

令和2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

○新型コロナウイルス感染症の対応

＜学外委員意見＞

- ・奈良先端大は、授業アーカイブシステムなど教育のインフラ整備を進めてきたが、今後は、学生の教育目的だけでなく、全学的なオンラインシステムの整備などポスト・コロナ時代に向けた新たな取組を行うことが有用と思う。【令和2年度第1回経営協議会】
- ・コロナ禍を契機として、今後より一層 ICT を活用した取組を拡充し、グローバル環境の推進を図ることを期待する。【令和2年度第2回経営協議会】
- ・コロナ禍において、大学の教育研究及び産学連携の在り方など、大学の変革が強く求められている中で、奈良先端大の特色を打ち出すべきである。【令和2年度第3回経営協議会】

＜今年度における主な取組事例＞

- ・新型コロナウイルス感染症の影響により、本学会場及び地方会場での学生募集説明会、オープンキャンパスを中止し、それらのイベントを新たにオンライン形式で開催することとした。特に「受験生のためのオープンキャンパス」に関しては、『あなたの部屋にNAISTがやってくる！』と題して、自宅にしながらオンラインで本学の教育研究の概要やトピック等を疑似体験できる「バーチャルオープンキャンパス」を開催し、真新しい形式で積極的に受験生とのコミュニケーションを行った。
- ・新型コロナウイルス感染症の状況を注視しつつ、全ての試験回においてオンライン面接による入試を実施した。
- ・「附属図書館（電子図書館）」による「授業アーカイブ」を平成17年度から継続的に実施しており、授業科目を中心に講義映像・講義資料等のビデオアーカイブ化を進めて学内外に公開し、いつでもどこでも予習・復習を可能とする学修環境を構築している。なお、新型コロナウイルス感染症への対応に当たっては、令和2年1月に危機対策本部を設置して教育研究活動に関する対応措置を迅速に進め、この「授業アーカイブ」を活用した遠隔授業を正課として行うことを速やかに決定し、令和2年4月の授業開始時から導入した。
- ・新型コロナウイルス感染症患者が発生して1年近くが経過し、本学における対応状況も一定の成果が得られたことから、本学が実施した取組内容について事実関係を記録するにとどまらず、今後、同様の感染症対策が必要な場合に、この事例を参考にしつつ、迅速な対応が取られることを期待し、令和2年12月に「新型コロナウイルス感染症対応について－奈良先端科学技術大学院大学 記録集－」を作成した。

○大学広報機能の充実・強化

<学外委員意見>

- ・明治時代に日本が急速に発展したのは、科学技術的な合理性だけでなく、社会的合理性が同時に存在した背景がある。奈良先端大の場合、科学的合理性はクリアーしているが、社会的合理性の条件も実施している旨を奈良先端大はもっと社会に積極的にアピールしていく必要がある。そうすると奈良先端大のイメージ向上につながる。【平成21年度第4回経営協議会】
- ・本学が戦略的に取り組んでいる事項を記載し、大学の独自性を積極的にアピールしてはどうか。【令和2年度第4回経営協議会】

<今年度における主な取組事例>

- ・近年の入学志願者数が大きく落ち込んでいる状況等を受け、これまでの広報体制を抜本的に見直すことが急務と考え、広報担当学長補佐と企画総務課とで他大学の広報活動の取組状況等を調査した上で、令和2年8月に「奈良先端科学技術大学院大学における広報機能の充実・強化について」を取りまとめて戦略的に広報活動を推進する方向性を打ち出すとともに、その一環としてマーケティングや企業広報等の知見を有する広報担当専任の特任教員を採用し、教職協働体制の下での本学のブランディング強化体制を構築した。

○課題解決型融合研究の推進

<学外委員意見>

- ・教育プログラムの中でデータサイエンスを重要視されているとのことであるが、融合的な教育というだけでなく、新しい軸としてアピールしてはどうか。【平成29年度第2回経営協議会】
- ・ライフサイエンス系の企業において、データサイエンティストは圧倒的に不足しているが、情報系の学生はあまり来ないため、情報科学とバイオサイエンスの融合領域の進路選択として意識してはどうか。【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>

- ・環境・食糧問題の解決などのSDGsへの貢献も見据えた持続可能社会の実現に向け、今後、国内外の大学・産業界との組織的連携の下、AIやIoT、VR/AR等のデジタル情報技術やナノセンサー・エコデバイス等のデバイス I/O 技術を融合したデジタルグリーン科学技術研究を推進するとともに、その成果を社会実装にも繋げていくために、「デジタルグリーンイノベーションセンター」を設置した。

○イノベーション創出に向けた産官学連携の推進

<学外委員意見>

- ・奈良先端大の持つ基礎研究の強みを発展させ、さらなるイノベーションの推進や社会実

装に向けた取り組みを強化すべきである。【令和2年度第3回経営協議会】

＜今年度における主な取組事例＞

- ・本学の優れたソフトウェア工学の知見を基に、スマートロックシステムやEV用充電器の開発を行う企業及びブロックチェーン技術の研究開発を進める企業と協働し、乗り捨てを可能とする新たなカーシェアリングの実現に向けた実験システムを開発し、本学や地元「学研奈良登美ヶ丘駅」（近畿日本鉄道けいはんな線）付近を対象に実証実験を開始した。

○グローバルキャンパスの実現

＜学外委員意見＞

- ・将来的には、海外の留学生の同窓会組織を作り、例えば3～5年ごとに奈良先端大に呼んで、大学の現状を見てもらうことによって、海外にも奈良先端大の状況が伝わっていくような仕組みを検討されてはどうか。【平成22年度第3回経営協議会】
- ・今後、留学生が増加することから、今の間に、国内外に同窓会や父母会を組織するなど、国際ネットワーク形成の仕組みを考えておくべきである。【平成26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＞

- ・インドネシアにおける学生募集活動については、本学初の試みとして「インドネシアオフィス」及び「インドネシア NAIST 同窓会」（海外における本学の同窓会組織）との連携協力により、本学学術交流協定校7機関を中心とする現地の大学生向けにオンラインによる大学説明会を開催し、約50人の参加者と本学教員・学生が直接対話する機会を設けた。
- ・キャリア支援室の下、留学生の採用に意欲がある企業と留学生とのマッチングを更に推進するため、「留学生と留学生採用を考える企業との交流会」（参加者：35人）の実施や、関西圏の中小企業での2週間程度のインターンシップの応募方法等を説明する「インターンシップセミナー」（参加者：6人）を実施した。これらの取組などにより、日本企業に就職した留学生の割合は42.0%となり、中期計画に掲げる留学生の3分の1が日本企業に就職するという目標を達成した。
- ・留学生の日本語習得を支援するため、日本語教育科目を開講し、46人に対して、初級から上級までの5段階に区分されたレベル別の授業科目を実施した。

○外国人教員採用の促進方策

＜学外委員意見＞

- ・奈良先端大は、規模が小さいので数十人でも外国人留学生や外国人教員が増えると、他の学生や教員にも大きな波及効果を持つため、多様な人材の受け入れに焦点を当てるのもひとつの方策である。【平成25年度第3回経営協議会】

＜今年度における主な取組事例＞

- ・日英両言語による国際公募を原則とする体制の下、外国人教員や海外での教育研究経験を有する教員の採用を積極的に推進するとともに、全学的な視点から教育研究等の一層の高度化・活性化を推進する「重点戦略経費」において、「学長裁量枠」経費として「外国人教員採用インセンティブ経費」（予算額約1,500万円）を措置し、外国人教員を新規に採用した部局に対してその採用状況に応じたインセンティブ予算を重点配分することに加え、「外国人教員スタートアップ研究費」を令和元年度の2倍以上となる約1,100万円を確保して、教育研究環境の充実と更なる研究支援として戦略的に配分した。

これらの取組などによって外国人教員割合は10.7%（令和元年度比2ポイント増）となり、中期計画に掲げる外国人教員割合を8%とする目標を達成した。

○女性教員採用の促進方策

＜学外委員意見＞

- ・女性教員の採用・人材育成について、引き続き積極的に取り組んでいただきたい。【令和元年度第4回経営協議会】

＜今年度における主な取組事例＞

- ・女性教員の採用を促進するため、女性限定公募の積極的な実施（女性限定公募割合17.8%）に加え、「学長裁量枠」経費（重点戦略経費）として令和元年度の1.2倍の予算規模となる「女性教員採用インセンティブ経費」（予算額約3,400万円）を措置するとともに、「女性研究者スタートアップ研究費」（予算額約2,300万円）を確保して、女性教員の更なる活躍に向けた教育研究環境の充実と研究支援に取り組み、女性教員を積極的に採用（女性教員採用割合26.3%）した。

これらの取組などによって、女性教員割合は、中期計画に掲げる意欲的な目標である15%に対して12.2%（令和元年度比2.1ポイント増）となった。

○教員の業績評価の処遇改善

＜学外委員意見＞

- ・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＞

- ・年俸制適用教員のモチベーション向上に向けて、業績評価結果を業績給に大きく反映させるために、間接経費の6%を原資として確保した上で、業績評価結果に基づく上位の号俸への改定上限を1号俸から3号俸に改めて処遇への反映を一層強化するという、従来では実現困難であった大胆な制度とした。

○自己収入の拡充

＜学外委員意見＞

- ・運営費交付金が減少する中、外部資金とは別に、大学独自の寄附金（基金）を集める方策について、考える必要があるのではないか。【平成27年度第2回経営協議会】
- ・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】
- ・寄附金を獲得するためには、クラウドファンディングなど従来のやり方にこだわらない方法を検討すべきではないか。【平成30年度第4回経営協議会】

＜今年度における主な取組事例＞

- ・経営協議会外部委員による「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」との意見を踏まえ、ネーミングライツ事業について、本学と包括協定を提携している南都銀行との間で、「ビジネスマッチングサービス契約」を締結することにより、ネーミングライツ・パートナーの新たな募集方策の整備を行った。
- ・本学の教育研究活動等の振興に貢献したいとの遺贈者の篤志を広く受け入れ、教育研究、社会貢献及び国際交流の一層の推進並びに教育研究環境の整備充実を図るための財政基盤の強化を図る『遺贈による寄附制度』に関する協定を本学と包括協定を提携している南都銀行との間で締結することにより、基金の拡充に向けた取り組みを行った。