

令和元年度

経営協議会学外委員からの意見を法人運営の改善に活用した主な取組事例

○博士人材の育成

<学外委員意見>

- ・高度化していく社会に対応できる博士人材・修士人材を教育・輩出するプログラムを大学が用意することで、人材育成の方向性を示していく必要がある。【平成25年度第2回経営協議会】

<今年度における主な取組事例>

- ・融合領域や新産業の創出に向けてイノベーションをもたらす博士人材の育成を促進するため、「戦略企画本部」の下、本学の特徴の一つである植物バイオ研究分野を中心とした新たな教育コースの実現に向けて検討を行い、環境・食料問題等の解決による持続可能社会の構築に向けて、卓越した本学の植物バイオ研究や有用微生物研究を基盤とする「デジタルグリーンバイオ研究センター」を新たに設置することを決定し、AIやIoT、VR/AR等の情報技術研究やナノセンサー・エコデバイス等のデバイス技術研究と融合した最先端研究を推進して、その成果を踏まえた先端的研究の展開を目指すこととした。

○留学生の支援（キャリア支援等）

<学外委員意見>

- ・留学生の採用に関する企業の積極性は高まってきているが、なかなか企業のニーズと留学生の能力等とのマッチングが成功しない。企業内では日本語によるコミュニケーションも重要なので、日本企業に就職するなら、留学生への日本語教育が必須と考える。【平成21年度第3回経営協議会】
- ・グローバル化社会において、留学生が自国で活躍するだけでなく、日本において活躍することもあり、留学生のキャリアパスを大学として具体的に考えておく必要がある。【平成23年度第5回経営協議会】

<今年度における主な取組事例>

- ・留学生への就職支援やキャリア支援を行うため、修了留学生とのキャリア交流イベント「Career Meeting with Alumni」を全学的に開催した。
- ・留学生における日本語能力の更なる向上に向け、教育推進機構による留学生への就職支援・キャリア支援として実施していた「日本語能力試験（JLPT：Japanese Language Proficiency Test）対策講座」の内容を踏まえ、正規の授業科目「日本語Ⅴ」として新たに開講し、教育課程における日本語教育として実施した。

○学修環境のグローバル化

<学外委員意見>

- ・国際水準の大学という観点から、例えば、学生宿舎において、留学生と日本人学生が混住する中で、リーダーシップをとることができる人材を育成するようなスキームを考えてみてはどうか。【平成25年度第1回経営協議会】

<今年度における主な取組事例>

- ・学生の学修環境の更なる充実やキャンパスのグローバル化に対応するため、日本人学生・外国人留学生によるシェアハウス型の学生宿舎（令和3年4月共用開始予定）の整備に向け、職員宿舎の一部をリノベーションする学生宿舎整備計画を策定した。

○外部資金の獲得方策

<学外委員意見>

- ・外部資金の獲得増に関しては、大学全体で戦略的に考えるべき。【平成29年度第1回経営協議会】
- ・教員が、大型の外部資金を獲得するための時間を確保することは困難なので、URAの能力を活用すべき。米国・欧州の大学ではそれが徹底されている。【平成29年度第1回経営協議会】

<今年度における主な取組事例>

- ・科学研究費補助金等の獲得増加に向け、若手研究者を対象とした説明会や外国人研究者を対象とした英語による説明会を開催した。
- ・研究者の研究活動をサポートするとともに、社会的要請の高い諸課題の解決やイノベーションの創出に向けた研究とその成果の社会還元を促進するため、新たに令和2年度から、企業等と共同研究において直接経費の原則30%に相当する間接経費を確保する取組を開始することを決定した。

○新たな教員業績評価制度の構築

<学外委員意見>

- ・雇用形態や給与形態の違いによって、研究者間で軋轢が生じたり、疎外感を感じたりすることがないような環境作りをすることが大事である。【平成26年度第1回経営協議会】
- ・新しい人事制度の導入においては、教員のモチベーションを上昇させるような付帯的な環境整備が重要だろう。【平成26年度第3回経営協議会】
- ・欧米大学の大学運営や教員の評価基準等について、良いところを吸収し、発展させることが重要である。【平成26年度第4回経営協議会】
- ・若手教員の流動、育成を円滑に行うためには、年俸制や業績評価に対するインセンティブなどの仕組みを構築することが重要である。【平成27年度第1回経営協議会】

<今年度における主な取組事例>

- ・平成30年度重点監査「教職員の評価制度について」における監事からの提言も踏まえ、「戦略企画本部」に「教員業績評価統合検討プロジェクトチーム」を設置して新たな教員業績評価方法について検討を進めた結果、年俸制や月給制などの雇用形態にかかわらず、全ての常勤教員を対象とする統一的な教員業績評価制度を構築し、新たに令和2年度から導入することを決定した。また、「人事戦略会議」（戦略企画本部）における検討を踏まえ、教員業績評価結果をメリハリをもって手当・年俸等の処遇に反映するとともに、年俸制における処遇反映への原資として間接経費を活用することを決定した。

○ワークライフバランス向上に向けた取組

<学外委員意見>

- ・女性教員が増加しない原因が何なのかを分析すべき。【平成29年度第3回経営協議会】

<今年度における主な取組事例>

- ・教職員による家庭生活と教育研究活動との両立に向け、新たに、産前・産後休暇や育児休業等をテニユア・トラック期間や教員任期に参入しないことを決定した。また、1年以内の退職が明らかかな場合は育児休業が適用されないなど育児休業に係る適用除外や育児休業の取得に係る申出要件を廃止し、雇用契約期間中にいつでも育児休業の取得を可能とするなど、ワークライフバランス向上に向けた就業環境を整備した。

○大学の知名度向上のための広報活動の新たな取組

<学外委員意見>

- ・奈良先端大はすばらしい大学だが、あまり知られていない。奈良先端大のブランド名及びイメージの国内外への普及等、ブランディングについて、積極的に取り組んではどうか。【平成21年度第4回経営協議会】
- ・マスコットキャラクターは、作って発信したらそれで終わりではなく、組織のトップが率先して使用するなど、マスコットキャラクターを学内外に広く浸透させる努力が必要ではないか。【平成30年度第5回経営協議会】

<今年度における主な取組事例>

- ・本学のマスコットキャラクター「NASURA」（ナスラ）を用いた徽章を作成し、全ての教職員に対して、学内外の式典、行事等において着用を推奨するとともに、「NASURA」のLINEスタンプを作成して一般販売を開始するなど、本学の更なる知名度向上に向けた新たな取組を実施した。



大学マスコットキャラクター「NASURA」を用いたLINEスタンプ例