

国立大学法人長岡技術科学大学
令和5年度第5回経営協議会議事要旨

日時 令和6年3月14日（木）14時59分～16時25分

場所 KKRホテル東京 平安の間

出席者 鎌土議長、天羽委員、荒木委員、角田委員、合田委員、関委員、谷口委員、Tran委員、
和田委員、梅田委員、吉田委員、佐藤委員、武田委員、高橋委員、井原委員
（議事の表決委任による出席：池田委員、磯田委員、小花委員 欠席者：高見委員）

陪席 日下部監事、野本監事、大塚附属図書館長

事務局 事務局次長（総務担当）、財務課長、監査室長、企画・広報室長事務代理、総務課専門員、財務課財務企画係長、企画・広報室専門職員、企画・広報室係員、総務課総務係員（古川、速水）、財務課財務企画係員、学生支援課留学生支援係員（文科省出向）

配付資料

- 令和5年度第4回経営協議会議事要旨（案）
- 資料1 国立大学法人長岡技術科学大学令和6年度の計画（案）
- 資料2-1 令和6年度長岡技術科学大学予算編成（案）のポイント
- 資料2-2 令和6年度長岡技術科学大学予算編成（案）の概略
- 資料2-3 令和6年度長岡技術科学大学運営経費当初予算（案）
- 資料2-4 令和6年度間接経費（全学共通分）の執行について（案）
- 報告1 国立大学法人等における剰余金の翌事業年度への繰り越しに係る承認について
- 報告2 令和6年度経営協議会開催日程

議事に先立ち、令和5年度第4回経営協議会議事要旨（案）について説明があり、案のとおり承認した。

【審議事項】

1. 令和6年度の計画について

和田委員から、資料1に基づき説明があり、審議の結果、これを承認した。

主な質疑応答は以下のとおり（○：学外委員からの質問、意見等 ●：大学からの回答）。

○他大学で行っていない長岡技大の特徴的な取組を強調して示せば、より評価も高くなる。

●今後のアクションとしては、ソーシャルインパクトを明確に示し、それを国内だけでなく、グローバルに情報発信し、PRしていきたいと考えている。そのための方策として、ソーシャルインパクトが進んでいる英国の大学に視察に行く、また、先方の研究者を本学に招くこと等を検討していきたい。

○今までは目標の数値を達成すれば評価されたが、近年は達成だけでなく、達成後にどのような具体的成果があったかを求められている。例えば、目標を達成した結果、学生にどのような変化があったか等を示せば、評価も高くなると思う。

●SDGsのゴール9（産業と技術革新の基盤をつくろう）のハブ大学であることのアピールも非常に重要と考えている。最近では、論文にも、対応するSDGsのゴールの種類が記載されている。本学が世界標準より上回っているゴールは、ゴール6、7、9、11で、特にゴール6（安全な水とトイレを世界中に）とゴール7（エネルギーをみんなに。そしてクリーンに）は特に優れていると考えている。ゴール6の水環境の関連では、能登半島地震の被災地に共同研究で開発した循環装置を設置し、貢献している。また、ゴール7のグリーンエネルギーの関連では、他大学では論文でも材料開発に関する記載が多いが、本学では風力、太陽光等のエネルギーを作ることやそれらを蓄える二次電池等に関わる教員、スマートグリッドに

関わる教員等、多様な人材が揃っている。それらを連携させてパッケージ化することにより、地域貢献ができるのではないかと考えている。本学の教員がSDGsのどのゴールに貢献しているか、また、それらが社会実装化され、ソーシャルインパクトに繋がっているということについても示していきたい。

- 共同研究や受託研究の件数を伸ばす等の検証可能な評価指標が非常に具体的で良いと思うが、近年、日本全体の傾向として、他国と比較して、論文の質が低下している、また、研究費が多いが成果に結びつかないといったことも指摘されている。数だけに留まらず、そこから先の成果を指標として示せば、もっと良いと思う。
- 今後、教員にソーシャルインパクトをどのように説明し、意識付けを行っていくかのシステム作りも必要と考えている。

2. 令和6年度長岡技術科学大学予算編成について

佐藤委員から、資料2に基づき説明があり、審議の結果、これを承認した。

主な質疑応答は以下のとおり（○：学外委員からの質問、意見等 ●：大学からの回答）。

- 全体で前年度から約35%増というのは良いことであるが、前年度からの繰越分等もあり、堅実な経費執行が求められるということを理解・共有しておく必要がある。
また、定年外退職者の内訳はどのようなものか。流動化であれば良いことだが、別の要因もあるのか。
- 他大学や高専への異動や海外への転出等で、流動化と言えるものである。
- 定年外退職者という表現はあまり良くないかもしれないが、人材が固定化するよりは流動化していることは良いことである。長岡技大から良い人材が出たとなれば評価されることでもあり、その分、新たな人材を採用し循環させてほしい。
- 補助金プロジェクト事業の収入は、人件費でも分野等が限定される等、使途も固定化し、制約が多いと思うが、文部科学省からの運営費交付金が減額されていく中で、今後を考えると自由度の高い予算の獲得も必要になってくると考えられる。何か対策等はあるか。
- 補助金プロジェクト事業による成果をもとに、企業との共同研究の拡大や、間接経費も獲得できるような新たなプロジェクト事業への申請等が考えられる。間接経費として収入が増えれば、その分予算執行の自由度も高くなっていく。同時にそれらの利用により別の事業に展開し、循環させていくような体制を整えていかないとならない。
- 大学として目指す分野の予算獲得を図っていき、そのような分野で活躍できる人材をプロジェクト事業の中で育成していくという理解で良いか。
- その理解で良い。科研費も同様で、研究シーズをもとに、個人だけでなくチームでの新規プロジェクト事業への申請、大型の共同研究への発展が考えられる。その意味で、実戦で活躍できる若い人材を増やすことが今後の重要課題となり、若い人材の採用を常に意識している。
- 戦略的な教職員採用とは具体的に何を指すか。
- 常勤教員では、若手教員を採用しPI（研究室主宰者）に育てることがある。また、URAやUEAの採用がある。URAは、チームでの成果をパッケージ化して、大きなプロジェクト事業に申請する場合等に個々の教員の橋渡しをするような役割を担える人材である。UEAは、一例では、SDGsの観点での分析をしながら、事業等の次の展開や方向性を定め、グローバル展開にも貢献してもらえるような人材である。
- URA、UEAの待遇は教員と異なるのか。
- 専門職として教員と同じ給与体系としている。
- 先日ある大学のURAと話す機会があった。若手の女性で、意欲のある優秀な方とお見受けしたが、ロールモデルがなく、かなり古い時代の技術職員のようなイメージで捉えられがちで積極的にチーム内での発言がしにくいような印象を受けた。長岡技大の場合はどうか。
- 本学でもURAの立場は難しいと考えている。最初は企業での実績のある人の採用を考えていたが、現在では若い人を採用し、本学の組織の実態に合わせ、教員と一緒に業務を進めながら育成しており、企業での実績がある人はコーディネーターとして採用している。URAは、本

学の特徴、教員構成、研究分野等を分析しながら、各種事業の申請について、その内容に適した教員の選択や、申請書の添削等も行っている。URAの人数は多くはないが、科研費等の採択件数も着実に伸びており、その貢献度は大きいと考えている。今後、新しくロールモデルを作っていくことが大切と考えている。

- 将来ビジョンの実現に向け、グローバル化も進めていきたい。具体的には優秀な外国人材の受入及び日本への定着の方策を検討している。高専はタイ、ベトナム、モンゴルにもできており、中央アジアのキルギス及びウズベキスタンでは、ロシアの影響もあり、日本に留学したい学生も増えている。そのような学生に長岡に来てもらい、優秀な学生には日本と母国の架け橋になってほしい。そのための環境作りが必要となってくる。4月に北東アジア地域との交流を行っている新潟県立大学と包括連携協定を結び、同大学と連携しながら県内にも貢献できる体制作りをしていきたい。また、ベトナムやメキシコを重点に支援しながら外国人材の受入体制を整えていき、同時に本学からも学生だけでなく教職員を派遣する体制作りをしていきたい。海外の大学の教職員ともディスカッションできるような職員の人材育成についても進めているところである。
- グローバル化を前面に押し出す以上、海外の企業や大学と交渉し、人的交流を行うようなプロフェッショナル人材育成のための組織設計を行う必要がある。長岡技大はグローバル化が他大学にない強みであり、ロールモデルになるようなグローバル化に対応した組織設計を行ってほしい。
- 国立大学経営改革促進事業にて、PI/PM（プロジェクトマネージャー）人材の育成を進めているが、PM人材の育成について来年度から本格稼働させる予定である。この2～3月に事務職員のPM人材の候補者2名が海外現地視察を行ったが、このような事務職員の中で専門職のようなPM人材を数名程度育成していきたい。
- 是非、スピード感をもって実現してほしい。
- グローバル化については、大学だけでなく、県や市等、地域と一緒に進め、地域の産業、観光等も活性化するようにしていくべきと考える。
- キルギス及びウズベキスタンとの交流に関しては、長岡市長（磯田委員）が現地を訪問し、それがきっかけで、長岡市から本学にも参画の依頼があり、スタートしたものである。
- 長岡技大は、地域との連携が進んでいるという評価もあるので、地域の力を活用し、地域と協力して進めているというアピールをすることで、更なる支援が望めるのではないか。海外の方に長期に滞在してもらうには、学校等、子供も受け入れられる体制作りも求められるので、長岡市とも協力しながら頑張してほしい。
- 長岡技大は留学生比率が高いことが特徴であり、本予算で計画している国際展開等の強化も素晴らしい内容である。先月、東京大学が文理融合の5年一貫制の教育課程の創設を発表し、秋入学での受入を行うことになっている。海外からの優秀な人材獲得にあたっては、日本の大学の4月入学という制度がその妨げとなる要因の一つともなっており、すぐに変更する等の対応は難しいが、今後、長岡技大でも入学時期について検討する考えはあるか。
- 改組の際等に秋入学についての検討は行った。実務訓練も含めた本学の教育制度上、秋入学が可能かについて、できなくはないという段階までは検討したが、カリキュラムと入学時期の変更を同時に行うことは難しく保留状態である。一部のプログラム等では既に導入しており、改組の終了後に再度検討してはどうかと考えている。

3. その他

主に以下のような質疑応答があった（○：学外委員からの質問、意見等 ●：大学からの回答）。

- 大学・高専機能強化支援事業（高度情報専門人材の確保に向けた機能強化に係る支援〔支援2〕）には申請したか。
- 本事業は、定員増を伴う条件で、本学は令和4年4月の改組の際に学部30名、博士後期課程5名の定員増を既に行っていることもあり申請を見送った。来年度までがチャンスだと認識しており、改組が終わってから検討したいが、現在までのところ申請は難しいと考えている。

情報・経営システム工学分野は20名増やし、教員の増加も行っているが、教員確保に苦労しているところである。

○2,000億円程度の予算が私立大学に配分されるが、あまり上手に機能しないことも想定されるため、国立の大学や高専が頑張らないとならないと考えている。最長10年間保証するものは教育関連では初めてであり、国立大学の予算も削減されてきており、今後の人口減少も考慮すると、このプロジェクトを成功させないと日本の将来に響くと考えている。

●情報系の人材は奪い合いの状態であり、教員で優秀な人の応募があれば、まとめて採用することも行っている。高専で情報系の学生が増えてきているので、そこから優秀な人材の確保に結び付けられないかと考えている。

○高専でも公募だけで教員の人員を満たすことが難しく、教員不足が非常に散見される。卒業生からの協力も仰いでいる。

●情報系の人材の公募を行うと、アプリケーション系の人々の応募は多いが、データサイエンス系の人々の応募が少ない。それぞれの分野での情報技術を活用して展開できる人材は多く、それだけでなく、数学の知識からデータサイエンスを扱えるような人材を確保できるのが望ましいが、学内でも引き続き検討が必要である。

【報告事項】

1. 令和4年度決算剰余金の繰越の承認について
佐藤委員から、報告1に基づき報告があった。

2. 令和6年度経営協議会の日程について
事務局から、報告2に基づき報告があった。

次回は、4月26日（金）に長岡で開催することとし、詳細については、後日、事務局から委員に案内することとした。

以 上