

平成30年度第2回国立大学法人埼玉大学経営協議会議事要録

日 時 平成30年9月13日(木) 13:30～15:10

場 所 事務局第1会議室

出席者 山口学長、伊藤理事、重原理事、平林理事、秋山理事、
小川委員、佐々木委員、利根委員、平本委員

欠席者 内海委員、奥野委員、小安委員

陪席者 齋藤監事、小川監事、中林副学長、井口副学長、堀田副学長、川又副学長、
野中教養学部副学部長、柳澤経済学部長、薄井教育学部長、
鈴木理工学研究科長、坂井理学部長、黒川工学部長

山口学長から、内海委員、奥野委員、小安委員が本会議を欠席する旨、報告があった。

平成30年度第1回議事要録の確認について

平成30年度第1回国立大学法人埼玉大学経営協議会議事要録(案)の確認が行われ、了承された。

報告事項

1 平成31年度概算要求について

平林理事から、資料2に基づき、平成30年8月31日に文部科学省から財務省へ提出された国立大学関係の予算について、本学における機能強化分の要求額は、対前年度33,000千円増の107,720千円(うち新規分は45,000千円)である旨の報告があった。

2 平成29事業年度財務諸表の文部科学大臣承認について、

平林理事から、資料3に基づき、平成29事業年度財務諸表について、文部科学大臣から承認された旨の報告があった。

その他

1 埼玉大学の最新の動向について

山口学長から、資料4に基づき、平成31年度概算要求における組織整備について説明があった。

次いで、重原理事から、資料5に基づき、本学が運営拠点大学として選定された「科学技術の社会実装教育エコシステム拠点の形成事業」の概要について説明があった。

その他における意見等は次のとおり(学外委員、 学内委員等)

Society5.0 において求められる人材について、埼玉大学が考える学生のイメージはどのようなものか。どのような技能を持って、どのような方面に進出させたいのか、ビジョンがあれば伺いたい。

Society 5.0 とは、サイバー空間と現実社会が高度に融合した「超スマート社会」を実現させることが目標であることから、それに資する人材とは、数理・データサイエンスを社会の様々な課題に応用できるような人材であると捉えられている。そのため、数理・データサイエンスの素養も身に付けた工学系人材を育てるとというのがポイントになる。その上で、今回本学が運営拠点大学として選定された本事業においては、科学技術を社会実装することがキーワードであるため、事業化を見据え、工学と経済経営をメジャー・マイナーとして計画を立てた。その部分自体は、Society 5.0 とは直接関係ないが、トータルとして、そのような新たな工学系人材を作り上げることを勘案した。

これからの若い人材にどのような力を持ってほしいのか。それは、これからの世の中がどのように変わっていくのかの認識によって変わってくると思う。Society 5.0 においては、膨大なデータが一カ所に貯められて、人間の平均的な動き・思考が全てデータ解析されるような世の中になってくる。それによって、色々な職業を大きく変えてしまうのではないかと考えられている。例えば、ドイツの Industrie 4.0 では、1300 万人ぐらい失業するが、1400 万人ぐらいの新しい雇用が生まれると考えられている。それぐらい仕事の内容が大きく変わり、文系でも理系でも変わらないような時代が来ようとしている。そのような時代を迎える中では、従来型の教育を受けているだけではなく、専門家でなくてもデータ解析の基礎的な知識を持っていた方が良だろう。それらの知識は、広い意味で教養として身に付けるものとして、学士課程教育改革の中でも考えている。今回は工学系人材ということに限っているが、工学系人材として様々な立場から社会に貢献しようとしたときに、人工知能や統計解析などに係るスキルは非常に重要なツールとなるため、情報工学の専攻でなくても最新の動きを知っていてほしい。ただし、これからの世の中が全て科学技術の世界になるということではない。一時、STEM(Science, Technology, Engineering, Mathematics) という言葉が使われていたが、今は STEAM(Science, Technology, Engineering, Art, Mathematics) といって、科学技術、データサイエンスが中心になる社会になっても、考え方の基本としてリベラルアーツも重要となっている。それを両立し、教育プログラムを作っていくことが、今後の埼玉大学の教育にとって重要である。今回は、データサイエンスや情報科学技術に係る教育を前面に出したプログラムになっているが、もっと大きなスケールで物事を考えられる人材を育てるため、学士課程教育全体の改革を考えていきたい。

事例を挙げると、このところ自然災害が多い中で、その災害に対して、強靱な社会をいかに作るかが一つの大きなテーマである。今までは、災害をどのように防ぐかと

ということだけ考えてきたが、防ぐことを中心に考えていたのでは人手が多く必要となるため、今までのやり方だけでは駄目だろうと考えられている。Society 5.0を迎え、ビッグデータを分析して、いち早く予測を行った上で、どのように対応策を練るかが重要である。それだけではなく、例えば、大雨や災害が起きたときにどのように対応するかも含めて、数理・データサイエンスやIoTなどを活用した超スマート社会を作るときに、具体的にどのような人材が必要なのかを考える必要がある。

産業界において、そのような社会に対応しようとしている企業はごくわずかであり、ほとんどはどのように対応してよいかわからない。埼玉県内の企業では、自社の中でそのような取組を打ち出せるような企業は少ないと思われ、英知が必要となり、地元の大学でこのような分野に特化することによって、必然的に産業界との連携を高めるチャンスになると思う。現状としては、この分野の研究者と接点を持って、実際にどのような社会に変えていかなくはないのか、議論の中で組み立てて、つながりを作っていくことが重要だと思う。

文理融合の研究領域として、東アジア SD 研究領域を挙げられているのは、これまでの実績や発展性を考えたものだと思う。それ以外の領域でも文理融合領域として重要なものがあると思うが、それらについては今後どのようにするのか。さらに、文理融合教育は、全ての学生に対して必要だと考えるが、その対応について、教養教育等の中でどのように考えているのか。また、理工学研究科に実務家教員を配置しているが、人文社会科学研究科においては、その実務家教員との関係は具体的にどのような扱いにするのか。それと併せて、今後意欲的に多様性と融合の具現化などの将来展望を考えると、教員組織の一元化は必然的なものだろうと思う。教員組織の一元化に向けて、具体的にどのように対応していくのか。

東アジア SD 研究領域を選択したのは、この領域であれば一定程度の教員数が維持できて、実質的に動けると判断して選択した。それより規模が小さくても複数人数の文理融合研究も動いているため、それをどのように奨励していくか考える必要がある。一つには、文理融合研究を奨励するため、学内予算で研究助成することを考えている。今回は東アジア SD 研究領域を選択したが、この領域を未来永劫固定するつもりはない。その時々で適切な領域を作っていくことにしている。また、文理融合型の領域を研究機構の下に仮置きしているが、文理融合を考えたときに、教員組織の一元化は避けられないと思っており、少しずつ下地を作っているところである。

一歩踏み出したという理解でよいか。

踏みだそうとしているという理解でいてもらいたい。教員養成のミッションが重くのしかかる教育学部の教員を全学共通で組織化する際、それをどのように整理するかが非常に難しいと思われる。一元化に向かってはいるが、なかなか進められていないところである。

基礎研究と応用・実用化研究を双方向で一体化させるような形でやりたいという

のはよくわかるが、本来的には一つに括れないのではないか。段階的にそうなっていくのかもしれないが、時限的にということなので、その期間だけというのいかなものかと思うが、どのように考えているのか。

教員のマインドの問題が大きい。基礎研究をメインにやる教員と、実装をメインにやる教員とでは性格が異なる。それらを分けたとしても、一緒にしたとしても、コーディネートする必要があるが、なかなかそのような人材がいない。今回、そのコーディネーターを一人置こうとしている。大学としては、基礎研究は基礎研究としてしっかり成果をあげて、埼玉大学の研究力が高いということを発信したいが、それを無理矢理応用研究にまで広げていくと、却って弊害が起きるかもしれない。

基礎研究を行う部門と応用・実用化していく部門と、ポンチ絵では分かれているが、学内の教員としては重なっているところもある。ただ、基礎研究と応用・実用化研究とでは内容が異なり、基礎研究を行っている教員は、実用化を考えていくときに、産業界の分野が分からないため、実務家教員やコーディネーターの力も借りて、基礎研究と応用・実用化研究をつなげ、さらに、社会ともつながっていくようになると思う。

次いで、山口学長から、資料6に基づき、国立大学全体の状況について説明があった。

地方には人口減少問題があるため、このような統合という話が出てくるのだろう。埼玉大学は、首都圏に位置するというアドバンテージがある中で、そのような構成を組まなくても問題ないかもしれないが、それに甘んじていると学生・教員のブラッシュアップができなくなるかもしれない。やらないと決めるのではなく、可能性は常に追求しつつ、効率化と高度化を並行して進められるような情報収集を行った方が良いのではないか。地元の企業としては、埼玉という名前を大事にしてもらいたいと思うが、首都圏の中だからこそ、境界を越えた連携ができるような可能性も感じる。ぜひ色々な研究をしてもらいたい。

埼玉県というのは立ち位置が難しい県であるが、逆に色々な可能性があるということの裏返しであるため、拙速に物事を考えることなく、かつ、遅れることなく、という意識でうまく動かそうとしている状況である。

これほど新しい学部等が全国でできているとは思っていなかったが、全く新しい学部ができているというわけではないのか。

他の学部を縮小するなどして、原資は学内のものを利用している場合がほとんどであり、完全に新設というところはないと思う。

埼玉大学では教育学部の定員を50名減らして対応したということだが、全体の定員は変わっていないのか。また、他大学では、定員が減っている大学もあるのか。

定員が減っている大学もある。本学は定員の維持ができているが、めずらしい大学

かもしれない。取組によっては、若干定員を増やすこともできるが、少子化で学生数が減るため、基本的に増えるということはない。本学では2013年に学部を越えた再編・連携による大学改革を行ったが、そのときの選択肢として、教育学部の定員100人を減らし、新学部を作ることもできたが、本学では理工学研究科を強化するという選択をした。

当初、運営費交付金が年々下がり、経営的側面から大学間連携・再編の話が出てきた。その経営的側面から話が出発したのは問題があると考えている。今やるべきことは、基本的な大学間連携をどのような形で進められるのか模索し、その中でどのようなやり方をすれば最善・最適なものになるのか、まず話し合うことが先決だろう。それによって、教育・研究力をどのように高めるかということの主眼に物事を考えていけないといけない。経営ありきからスタートすると、色々な点で将来的に禍根を残すのではないかと考えている。現在の国立大学法人制度では学長に全ての権限を集中している。経営は教育のためにあり、今の国立大学法人制度は、教育をより充実するために経営はどのようにあるべきかという観点でできている。いくつかの大学を併せ、新たな法人を作ったときに、それぞれの大学が持っていた特色などをどのように生かすか、相当に慎重・綿密な議論をしていかなければならないのではないかと考えている。

本学においては、まずどこを連携・協力すればどのような効果があるのか、どのようなものが必要なのか、十分に研究をした上で対応してもらいたいと思う。その際に、今の大学制度を考えたときに、教育について一番問題なのは、自分の大学だけで学生を育てるという意識が強すぎるという感じがする。そうではなくて、色々な立場、色々な背景、色々な考え方がある中で、そういう人たちがより集まる形で教育が行われることが必要である。また、学生間の交流も十分に行えるような仕組みを併せて考えてもらいたい。

本学の組織を維持しつつ、機能を強化して、埼玉大学としての力をもっと強めていくことも検討しているが、この規模で頑張るには限度がある。ある部分では連携した方が、もっと機能強化ができ、埼玉大学のプレゼンスが上がる、ということは間違いなくありそうである。例えば、教員養成の部分では、単独でどこまでできるか、全国的に難しくなっている。徹底して協議した上で、メリットがあり、より良い教育の醸成ができる、ということになれば、積極的に進めるべきだろうという整理はしている。連携については色々な事例を集めようとしているところであるが、国立大学として、一法人複数大学については財政的なメリットはほとんどないのではないかと、という人が多くいる中で、大学ごとに教育するのではなく、全体で学生を育てるという意識が少しずつは出てきている。留学生を例にすると、留学生を一括で募集し、一括で受け入れて、何年間かはどこかの大学で教育し、その後は留学生の興味のある分野が強い大学に移動させる、というような理想もある。そうすると、学生の経済的負担も

増えるため、その点の支援も考えなければならない。例えば、北海道の3大学の統合により、学生と一緒に教育することは、それぞれ違う分野の教育を受けられるのだから悪い話ではない。学生の受講方法について、一つは遠隔講義が考えられるが、それだけでは不十分である。短期的にでも学生を一カ所に集めて集中的に教育したいが、そのためには、学生寮や移動経費をどのようにするか、というのが課題だと北見工業大学学長が言っていた。先行している事例がグッドプラクティスになれば良いが、なかなか難しそうだと見ている。

ガバナンスのところで、学長の他に権限を持った別の長を設けるとするのは、私学でいう理事長のようなものなのか。

そのとおりである。経営に責任を持つ人と、教学に責任を持つ人を分けるべきで、東北大学では既にプロボストというポストを作っていて、それに近いことを行っている。複数大学を一法人の下に置くとすれば、それぞれの大学に学長を置かないと動かないだろう。両方を束ねる長が法人の長であり、そういうことができるようにならないと、一法人複数大学化が進まないだろう。経営と教学を分ける動きは出つつあるが、一法人一大学だと個人的にはなかなか難しいと思う。

人事給与改革の中で教員評価とあるが、本来的には給与の問題ではなく、教員のレベルなどを正確に評価することが絶対的に必要である。任用期間を設けているはずだが、形骸化している。むしろ、個々人の差をはっきりと見て、能力に応じて処遇や一時金などを考えることが当然必要で、給与という問題ではなく人材育成の観点から導入し、実行していくことが必要である。

今の教員評価は人事システムとしての話であり、それが給与システムに反映されていくというのを一緒に論じてしまったために、若干の誤解を招いたしまったかもしれない。大学はこれまでも教員評価を行ってきており、例えば、助教から准教授になる際、また、准教授から教授になる際も評価を受けないと昇任ができないようになっている。我々としては毎年行うのが教員評価ではないだろうと反論したいものの、やはり昇任のときだけしか評価しないのでは問題があるということで、今はどこの大学でも毎年教員活動評価を行っている。ただ、評価の高い人は評価しやすいが、評価の低い人に対してマイナスとして評価できていないのが現状である。そこにメリハリをつけて評価すべきというのが今の国の動きである。一つの大きな目的は、若手研究者のポストをしっかりと確保して、採用していくことであるが、日本型のシステムの中では簡単ではない。その中で比較的やりやすい年俸制を導入して、評価により差別化を図って処遇を変えていくと、教員の流動化が起こり、より良くなるという目論見のようであるが、国立大学だけで年俸制を全教員に導入しても、流動化が起こるとはとても思えないのが正直な感想である。いずれにしても教員の評価はしっかりとやっていかなければならない。

2 次回日程（平成30年11月15日（木））

山口学長から、次回日程の開催時刻については、改めて各委員の都合を調整したい旨の連絡があった。

以上