

## 国立大学法人九州工業大学経営協議会議事要旨（令和元年度第2回）

1. 日 時 令和元年11月18日（月）13:00～14:50
2. 場 所 戸畑キャンパス 百周年中村記念館 特別会議室
3. 出席者 麻生委員，池上委員，小笠原委員，北橋委員，工藤委員，坂井委員，  
高原委員，辻委員  
（五十音順）  
学長，理事（教育・財務担当），理事（研究・産学連携担当），  
理事（総務・労務・施設担当），  
工学研究院長，情報工学研究院長，生命体工学研究科長
4. 列席者 近藤監事，林田監事，副学長（学生・附属図書館担当），  
副学長（入試・広報担当），副学長（情報担当），  
副学長（男女共同参画・社会連携担当），  
教養教育院長

### 5. 議長挨拶

議長から，開会の挨拶とともに，本学特任教授がストーカー規制法違反容疑により逮捕されたことについて，誠に遺憾であり，現在，事実関係を確認中である。今後，このようなことが繰り返されることのないように，全ての職員への指導を改めて徹底するとの説明があった。

### 6. 会議成立

構成員18名のところ，15名の出席により定足数を満たしていることが確認された。

### 7. 議事録の確認

令和元年度第1回経営協議会（令和元年6月19日）の議事要旨の確認について説明があり，了承された。

### 8. 審議事項

#### （1）人事院勧告に伴う給与改定等について （資料2）

理事（総務・労務・施設担当）から，人事院勧告に伴う給与改定等について説明があり，審議の結果，原案どおり了承され，役員会に付議することとした。

#### （2）学校教育法等の一部を改正する法律等の施行に伴う関係諸規則の改正について （資料3）

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伴う関係諸規則の改正について説明があり，審議の結果，原案どおり了承され，役員会に付議することとした。

## 9. 報告事項

### (1) 令和2年度予算の概算要求について

(資料4)

理事(教育・財務担当)から、令和2年度予算の概算要求について説明があった。

### (2) 平成30年度九州工業大学基金の報告について

(資料5)

総務課長から、九州工業大学基金の報告について説明があった。

学長から、現在、創立110周年記念として建設事業募金を行っており、引き続き募金活動を推進していくことについて、補足説明があった。

## 10. その他

### (1) 第3期の業務状況に係る報告について

(机上配付)

学長から、第3期の業務状況に係る報告について、下記のとおり説明があった。

#### 【教育】

P3~4: 教育の国際化として、GCE教育に取り組んでおり、複合的な教育環境を学内外に整備してきた。特に、平成30年度の海外派遣学生は697名であり、全国立大学中において、昨年の5位から3位という高い海外派遣学生率となっている。

P5~6: 志願倍率並びに偏差値の推移は、18歳人口減少の中、年々上昇傾向にある。志願倍率については、2018年度と2019年度を比較しても上昇している。直近の推薦入試Iの倍率も、昨年の3.1倍から3.71倍に上昇しており、受験生から高い評価を得ている。

出身県別の入学者については、福岡県外からの入学者が56%となっており、関西・東海地方からの志願者も増加している。

P7~10: 就職状況については、良好な状況を堅持している。大学院生だけに限ると、東証1部上場企業への就職率は、全体の61.1%となっている。

多様なキャリア支援として、特に学内での合同企業説明会については、700社を超える企業が参加している。今年度は、現時点で昨年を超える750社超の申込状況であり、開催日程も1日増やし、3日間とする予定である。今後は、企業と学生双方の満足度を高めていきたいと思っており、引き続き推進していく。

正課外活動の学習活動にも注力しており、最大200万円の支援を行っている。安川電機様からご支援をいただいております。ロボカップにおいて連覇を果たすなど成果を出している。また、この活動に共感いただき、2018年度は千鳥屋本家様、さらに2019年度からは、Q T net様、佐電工様からご支援いただけるようになり、少しずつ産業界の方々が、学生の取組みに関心を持っていただけるようになってきた。

学修成果の可視化コンソーシアムについては、12校4社に参加いただいております。産業界と意見交換しながら、学生の学修成果の可視化に努めていきたい。

## 【研究】

P12～P14： 研究活動支援として、組織的な連携を推進するために、共同研究講座の設置や海外の大学・研究機関と組織的・持続的に共同研究を行う取組みを行っている。

教員の学外連携への支援については、卒業生との連携支援や国際共同研究指導制度などに取り組んでいる。

研究組織戦略としては、大学として特徴的な研究を推進するために、戦略的研究ユニット・重点プロジェクト研究センター・戦略的重点プロジェクト研究センターを設置している。

共同研究講座については、現在11件あり、今年度で既に3件増加した。国際連携においては、プトラ大学と2件、台湾科技大学と5件の国際共同研究を支援し、今年度新たに、ペトロナス工科大学との2件を支援している。国内では、情報通信研究機構と5件の組織的な共同研究支援を開始した。

P15： 共同研究額については、2013年度の2億円程度から、2018年度7億円に増加し、企業からの信頼を得てきている。

P16： 国際ネットワークの形成については、海外拠点としてマレーシアプトラ大学のほかに、キングモット工科大学北バンコク校内に、新たに2つ目のサテライトオフィスを設置し、新規拠点の活用や連携強化を推進している。

論文の国際共著率については、世界平均の国際共著論文率が約23%のところ、本学では35%を超えてきており、研究の国際化が進んでいる。

P17： 産学連携の発展では、キャンパスの中で未来を感じるような研究活動を実施する第1弾として、無人店舗を戸畑キャンパス内に設置し、第2弾として、ローカル5G実証試験も検討している。

## 【社会連携】

P19： 地域企業との取組みとして、学術指導制度を設け、技術相談件数は2016年の80件から、2018年は152件に増加した。

自治体等との連携において、北九州市とは、産学官懇談会に参加し、市内大学関係者及び北九州商工会議所との意見交換を行った。また、北九州市活性化協議会に参加し、北九州地域産業人材育成フォーラムと連携し、インターンシップを受け入れるなど、多様な活動が活発に行われている。飯塚市とは、ふるさと納税制度において大学応援メニューを追加していただいた。

また、クラウドファンディングを開始し、多くの寄附もいただいている。

P20： 特に北九州市との関係では、地域大学・地域産業創生交付金事業が始まり、北九州市、FAIS、安川電機とロボットの研究開発・人材育成に取り組んでおり、今後の成果に期待している。

P21： 社会に広く本学の活動を知ってもらうために、東京において、110周年記念フォーラムを開催し、産業界、卒業生など250名を超える参加者があ

った。

P22～P24： 本学の教育研究活動の価値を広く理解してもらうために、定期的に「学長記者懇談会」を開催しており、新聞・マスメディアに取り上げられる機会は、2016年度の250件から、2018年度は、400件超に増加している。

異業種連携として、博多大丸でのコラボイベントを2度開催し、今後も継続して開催していく方向で検討している。

RKB毎日放送と連携協定を締結し、RKBの制作番組において、本学の活動が複数回取り上げられた。

広報資料として、研究内容をわかりやすく紹介する『KYUTECH LAB』（WEB・冊子・パネル）を作成した。

### 【管理運営】

P26～27： 経営改革の進捗では、様々な改革を行い、組織力を向上したいと考え、迅速な意思決定を可能にする仕組みとして、学長企画室を新設した。

戦略的な教員人事を推進し、教員の部局間異動を実施している。

また、事務職員による人事制度改革マラソンを開始した。

新年俸制等、人事給与マネジメント改革の検討を開始し、技術職員の処遇改善にも取り組んできている。

教員の満足度調査を行うとともに、その結果から具体的な意見・課題を得るため、フェイストゥフェイスでの対話を約3分の1の教員と3キャンパスで実施した。対話で得られた意見・課題を総括し、今後の取組みを検討予定である。

P28： 人事制度改革マラソンでは、事務職員の満足度調査から得た課題を元に、全ての構成員が「安心と誇り」をもって働ける職場の実現に向けて、職員有志によるワークショップを開催し、その検討結果を踏まえ、施策を具体化している。

P29： 平成28年4月に男女共同参画推進室を新設し、平成29年2月には、在宅勤務制度を導入し、女性限定公募も行っている。

男女共同参画推進に向けた取組みとして、女性の教員比率の向上については、既に設定したKPIを上回っている。在宅勤務制度については、男性教員も含む利用者9名という実績は、全国立大学中で最多の利用者数である。

P30～32： 学外からの評価については、2年連続で環境大臣賞を受賞した。また、外務大臣賞も受賞している。

教育現場からの評価としては、例えば、全国国立大学ランキングにおいて、面倒見が良い大学で2位の評価などをいただいている。九州地区国立大学ランキングにおいて、グローバル教育に力を入れている大学として、前年度の圏外から2位に躍進しており、本学の活動が社会に認知されてきている。

有名企業400社への就職実績においては、全国8位：西日本1位であり、企業から評価されていると感じている。

世界大学ランキングにおいては、アジアの大学が伸びてきておりQSではランクが下がっているが、国内でのランクは少しずつ上がっている。分野別ランキングでのEngineering and Technology分野においては、日本の大学で昨年の17

位から15位に上がった。

以上のとおり、教育・研究・社会連携・管理運営に取り組んできたところであり、さらに基盤を確実にするために、教育研究の質を高めていきたい。

引き続き、下記のとおり各委員と意見交換があった。

(○：学外委員及び監事，△：学内委員)

○： 教育・研究・社会連携・管理運営について、十分に推進しているが、今時点の中期計画の達成具合はどの程度か。また、教員の不祥事への再発防止にむけてどう取り組むのか。

△： 今時点の中期計画の達成具合は、6年の期間のうち、4年目にあたるが、高い目標値もあるものの、年次進行としては達成してきている。残りの2年間で、引き続き強く推進していきたい。

全学における教員への不祥事の再発防止に向けて、外部の有識者の協力を得ながら、研修など改善を行う。さらに、学長対話で得た課題についても、改善に取り組んでいく。

○： 18歳人口の減少など厳しい環境の中、右肩上がりのデータの数値は素晴らしい。ただ、今の数値は、数年前からの取組みの成果の賜物であり、今後、継続的に向上させるためには、引き続き努力が必要と思う。

また、ES（従業員満足度）が課題であり、コミュニケーションの改革等は難しいが、高めるための取組みを行ってほしい。

KPIの設定や大学マネジメントのスパイラルも良く、特に、博多大丸やRKB毎日放送との広報活動は、効果的・理想的であるが、放映にあたり料金は発生しているのか。

△： 今後、数値をさらに向上させるために、もう一段の工夫が必要だと考えている。これまでやっていなかったような取組みも考える必要があり、第4期につなげるために、残り2年間で実施を検討したい。

また、ES（従業員満足度）を高めていきたいと思っており、事務職員においては、人事制度改革を推進している。教員においては、成長が実感できるような大学であると共感されるように取り組んでいきたい。

RKB毎日放送における番組放送においては、連携協定に基づき放送されたため、料金は発生していない。

○： 博士後期課程の進学状況はどうか。また、社会人に対するリカレント教育などの取組みはどうか。

△： 博士後期課程の進学の希望者が多く、今年度に工学府の定員を増やしたが、更なる入学希望があり、良好な状況である。

社会人に対するリカレント教育については、まだ対応ができていない課題の一つである。今後、地域の企業の方に来てもらえるような地域の企業のニーズに対応したリカレント教育を構築したいと考えている。

- ： 男女共同参画推進における在宅勤務制度はどういった取組みか。また、課題等があればお教えいただきたい。
- △： 在宅勤務制度は、教育職員を対象としており、導入した背景としては、女性研究者の環境改善のためであり、特に、ライフイベントにある教育職員を想定して開始した。実施する中で、男性の教育職員も対象に広げたり、育児の対象者年齢も引き上げたり、介護に関する要望等も取り入れて改善している。
- 課題としては、現在の教育職員限定から、今後、事務職員への拡大に向けて、環境整備やどのような仕組みがよいのかが検討課題である。
- ： 全国国立大学ランキングにおいて、面倒見が良い大学として、2位となっているが、どのような取組みが評価されたと考えているか。
- また、未来思考キャンパスにおいて、ローカル5G実証試験を検討中とのことだが、進展具合はどうか。
- △： 特別に取り組んでいることはないが、大学の文化として、教員が学生と寄り添う時間が多いということがあげられるのではないかと思う。全体的に、事務職員・技術職員・教育職員が学生に寄り添っている印象を持っている。
- ローカル5G実証試験については、総務省への申請や北九州市との協議が必要であり、今から検討する段階であるが、自由な研究ができるような環境にしたいと考えている。
- ： 女性限定公募があるが、どのようなやり方で限定しているのか。
- △： 女性限定公募については、全学で設定されたKPIを達成するために各部局において実施した。現在、KPIは達成しているため、より多くの女性教員の獲得を目指す場合には、協議して決定することとなる。
- ： うまく取組みがいかない場合のモチベーションを保つ仕組みは何かあるか。数値が複数年の推移で表されているが、KPIに対する将来予測もあればもっとよいのではないか。また、良い数字だけでなく、悪くなった数字の推移も資料にあると改善の提案ができるのではないかと思う。
- △： モチベーションの維持については、難しい課題だと認識している。企業においては、利益を投資して拡大再生産することで良いスパイラルになるが、大学の場合は、良い教育研究をしても、予算は増えないため、大学がさらによくなる仕組みがないことに苦労している。
- 悪い数値というのは、言い換えれば改善できる余地がある点であり、例えば、研究において、国際共著論文数などは向上してきているが、一人当たりの論文生産性については改善が必要と考えている。
- ： 北九州市においても、ふるさと納税を活用して大学を応援することについて、来年度の実施に向けて検討を進めている。
- 地域大学・地域産業創生交付金事業については、唯一無二の事業であるが、大学からの意見等があればお教えいただきたい。

また、ローカル5Gの展開に関して、地方自治体としても検討しておくべき課題があれば教えていただきたい。

△： 運営費交付金は減少している中、ふるさと納税について検討いただき、大変ありがたい。

地域大学・地域産業創生交付金事業については、10年のうち5年間だけ補助金があり、残りの5年間分の費用が問題であるため、今後ともご協力をお願いしたい。

ローカル5Gについても、今後、相談させていただきたい。

## (2) 人事制度改革マラソンについて

(机上配付)

学長企画室長から、人事制度改革マラソンについて説明を行った。

説明後、下記のような意見交換があった。

(○：学外委員及び監事，△：学内委員)

○： 大学の組織として自律的に、このような取り組みをしていることは、すばらしく、推進していただきたい。企業の場合は、外部から指導を受ける場合があるが、外部からの指導は取り入れているのか。

△： ワークショップでは、外部のコンサルタントが入っており、指導を受けている。

○： 教員と事務職員がそれぞれの専門性を発揮しながらパートナーとして協働することは大事なことと思うが、大学経営の重要な部分を事務組織が担うことについて、教員の不満はないか。

△： 教員は、昔に比べ、評価や教育についても学生対応など業務が増えているため、事務職員が教育研究以外の部分を支援し、教員からの要望にも沿って、研究時間確保ができればよいのではないかと考えている。

また、すべての大学経営の業務を事務組織において担うわけではなく、事務組織でできることはやっていくというスタンスである。

○： 外部のコンサルタントが作った改革案を実際に行うか検討している状況をよく見かけるが、事務職員が主体的に取り組んでいることはよい方向に向かっていくのではないかと思う。

## (3) 令和元年度経営協議会の開催日程について

(資料6)

総務課長から、令和元年度の経営協議会の開催日程について説明があった。