すべき。特にJAISTは一研究科体制にしたのだから、この強みを学位にも反映させなければならない。比較対象としてOISTを挙げると、ここも一研究科体制でユニットごとの壁がない組織であるが、論文ができたから審査会を組織してその論文を審査するというスタンスではなく、博士課程の初期段階から複数の教員が共同で責任を持ち、育成すべき人材のイメージをしっかりと持った上で指導していくという方針だが、この方針があればこそ、学生が壁を壊すことのできる大きな要因となっている。JAISTでも、単なる論文審査ではない学位審査のあり方をしっかりと検討し、カリキュラムのあり方も学位審査のプロセスも壁のない体制を目指すべきである。
- ・学位の審査は、論文の審査ももちろん外せないが、カリキュラムとして設定していること、つまりドクターコースで学んだこと全体を対象として評価しなければならない。早稲田大学のリーディング大学院プログラムは5年一貫のコースではあるが、最初の2年で基礎をしっかりと教え、2年修了時に厳しい試験を課し、足りなければ繰り返し学修させる。また、研究に関する基礎だけでなく、この間に米国の大学の学修プログラムを利用して英語もしっかり学習させる。これにより、2年修了時には、研究に関する基盤的な知識と語学力が身に付いていることになる。後の3年で本格的に研究を行うわけだが、研究指導には主指導教員だけでなく、学生のやりたいことや課題に合わせて学内の他の教員や企業の研究者をメンターとして関わらせているほか、自ら企画して海外の研究機関や企業に3か月程度滞在し、研究するという機会も与えられている。このような経験を重ねることによって、このプログラムの学生たちはまさに知的にたくましくなっていく。このように、学生にある程度の自由を与え、学生自身がこれをやりたいと構想できるよう働きかけをしなければならない。大学のサポートのもと、2年の間に基盤をつくり、その上に良い経験を積む。その全体を評価するのが博士の学位という位置付けになるのではないか。JAISTもどういった学生を育てたいかということをまず考えた上で持っている力を注いでいけば、学生がどんどん良い仕事をしていくような状況になっていくと思う。
- ・2・3年前から義務教育ではアクティブラーニングを取り入れているが、現場の教員はこれにまだまだ戸惑っている。現在アクティブラーニングによる教育を受けている子どもたちが大学院に入ってくる頃にも、同じような問題が生じるのではないか。大

学教員は、アクティブラーニングのような方法では点数の付けようがないではないかというような議論に持っていこうとするが、そもそも点数を付けるために教育を行っているわけではないというところがなかなか超えられない。能力を伸ばす教育とはどういうことかということを根本的に考えないと議論がずれていく気がする。

- ・カリキュラム改革には教員の自己改革が最も重要ではないかと考えている。そのためには学長や担当理事が、JAISTはどうあるべきかという方向性をしっかり持って、勇気を持って発言していくべきである。
- ・JAISTは規模が小さな大学なので、教員が一つに結束し、一つの目標に向かうことができるのであれば、カリキュラム改革を行うことができるはずである。
- ・一般的には、知識は持っているが浅い人材が多いので、深く考え、深く議論ができる素養を付けた人材を産業界は求めている。JAISTがそのような人材を輩出できるということになれば、大きな特徴になるのではないか。
- ・PBL (Project-Based Learning) や学生を海外に送って経験させるという取り組みを行うときに、若い人は新しい刺激に弱い傾向があるので、良い経験をしたということで終わってしまい、その経験が十分に深まらないことがある。重要なのは、新しい経験をした後に1か月でもいいから何もせずに考えさせることであり、様々なプログラムをやるのはいいが、その後それを受け止めて内省する期間を設けるとよいと思う。

<報告事項>

- 1 金沢大学との融合科学共同専攻（博士後期課程）の再補正申請について
総務課長から、金沢大学との融合科学共同専攻（博士後期課程）の再補正申請について、資料4に基づき報告があった。
- 2 令和元年度会計監査人の選任について
監査室長から、令和元年度会計監査人の選任について、資料5に基づき報告があった。
- 3 令和2年度概算要求の状況について
会計課長から、令和2年度概算要求の状況について、資料6に基づき報告があった。
- 4 令和元年度人事院勧告について
人事労務課長から、令和元年度人事院勧告への対応について、資料7に基づき報告があった。
- 5 令和元年度入学者数について
教育支援課長から、令和元年度入学者数について、資料8に基づき報告があった。

6 学校教育法等の一部を改正する法律等の施行について

総務課長から、学校教育法等の一部を改正する法律等の施行について、資料 9 に基づき報告があった。

7 最近の本学の活動状況について

大学戦略・広報室長から、最近の本学の活動状況について、資料 10 に基づき報告があった。

8 最近の本学に関する新聞報道について

大学戦略・広報室長から、最近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。

<その他>

1 次回の開催について

議長から、次回の本協議会の開催を令和元年 11 月 21 日（木）に予定している旨の説明があった。

資料

- 1 第 81 回経営協議会議事要録（案）
- 2-1 大学の取組等の現状
- 2-2 修了生の進路
- 2-3 大学評価による大学の状況
- 3 カリキュラム改革の検討状況について
- 4 金沢大学との融合科学共同専攻（博士後期課程）の再補正申請について
- 5 令和元年度会計監査人の選任について
- 6 令和 2 年度概算要求の状況
- 7 令和元年度人事院勧告について
- 8 令和元年度入学者数について
- 9 学校教育法等の一部を改正する法律等の施行について
- 10 最近の本学の活動状況について
- 11 報道された本学関係記事