

国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学
学長選考・監察会議（令和6年度第4回）議事要旨

- 1 日 時 令和7年3月21日（金）13：00～15：40
- 2 開催方法 オンライン
※京都会場を設置
（京都会場）ホテルグランヴィア京都 5階 「草子の間」
- 3 出席者 板東、浅見、後藤、長谷川、藤沢、小谷、廣田、安本、別所、種池の各委員
出席監事 春本監事、柴田監事
陪席者 元平管理部長、蜂谷企画総務課長
- 4 配付資料
資料1 学長選考・監察会議（令和6年度第3回）議事要旨（案）
資料2 学長の業務執行状況の確認について（令和7年3月実施分）
資料3 学長の任期について

参考資料1 国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学学長候補者抱負
参考資料2 学長ビジョン2030
参考資料3 国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学中期計画
参考資料4 中期計画進捗状況一覧（令和6年9月末時点）
参考資料5 国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学学長選考基準
参考資料6 国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学長の業務執行状況の確認結果について（任期1～3年目）
参考資料7 学長の業務執行状況の確認方法
参考資料8 学長、監事等に対するヒアリングの実施時期及び手順

当日共有資料1 学長ヒアリング 令和6（2024）年度 業務執行状況
当日共有資料2 学長の業務執行状況の確認結果について（案）

5 議 事

冒頭、板東議長から、学長が乗車する公用車の到着が渋滞により遅れているため、当初予定していた議事の「（2）学長の業務執行状況の確認について」と「（3）学長の任期について」の順番を入れ替える旨の説明があった。

(1) 前回議事要旨の確認について

板東議長から、資料1の学長選考・監察会議（令和6年度第3回）議事要旨（案）について、委員による確認が済んでいることの説明があり、審議の結果、原案のとおり承認した。

(2) 学長の任期について

板東議長から、資料3に基づき、学長の任期について前回の会議で一定の合意に至った案についての説明及び学内委員のうち研究科の領域長である各委員から、各領域の構成員から集約した意見の紹介があり、それらを踏まえて議論を行った結果、学長の任期に関する制度を以下のように変更することで合意ができたと思われるとの発言があった。なお、最終決定は関係規則の改正の際に行うこととし、次回以降の会議において審議することとした。

<引続きの在任期間の上限>

(変更前) 6年

↓

(変更後) 12年

<任期>

(変更前) 通常学長選考後4年、再任審査後2年

↓

(変更後) 通常学長選考後4年、再任審査後2年を二度繰り返すことを可能とする。

<変更後の制度の適用>

現学長には適用しない。(引続きの在任期間の上限は6年)

【研究科各領域内で集約された意見】

- ・学長の任期に関する制度の変更について大きく反対する意見はなかったが、仮に在任期間の上限まで（12年間）同一の人物が学長を務めることとなった場合に、大学運営に対する施策内容がマンネリ化することを心配する声があった。
- ・現行の制度を維持すべきで、在任期間の上限を12年とすることについては、領域内の会議に出席した者全員が反対であった。理由としては二つあり、一つ目の理由としては、次期学長の選考を実施する際、学内の意向聴取で仮に現職以外の候補者が支持されたとしても、最終的に本会議で現職の候補者が選ばれる可能性を懸念したためである。また、二つ目の理由としては、12年というのは長過ぎであり、ある程度は6年という期間があれば十分成し遂げることが可能であると考えられるためである。

- ・特段の意見はなかった。おそらく、最終的には本会議で決定すべきとの考えを持っているのだと思う。

【委員の主な意見】

- ・前回の議論では、学長の任期と中期目標・中期計画の期間とを合わせる場合、在任期間の上限を6年超とするためには「通常の学長選考後4年、再任審査後2年」を二度繰り返すしかないということで落ち着いたと認識している。一方で、在任期間の上限を12年に延ばす場合、大学運営の硬直化等の問題が生じる恐れがあるため、慎重に議論した上で決定する必要がある。
- ・これまで、現職の学長は次期学長選考から除外していたが、その方も含めてより競争性を持たせた制度に変更するという考え方をするとよいのではないかと。
- ・「通常の学長選考後4年、再任審査後2年」を二度繰り返すことを可能とする場合、1期目の任期満了後は、公平性の観点から、現職の学長もゼロベースで他の候補者も含めた通常の学長選考とすることが大前提である。
- ・法令に従っているのは承知の上だが、学長選考・監察会議の委員が実質的に学長により任命されることになっている点が気になる。また、意向投票の結果と本会議の選考結果とが一致することを望む。
- ・どのような委員であろうと誰かに任命されているため、任命した者に忖度しているのではないかとという点を問題視してしまうと、会議体自体が成り立たなくなってしまうため、各委員が本会議の役割と責任を自覚することが最低限必要だと思う。
- ・他人が作った中期計画や組織体制を基にリーダーシップを発揮するのは容易なことではないため、任期を中期目標・中期計画の期間に合わせることに意義はあると思う。
- ・任期を中期目標・中期計画の期間に合わせることについては、在任中に学長の身に何が起こるかかわからず、また、再任を希望せずに途中で交代することもあり得るため、最優先すべき条件ではないと思う。ただし、合わせる方がリーダーシップを発揮しやすいという点は、そのとおりだと思う。
- ・現職の学長もゼロベースで公平に選考を行うということであれば、12年までに制限する必要はないという考えもあるのではないかと。
- ・仮に65歳で学長に就任した場合、在任期間が12年だと77歳という高齢になるため、在任期間を延ばすとしても12年が限度だと思う。

- ・在任期間が12年というのは一般的には長期間であると受け取られるため、学長選考・監察会議が客観的かつ論理的に説明責任を果たすことで、組織運営の健全化を担保する必要がある。また、意向投票の結果は尊重するが、それは判断材料の1つであり、学長を決定するのはあくまで本会議であることから、必ずしも意向投票の結果に本会議の結論を合わせる必要はない。
- ・「通常の学長選考後4年、再任審査後2年」を二度繰り返すとした場合、2期目の途中で現職が再任審査を希望せずに退任したときは中期目標・中期計画の期間とずれることになるが、このような場合はどうするのか。
- ・過去の本会議においても同様の議論を行ったが、結果としては、様々な事例により任期がずれることが想定され、あらゆる事例を規則に盛り込むのは困難であるため、個別に対応を検討することとなった。
- ・12年ありきで在任期間を考えると長いという印象を持たれるため、「通常の学長選考後4年、再任審査後2年」の任期を2回繰り返すことができると考えるのがよいのではないかと。2回目の前には本会議で議論もできるし、他の候補者の意見も聞くことができる。
- ・個人的には最長12年の任期に賛成だが、変更後の制度は次の新任から適用すべきである。
- ・学長の任期に関する制度を変更する場合は、現職に忖度していると受け取られないよう、次の新任から適用したほうがよいのではないかと。
- ・通常は、自分自身の任期を在職中に変更するようなことはしないのではないかと。

(3) 学長の業務執行状況の確認について

板東議長から、資料2に基づき学長の業務執行状況の確認の流れについて説明を行った後、春本監事及び柴田監事に対するヒアリング並びに塩崎学長に対するヒアリングを実施した。

ヒアリング終了後、審議を行った結果、塩崎学長の任期4年間（令和3年度から令和6年度）の業務は適切に執行されていることを確認し、当日共有資料2の「国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学長の業務執行状況の確認結果について（案）」を基に、本会議で行われたヒアリングの内容を議長一任の上で加筆し、後日塩崎学長へ文書により通知することとした。また、参考資料7の「学長の業務執行状況の確認方法」の定めに基づき、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学のウェブサイトにおいて当該文書を公表することとした。

①【春本監事及び柴田監事による説明】

春本監事及び柴田監事から委員へ、塩崎学長の令和6年度における業務執行状況についての説明が行われた。

②【春本監事及び柴田監事に対する質疑応答】

上記の説明を受けて、委員から春本監事及び柴田監事へ質疑応答を行った。主な内容は次のとおり。

○：委員 ●：監事

○塩崎学長へ今後期待することとして、「先進性及び卓越性の強化に向けた教育研究体制の更なる統合と革新」を最初に挙げられたが、これを特に重要度の高い項目として考えているということか。

●その通りである。本学の教育体制における大きな特徴は、やはり研究科が1つであることと考えるが、一方で学生は、情報科学、バイオサイエンス及び物質創成科学という3つの研究領域を意識しながら本学を志願している。こういった学生が本学でよりよい教育を受け、優秀な人材として社会へ出ていくための研究教育体制はどうあるべきかという議論は、大学全体で絶えず行う必要がある。

○中期計画の達成状況に関連して、女性教員の採用数が目標値を下回り、課題となっているということだったが、課題を解消するために塩崎学長が行っている対策及びその対策についての監事としての評価を伺いたい。

●女性教員の採用数を増加させるため、女性教員に対する教育研究予算の配分措置、女性限定公募の実施をはじめとした対策を行っている把握している。ただ、例えば女性限定公募に対する応募者が少ない、あるいは採用を決定した後に応募者から辞退されてしまう等の困難を抱えているようである。学内者の目線として、本学は非常に研究活動を行いやすい環境であるため、その点をより一層アピールしつつ、粘り強い努力を続けていく必要があると考えている。

○高度専門人材育成というキーワードが、近年社会的な注目を集めているが、学部を持たず、他の大学の学士課程を修了した学生だけでなく社会人の受入れも行っている奈良先端大にとって、この高度専門人材育成という観点で、どのような戦略をとっていきべきかについて考えを伺いたい。

●本学は令和7年度より、新たな教育プログラムと産学連携スキームを加えた、「高度情報専門人材育成コース」を設置することからも、教育面ではやはり先端科学技術研究における教育プログラムを通じた高度専門人材育成が基本線になると考える。また、目に見える結果をすぐに得ることは難しいが、学部を持たない大学である本学ならではの取組として、他大学との様々な形態での連携構築、さらに大学へ進学する前の高校生に向けたPRなど、本学の認知度を高め、「奈良先端大で学んでみたい」と思ってもら

ための活動に引き続き注力していくことが重要になると考える。

③【塩崎学長による説明】

塩崎学長から委員へ、当日共有資料1の「学長ヒアリング 令和6(2024)年度 業務執行状況」に基づいて令和6年度における業務執行状況についての説明が行われた。

④【塩崎学長に対する質疑応答】

上記の説明を受けて、委員から塩崎学長へ質疑応答を行った。主な内容は次のとおり。

○：委員 ●：塩崎学長

○業務執行状況の説明の中に、奈良先端大への志願者を確保するための取組にもつながる活動として、女子大やリベラルアーツ教育を行う大学を含めた多様な大学との協定に関するものがあつたが、それについて今後の展望を伺いたい。今年度に協定締結を行った同志社女子大は、さらにその下部に同志社国際中学・高校を有している。職務上の経験から、同校には語学力が高く、国際感覚に優れている生徒が多数存在すると感じており、また比較的経済状況に余裕のある家庭の子女であることが多いことから、このような中学・高校から早期に人材を発掘することは、奈良先端大の学生数を確保することにとどまらず、将来的な女性研究者の増加にも資するのではないか。

●質問に挙げられた同志社女子大をはじめ、本学では現在までに複数の女子大や、国際教養大などリベラルアーツ教育を行っている大学と協定を締結し、それに基づく推選入学制度を設ける等の活動を通じて、いわゆる「理工学部の卒業生」だけを対象としない、多様な学生層の受入れを推進しており、これらの活動は一層の強化を図りたいと考えている。また、現在は検討段階ではあるが、一定以上 TOEIC スコアを持っている学生に対して修士1年目の授業料を無償化するなど、高い語学力を持った学生の確保に関する施策等も計画している。

○学士課程の学びとの接続性・連続性、及び文理融合、課題発見・課題解決の観点からの博士人材の育成に関してどのように考えているか。

●学士課程の学びとの接続性・連続性については、本学では当初から多様な学生へのコースワークを実施しており、この点の重要性は教員も非常に理解して、日本の中でも非常に進んだ取組を行っている。また、博士人材の育成に関しては、日本特有の問題として、特に理工系については学部教育段階から文理融合等の視野を広げる教育が必要であるにも関わらず、3回生や4回生で研究室に入ってしまう、学ぶ分野が固定されてしまっているため、その点についてまず改革が必要であると考えている。国として議論していく必要があると考えており、自分自身も機会があるごとに訴えていきたい。

- 近年、博士人材の活躍度を高めようとする政府の動きがあり、大学院大学である奈良先端大にとっては好機ととらえることができるかと思うが、現状としては、特に基礎科学の研究を専攻した博士人材の就職状況は非常に厳しいものであり、また、大学院大学で生じやすい就職に関係した問題として、研究室を主宰する指導教員が、自身の専門分野に特化した研究指導を行うことで、汎用的な素養を欠いた人材を作り出してしまふことが挙げられる。教員の指導方法を含め、その辺りの課題に対する取組があれば伺いたい。
- 本学では伝統的な慣習として、研究室を主宰する教員が退職した場合、その研究室は廃止となり、後任の教員は、これからの先端科学技術分野において研究すべきテーマを新たに掲げ、それに基づいて学生への指導を行うことになるため、いわゆる「跡継ぎを作る」というマインドが教員の中に形成されにくい。また、学生の就職支援に関して、キャリア支援室の主導による効果的な支援活動の甲斐もあり、博士人材に対して食わず嫌いになっている企業等が、本学を修了した博士人材を採用したのちに、その考え方が変わったというような事例があるほか、アントレプレナー育成教育を展開することで、「研究者になる」という将来しか思い描いていない学生が、自身のキャリア形成における多角的な視野を持つことができる機会を提供しており、今後も注力していきたいと考えている。
- 業務執行状況の説明にあった J-PEAKS（地域中核・特色ある研究大学強化促進事業）への採択によって、大きな資金を獲得したことは素晴らしい業績といえる。国立大学法人に対する国からの資金配分が減少していく中で、このような大型のものを含めた資金の獲得を持続的に可能とする体制の構築は今後一層取り組むべき課題になると考えるが、それに対する方策について伺いたい。
- J-PEAKS については昨年度の応募で不採択となり、大幅に計画を修正したことで今回の採択につなげることができたが、採択にあたって資金配分機関からは、この資金を元手にして奈良先端大が持続的に資金を稼ぐことができる環境を構築する必要があるというコメントも付された。科研費、受託事業等への応募による外部資金の獲得については引き続き取り組んでいく必要があるが、継続的な収益構造を確保するための取組の一つとして、本学で生成された研究データの利活用を検討している。実験等によって生み出されるデータのうち、論文の執筆に使用されるものは1%程度であり、ほとんどの場合において残りの99%は使用されていない。しかし、新材料や半導体素子の開発といったような産業活動において、これらの休眠データが活用される余地は充分にあると考えられ、本学で生成される研究データを一元的に蓄積するための設備を整え、いわゆるサブスクの形態で企業へ販売するなど、現在 J-PEAKS の資金を活用した新たな収入源を生み出すための構想を深めていっている。

以上