

---

## 1. 外部評価委員名簿

委員長	西関 隆夫	関西学院大学工学部教授
委員	宇都 浩三	独立行政法人産業技術総合研究所企画本部企画副本部長
委員	田中 二郎	筑波大学大学院システム情報工学研究科教授
委員	土井 雅行	住友商事株式会社代表取締役専務執行役員 コーポレート・コーディネーショングループ長
委員	長谷川 亨	株式会社 KDDI 研究所ネットワーク運用管理部門執行役員
委員	福永 博俊	長崎大学大学院工学研究科教授

(委員：五十音順)

## 2. 委員会議事録

### 2. 1 外部評価委員会実施要領

#### 2. 1. 1 スケジュール

外部評価委員出席者：宇都委員，田中委員，土井委員，西関委員，長谷川委員，福永委員

九州大学出席者：谷口，岡田，荒木，宮尾，瀧本，内田，松山，村田，事務局

日時：平成 25 年 1 月 21 日（月） 13：00～20：30

会場：工学部第 1 会議室（ウエスト 4 号館 4 階 420 室）

日程：13：00～13：15 開会，出席者紹介，委員会の説明

13：15～14：15 資料説明

14：15～15：15 質疑応答

15：15～15：30 休憩

15：30～16：30 外部評価委員による取りまとめ

16：30～16：50 講評

16：50～17：00 閉会

17：00～18：00 移動

18：00～20：30 懇談会

#### 2. 1. 2 外部評価資料

A 説明資料（本報告付録参照）

・外部評価委員会スケジュール

・外部評価委員名簿

・九州大学大学院システム情報科学研究院自己点検・評価委員会委員名簿

・スライド資料

・外部評価委員会座席表

B 別冊資料

- 
- ・九州大学大学院システム情報科学府・研究院 自己点検・評価報告書（2012年11月）
  - ・評価シート
  - ・九州大学概要
  - ・九州大学大学院システム情報科学府・研究院概要
  - ・学府履修の手引き
  - ・第3回研究活動交流会報告書
  - ・九州大学工学部概要
  - ・九州大学大学院システム情報科学府「最高峰にふれる．最先端をつくる．」
  - ・九州大学の自己点検・評価

## 2. 2 議事録

### 2. 2. 1 開会（録音より起こした内容）

（荒木副研究院長）本日はお忙しいところ、また、寒くて足元の悪いところ、九州大学の伊都キャンパスまでお越しいただきましてありがとうございます。

それでは、ちょっと早いですけど、皆様おそろいのようなので、九州大学大学院システム情報科学府・システム情報科学府の外部評価委員会を開会させていただきます。

私は、本日の外部評価委員会の委員長を選出までの間、進行を務めさせていただきます、副研究院長の荒木と申します。どうぞよろしく願いいたします。

まず、皆様方に事前にご了解いただきたい件がございます。後日外部評価報告書というのを作成して発行いたしますけれども、そのために、本委員会でのご発言を録音させていただきたいのですがよろしいでしょうか。ただし、後でまた確認申し上げますけれども、外部評価委員の方々だけによる取りまとめのために予定しています15時30分から16時30分まで、このときは、私ども九大の関係者は退席いたしますし、録音もいたしません。そこでご自由にご発言いただきたいんですけども、それ以外のところは念のために録音させていただいて、報告書作成に利用させていただきたいと思います。よろしいでしょうか。報告書作成のため以外には利用いたしません。

（「異議なし」の声）

（荒木副研究院長）どうもありがとうございます。では、そうさせていただきます。

それでは、最初に研究院長の谷口よりご挨拶申し上げます。

### 2. 2. 2 研究院長挨拶（録音より起こした内容）

（谷口研究院長）システム情報科学府・学府長を務めております谷口でございます。今日は1月の大変お忙しい中、福岡までおいでいただきまして、大変ありがとうございました。それに加えて、年末の大変慌ただしい時期に、自己点検・評価報告書をお読みいただきまして、まことにありがとうございます。厚く御礼申し上げます。

システム情報科学府・学府は、設立当初はまだ研究科と言っておりましたけれども、平成8年に開設いたしております。その後、3年ちょっと前の平成21年に大きな改組を行いました。今回は

---

その改組後の、最初の外部評価ということでございます。

本学府研究院の理念は、自己点検・評価報告書にも書かせていただきましたが、情報科学と電気電子工学——我々はI & Eと呼んでおりますが、これを両輪といたしまして、これらが複合したシステム情報科学分野での先進的な教育と研究に取り組むということです。そのために、教職員一同、その職責を果たすべく一丸となって教育・研究に取り組んでいるところです。ただ、その中で、外部の有識者の方に冷静な目でご評価をいただきまして、弱い点は改善し、よい点はさらに伸ばすという努力を継続していくことが極めて重要であると認識してございます。

本日は半日間という短い時間ではございますが、評価委員の先生方の忌憚のない意見をいただきまして、今後の我々の教育・研究活動の糧とさせていただきたいと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

### 2. 2. 3 委員紹介（録音より起こした内容）

**(荒木副研究院長)** それでは最初に、本日ご出席の外部評価委員の方々、それから私ども九大の関係者を紹介させていただきますが、簡単に自己紹介ということで、お名前とご所属を言っていただければと思います。

まず、外部評価委員の方々から、一応50音順で並んでおりますので、宇都様からお願いいたします。

**(宇都委員)** 産業技術総合研究所の企画本部副本部長をやっております宇都と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

実は私、昨年の3月まで2年間、産総研の九州センターの所長をさせていただきまして、九州大学の先生方、特に浅野先生には大変お世話になりました。ありがとうございます。その過程で、私は情報とかエレクトロニクスは素人なのですが、九州は当然いろいろな半導体関係の企業さんも多くて、さまざまな形で、大学の先生方や企業の方々と、産学連携という形でお世話になりました。本日はその観点からご指名を受けましたので、微力ですが務めさせていただきます。

どうぞよろしくお願いいたします。

**(田中委員)** 筑波大学のシステム情報工学研究科の田中と申します。九大はシステム情報科学のようですけれども、我々のほうは工学です。

今日の外部評価、非常に楽しみにしております。どうかよろしくお願いいたします。

**(土井委員)** 住友商事の土井と申します。ちょっと、ここに来まして、何となく場違いなところに立っているような気がしています。私は昭和49年、九大の電気工学の卒業でございまして、新たな場所に今日初めてお伺いして、何かのお役に立てればということで、民間のビジネスの観点からお話してできることがあれば幸いですと思っております。

また、いろいろ勉強もさせていただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

**(西関委員)** 関西学院大学の西関と申します。3年前までは国立大学の東北大学の情報科学研究科にいました。36年勤めまして定年になりまして、今は私立大学の関西学院大学に勤めております。国立大学の経験と私立大学の経験がありますので、その長所を踏まえて、今日、いろいろ皆さんの説明を受けて、いろいろコメントをさせていただければと思います。

---

よろしくお願いします。

**(長谷川委員)** 初めまして。KDDI研究所の執行役員を務めます長谷川です。よろしくお願いいたします。

私はインダストリー——企業のほうの研究所で30年間勤めていまして、大学に比べてちょっとスパンが短いとか、短期的な成果に丸バツをつけられる生活をずっとしてきましたので、ちょっと評価とか意見で短期的だと思われるところがあるかもしれませんけれども、そこはご容赦ください。

弊社研究所は、九大の方と特にセキュリティー関係で一生懸命やらせていただいていますし、私自身も、部下にここの卒業生が何人もいて、逆に自分の部下の人たちの働きから大学を見ているような、ちょっと間違ったところもあるかもしれませんけれども、どうかよろしくお願いいたします。

**(福永委員)** 長崎大学工学研究科の福永と申します。私は昭和50年の電気工学科、それから昭和55年の電気工学専攻の出身です。今日は存じ上げている先生方もたくさんおられまして、やりにくいんですけれども。(笑)

実はここに評価書のコメントが既に配付されているんですが、私のものだけ名前が入っているんですけれども……。

**(荒木副研究院長)** いや、それは違います。

**(福永委員)** 自分の分だけですか。わかりました。

ぱっと見て、一番厳しい点数をつけているかなと思っているんですが、ぜひ母校にこうあってほしいという願いを込めて書かせていただいておりますので、ご理解いただければと思います。

私は最近、JSTでプログラムオフィサーという仕事をしています。これは、皆さん方の研究を評価して、もっとこうしてくださいと言うのが仕事なんですけれども、同じ分野の方なんです。それで、毎回言わせていただいていることがございます。皆さん、福永、おまえが評価できるのかと、おまえならできるのかと言われていたのですが、立場が違って、私は言うのが仕事です。ご勘弁くださいということで、同じ研究分野の方に、こうしてください、ああしてください、ここができていませんというのを申し上げております。今日も同じような状況だと思っておりますが、よろしくお願いいたします。

**(荒木副研究院長)** どうもありがとうございました。

それでは、九大の関係者がこちらに座らせていただいておりますけれども、谷口研究院長から順番に。

**(谷口研究院長)** 先ほどご挨拶させていただきました谷口です。研究院長2年目ということで、やっと少しなれてきたかなというところで、今度外部評価をさせていただくことになりました。先ほども申し上げましたように、いろいろな意見を聞かせていただいて、そのたくさん意見を我々のこれからの発展の糧にさせていただきたいと思っております。

よろしくお願いいたします。

**(荒木副研究院長)** 副研究院長の荒木です。今回、この外部評価、それから自己点検評価の担当をさせていただきました。よろしくお願いいたします。

**(岡田副研究院長)** 同じく副研究院長を仰せつかっております岡田と申します。よろしくお願いいたします。

---

教育担当を仰せつかっています。

(宮尾研究院長特別補佐) 研究院長補佐の宮尾です。よろしくお願いいたします。

(瀧本教授) 情報学部専門専攻の代表の瀧本と申します。よろしくお願いいたします。

(内田教授) 情報知能工学部門の内田と申します。よろしくお願いいたします。

(松山教授) 情報エレクトロニクス部門の松山です。よろしくお願いいたします。

(村田教授) 電気システム工学部門——学生がおります専攻のほうでいいますと、隣の松山先生と一緒に電気電子工学専攻という二重組織になります。ちょっとわかりにくいですが、よろしくお願いいたします。

(荒木副研究院長) どうもありがとうございます。

それから、後ろのほうに、事務部で事務部長をはじめ陪席させていただいております。よろしくお願いいたします。

## 2. 2. 4 委員会進行等の説明（録音より起こした内容）

(荒木副研究院長) それでは、まず本日の外部評価委員会の進行を簡単にご説明させていただきます。

まず配付資料の確認です。山のような資料がございますけれども、いろいろなパンフレット類が一束ございまして、その上に本日のスケジュール、それから1枚めくっていただきますと、外部評価委員の名簿、それから九大のシステム情報の自己点検評価委員会の委員の名簿がございます。

それから、その下にパンフレット、それから外部委員の方々には自己点検・評価報告書とパンフレット類、学府履修の手引き、それから2011年度第3回研究活動交流会の資料、九大のパンフレット——九大全体の2012年度版の九州大学概要という少し厚いもの、その次には私どもの大学院システム情報科学府・システム情報科学研究所のパンフレット、その下には関連の九州大学工学部のパンフレット、その次は九州大学大学院システム情報科学府——私どもの大学院の薄めのパンフレット、最後に九州大学全体としての自己点検・評価のためのパンフレットがございます。もし不足等ございましたらご連絡ください。それからもう一つ、パワーポイントのスライドをプリントしてございます。これは今からプレゼンで使わせていただくパワーポイントの資料のコピーをお手元に置いております。

以上でございますが、何か不足のものがございませうでしょうか。よろしいでしょうか。

それから、資料の一番上に本日のスケジュールがございます。日程ということで、最初に15分間いろいろ説明をしております。その後に、1時15分から1時間程度、先ほどのパワーポイントのスライドを使って、九大のシステム情報のご説明をさせていただきます。その後、2時15分から3時15分まで1時間質疑応答、それから15分ほど休憩をとりまして、3時30分から4時半までは外部評価委員の方々だけによるお取りまとめをお願いいたします。先ほど申し上げたように、ここでは私ども九大の関係者は退席いたします。ただ、一人だけ担当の事務を置いておきます。ここで何かご質問等ございましたら、その担当の事務の者に申しつけください。関係の教員をここに呼びまして、ご説明あるいは回答させていただきます。それで、4時半から20分程度ご講評をいただきますが、そのときに、評価委員の方々お一人ずつ、ご講評を順番に伺いたいと思っております。何事もなければ16時50分ごろに閉会の挨拶を研究院長からいたしまして、めでたくお開きになります。

---

それから、せっかくお越しいただきましたので、もっと忌憚のないご意見をお聞きできればと思ひまして、簡単な懇親会を博多駅のそばで設定しております。ちょっと距離がございますので、そこまで九大のバスを用意しております。移動していただきまして、18時ぐらいから懇談会とさせていただきます。

以上のようなスケジュールで準備しております。

それから、評価の取りまとめ方法なんですけれども、外部評価委員の方々には大変お忙しいところを外部評価していただきます。本日わざわざ遠方からお越しいただきましたので、できれば本日中に取りまとめができれば考えております。どうやって取りまとめるかと申しますと、評価シートを事前にお送りしてありまして、もう既にご回答いただいております。そこに評価シートがございますけれども、各評価委員の方々が一番上にはご自分の分が乗っていて、その下にはほかの評価委員の方々のコメントがついています。それで、私の説明とか質疑応答、それからその後の外部評価委員の方々だけの取りまとめのときに、ご自分の評価シートに追記なり訂正なりをしていただければと思ひます。書き足りないということがございましたら、もちろんお持ち帰りいただいても結構ですけれども、お忙しいと思ひますので、まことに勝手ではございますけれども、できるだけ本日中に評価シートを回収できればと思ひているところです。

お持ち帰りいただくにしても、本日回収させていただくにしても、追記・訂正していただきました評価シートとあわせて今日の質疑応答等を取りまとめて、外部評価報告書の原稿を作成いたします。その原稿を、また評価委員の方々には配付させていただきますので、そこでさらに確認をしていただいて、必要があれば訂正して、そして最終的な外部評価報告書というものを取りまとめて印刷・出版するという段取りを九大側では考えております。

この点につきましても、また外部評価委員の方々からいろいろご意見・ご提案等いただいて、進めさせていただきたいと思ひております。

大体以上のような感じで進めさせていただきたいんですけれども、よろしいでしょうか。コメント・ご質問・ご要望等ございましたら、また適宜、承りますので、よろしく願ひいたします。

## 2. 2. 5 委員長選出（録音より起こした内容）

それでは、早速外部評価委員会を進めさせていただきたいんですけれども、まずは本日の外部評価委員会の委員長を選出させていただきたいと思ひます。委員長をどなたかにお引き受けいただきたく願ひいたします。自薦・他薦を問いませんけれども、どなたかいらっしゃいませんか。

（谷口研究員長）特にないようでしたら、大変恐縮ではございますが、関西学院大学の西関先生に願ひできればと思ひておりますけれどもいかがでしょうか。

（拍手）

（荒木副研究員長）どうもありがとうございます。それでは西関先生、大変恐縮ではございますけれども、よろしく願ひいたします。こちらの委員長席のほうへお移りいただきまして、この後の議事進行をよろしく願ひ申し上げます。

（西関委員長）委員長を仰せつかりました西関です。よろしく願ひいたします。

---

教育のコツというのは褒めることです。褒めて、褒めて、褒めて、おだてて育てる、これが教育のコツでございまして、大学の評価も教育の一環だと思っておりますので、今日はその方針で、褒めに褒めて、おだてていく、それで成長していただく、そういう方針で行こうと考えております。

それでは、早速ではございますが、九州大学大学院システム情報科学府・研究院の状況について荒木先生にご説明いただきたいと思っております。一応スケジュールでは、ご説明が2時15分までで、その後、1時間ほど質疑応答の時間をとっております。説明と質疑応答を分けてはおりますが、説明の途中で割り込んで質問をして、その後、説明に戻っていただくという格好で進めさせていただいてよろしいですか、荒木先生。

**(荒木副研究院長)** はい。

**(西関委員長)** では、委員の先生方、説明の途中でもどうぞご質問をよろしくお願いいたします。

それでは、荒木先生、お願いいたします。

### 2.2.6 資料説明

荒木副研究院長から、システム情報科学府・研究院「自己点検・評価報告書」を中心とした外部評価資料を基に、パワーポイント（付録参照）を使用して次の説明を行った。

- ・本学府・研究院の理念と目標
- ・教育活動
- ・研究活動
- ・組織と人事
- ・運営
- ・財務
- ・教育研究施設と設備
- ・学術情報と情報公開・広報活動
- ・国際交流
- ・社会との連携
- ・自己点検・評価

### 2.2.7 質疑応答

資料説明と並行して下記のような質疑がなされた。

#### インターンシップ教育関連

**(西関委員長)** インターンシップは必修ではないのですね。先導的ITスペシャリスト育成推進プログラムに参加した学生だけということですか。

**(荒木副研究院長)** いえ。先導的ITスペシャリスト育成推進プログラムの学生はほとんど行きますけれども、この実践的ITのコースですらインターンシップは必修ではございません。選択ですけれども、強く勧めております。

**(西関委員長)** インターンシップには何割ぐらいの学生が行っているのですか。

---

(荒木副研究院長) 実践的 I T コースは 100% の学生が行きます。その影響で、ほかの専攻、コースの学生も、比較的長くインターンシップに行くという、いい波及効果が出ています。

(西関委員長) 1 割か 2 割ぐらいですか。

(荒木副研究院長) いや、もっと多いです。

(谷口研究院長) だいたい 3 割近い学生が行っているような感じですね。例えば、私の研究室でいくと、半数以上がインターンシップに行くような感じです。

それは、一つには、就職とインターンシップの話が結構密接に関連しているからだと思います。就職活動のときにインターンシップをやっていることを、企業の方がかなり評価してくださるので、なるべく積極的にインターンシップに行こうという機運が学生のほうで盛り上がっている感じがありません。

(西関委員長) なるほどね。企業にとってはそこでふるいにかけていけることができいいことかもしれないけれども、あんまり、そういうふうに企業に先取りされるのも問題がありますね。

(田中委員) 今一般コースでも 30% ぐらいはインターンシップに行くという話ですけども、そういう人は、そのインターンシップに行った企業に就職するのですか。それとも全く関係ないのですか。

(岡田副研究院長) 正式な統計はないのですけれども、学生のほうからすると、就職のことも考えて行っているところがあって、そこでの印象がよければ就職する学生も多いと思います。

(田中委員) じゃあある程度関連していると。

(岡田副研究院長) 全くないということは多分ありません。

(谷口研究院長) 瀧本先生、情報学専攻はシステマティックにインターンシップをやっておられますね。何かコメントありますか。

(瀧本教授) 就職担当をやっていた経験からすると、必ずしもその会社に第一志望というわけではなくて、過半数以下だとは思いますが。かつ、インターンシップで行った企業に推薦で就職試験に行って、落ちて帰ってきた学生もいます。

(田中委員) じゃあ分野によって大分温度差があるのですね。

(瀧本教授) 区別して考えるほうがいいのではないかと思います。

### 履修システムについて

(西関委員長) 修了要件の単位を 45 単位に増やしたということですけども、その中身は、研究室でやっている科目がたくさん認定されるのだと思うのです。ほんとうの座学、講義で言うと、45 単位のうち何単位必要なのですか。

(荒木副研究院長) 新たに増えた部分が、そういういろいろな実践的な科目に対応します。

(西関委員長) 今までの 30 単位の中にも、修士論文とかが入っていたわけでしょう。じゃあ、座学の数はあまり増えていないということですね。

(荒木副研究院長) 極端に増やしたわけではありません。従来の部分は多分、11~12 科目分ぐらいだと思います。それに加えて、カリキュラムを I とか T の字じゃなくて、II の字型の、ダブルディグリーまでは行かないですけども、メジャーとマイナーぐらいの感じで、自分の専門のところと関



---

連のある、少し離れた別のところからも取らせるようになっていきます。そのところは座学を3～4科目ぐらひは履修してもらいたいということです。実際は、各専攻によって多少の違いはありますがけれども、少なくとも2、3科目は、関連のところから取るようにしていますので、そういう意味では、座学のところも幾つかは増やしてはおります。

(西関委員長) ダブルメジャー風に強制しているのですか。

(荒木副研究院長) そうです。もちろん、メジャーのところと、どのマイナーのところを取るかという点については、決まっているところもありますし、ある範囲の中から自分で自由に選ぶ等、専攻によってまちまちでございます。

(西関委員長) わかりました。

(荒木副研究院長) 今申し上げたようなことで、科目を幾つかに分類しまして、自分の専門のコアになる部分、それをさらに深めるアドバンス、それから、その関連のマイナーのところというふうに、IIの字というにはまだまだ不十分ですけども、そういう広がりを持たせる、多面的な教育ということも考えて、カリキュラムを再構成いたしました。

それから、先ほど申し上げましたけれども、学府・研究院制度で、非常に関連のあるシステム生命、ライブラリーサイエンス、オートモーティブサイエンス、ユーザー感性学等の専攻と連携をとっております。特に先導的ITスペシャリスト育成では、経団連、CeFILというIT人材教育のためのNPO法人をはじめとして、いろいろな企業、また、九州の他大学との連携をもとに進めているところです。

### 博士後期課程の教育について

(西関委員長) 博士後期課程のアドバイザー委員会は、複数指導教員制みたいなものだと思うのですが、学内委員とか学外委員はどなたが選ぶのですか。

(荒木副研究院長) 指導教員が選んでおります。

(西関委員長) 昔は小講座制でしたから、教授と准教授が複数指導しているようなものだったわけですが、今度のアドバイザー制度では、学内委員というのは全然関係ない先生なのですか。同じ部門の先生ですか。

(荒木副研究院長) 専門性ということで、近い先生にお願いしていますが、できるだけ学外から、少なくとも一人は学外からアドバイザー委員をお願いするように強く推奨して、大体そのようになっています。

大体、学生1人当たり3名、4名ですけども、例えば他大学や企業、研究機関等、そのうちの一方は九大以外のところからお招きしております。仮に専門が似ているにしても、ちょっと違う立場からいろいろな発言をいただいております。それは学生にとってもありがたいし、指導教員にとっても大変有益だと思っています。

(西関委員長) 学位取得の透明化も目的なのですね。

(荒木副研究院長) それもでございます。それから、指導教員が責任を持って指導はしているわけですが、時々そういう外の目が入るということをふだんから意識しているということが、とても大

---

きな効果をもたらしていると思っています。

(西関委員長) 今までの制度ですと、閉じた狭いところでやっていたから、例えばアカハラなんかも起きなかったわけではないと思うのですけれども、そういう防止にも役立っていますでしょうか。

(荒木副研究院長) まだ、アカハラのところまでは意識をしているわけではございません。外部のアドバイザー委員の方にそこまで強くご指導なり責任なりを要求しているわけではございません。そのような点は、今後の学生指導の透明性という意味で、我々にとっての課題かと思います。

(西関委員長) 指導教員はまだ学位には届かないと考えているけれども、学内のほかの委員や学外委員が、もう良いのではないかということはないのですか。

(荒木副研究院長) それはどうでしょうね。始めて4年目ぐらいですので、まだそこまでいろいろなケースはないように思いますけれども。

(谷口研究院長) ちょっと補足をさせていただきますと、アドバイザー委員会、外から先生をお呼びするとなると、予算的な措置も結構大きなものになるので、これに関しては、基本的に部局長経費で支援しています。先生方が自分の研究費とは関係なく、なるべく外からお招きしやすい形を部局としても考えております。

(西関委員長) 学位論文審査員には、その委員の方々は入るのですか。

(谷口研究院長) それは必須にはしておりません。状況によっては入っていただきますし、状況によっては入りません。特に、企業の方の場合は、学位審査の資格の問題等、幾つか問題があると思いますので、必須にはしておりません。

(西関委員長) 大学によっては、学位審査の委員に学外者を必ず一人は入れるとかいう規則があるところもありますけれども。

(谷口研究院長) 九大の場合はまだそこまで規則化されていません。入れることはできますが。

### 短期修了について

(西関委員長) 修士とか博士で短期修了する学生の割合は何%ぐらいですか。

(荒木副研究院長) 修士課程はほとんどございません。修士課程も短期修了があるのですけれども、それはほとんどございません。博士後期課程は、特に社会人学生に関しては割とたくさんいます。

(西関委員長) 社会人学生以外の一般学生では。

(荒木副研究院長) 一般学生も、全くないというわけではなくて、年にどれぐらいでしょう、各専攻一人二人ぐらいだと思います。

(谷口研究院長) 少ないと思います。

(西関委員長) 九大は伝統的になかなか学位を出すのが難しいのですけれども、その伝統が続いているということでしょうか。そうすると、ドクター充足率を上げることは難しいですね。ずっと言っているのですけれども、マスターで1年短縮、ドクターで1.5年ぐらい短縮して合計2年ぐらい短縮して、大学院の博士が3年ぐらいでもらえれば、普通のマスター2年プラス1年ですから進学すると思うのです。そのぐらいのことをやらない限りは、充足率を上げるのは難しいのではないのでしょうか。もうちょっと増やしていいのではないのでしょうか。例えば、ジャーナルペーパーを二つぐらい書

---

いているような学生だったら学位を出してよろしいのではないのでしょうか。

(谷口研究院長) 殊さら厳しくしているつもりはないのですけれども、じっくり丁寧にという伝統は確かに残っている気がします。ただ、短縮するとき、確かに西関先生がおっしゃったように、修士課程のカリキュラムを含めて、いろいろなことを検討していかなくてはいけないので、そこは確かに、これからドクターコースの学生をもっと増やすという意味では抜本的な対策が必要だと考えております。

(西関委員長) 修士の座学の単位数は1年間で取れるぐらいなのですね。

(谷口研究院長) 頑張れば取れるという感じですね。

(西関委員長) 無理をしないで取れるぐらいでいいのではないですか。

(谷口研究院長) 先ほどの単位数を増やしたときに、座学だけではなくて、座学とペアになった実験などを入れていますので、ほんとうに単純に1年間に圧縮できるのかというところは、少し議論が必要だと思います。

(西関委員長) 大部分の学生は、学部4年のときから同じ研究室にいるのでしょうか。学部の卒論から含めれば、2年間やっているのだから、それでジャーナルペーパーぐらい書いたような学生は、それを座学以外の単位に振りかえるような工夫をすれば、短縮できるのではないのでしょうか。

(福永委員) 私は修了生ですので、非常にこの点は気になるのですが、私がいたころは3年で取った人はほとんどいなかったのですね。今、平均としての3年での修了者の数が統計データとして出ていて、最近、社会人学生とかで最初から長期履修を目指しておられる方もおられるので、統計データだけだとよくわからないのですが、早期修了まで行かずとも、進学者のうち3年で終わられる方は、今どれぐらいの割合ですか。

(西関委員長) なるほど、そちらが問題なのですか。早期修了以前ですね。

(岡田副研究院長) ほとんどが3年で修了します。

(福永委員) 今はいいのですね。私どもが卒業したころは、3年で卒業した人と給与とかで差が出ました。博士で出ていくのですけれども、3年間で博士修了しない場合は給料的には不利で、修士ぐらいからの計算をされてしまうのですね。ですから、3年はもう達成されたということですので、ぜひ早い修了というのをお願いします。これは九州大学だけの問題ではなくて、どこもそうですが、博士課程の後期の学生をなかなか確保できないので、ぜひそこは進められればいいのではないかなと思います。

(西関委員長) 九州大学はほかの大学と比べて特に固いのではないですか。

(岡田副研究院長) 別に、3年間丸々いてもらおうという意思で長くなっているわけではないと思います。ドクターの進学率がなかなか伸びないのは、学生から見たときに一体何がほんとうの原因なのかというのは、経済的な理由もあるでしょうし、時間がかかることが経済的な理由の一つにもなるので、そこら辺は、単に短くすれば学生が来るというのでもないような気がします。きちんと検討はしてみないといけないと思いますけれども。

(福永委員) 修士のときに2年生に必修科目を入れてしまうと、絶対に終われないのです。私どもも最初に改組したときにそれを入れて、短期修了という制度はあるのだけれども、2年生に必修科目が

---

入っていて、絶対短期修了ができない。それで、つくり直したのです。45単位に増やされたのはいいのですけれども、それで実質的に短期で修了できないというおそれも出てきます。別に優秀じゃない学生を早く修了させる必要はないのですけれども、優秀な成績の学生が早く修了できるような制度を、少し計画的につくられたほうがいいのではないのでしょうか。えてして単位数を増やすとなかなかできなくなります。そう感じました。

(西関委員長) マスターで半年短縮でもいいですよ。それでドクターで1.5年短縮すれば、合計2年短縮になります。半年ぐらいはぜひ短縮できるように、いろいろ工夫していただければと思います。

(谷口研究院長) 部局内の議論のときにちょっとあったのは、修士課程の短縮というのは、ドクターコースを含めての短縮を考える場合が多いと思うので、例えば修士課程の2年はキープするにしても、結局ドクターまで入れて3年というやり方もあるという意見がございました。ドクターコースに1年いればドクターが出ますので、できる学生は修士のときに論文をどんどん書いて、ドクターの1年目でドクター論文をまとめることもできるので、今のやり方でも、うまくやれば3年間の修了は可能なわけです。ですから、我々としては、期間の問題については、博士まで含めた全体として3年から3年半、4年ぐらいの短い期間でドクターが取れるような指導体制で学生を指導するということをきちんと考える、まずそこからかなという感じがしています。

(西関委員長) 修士・博士一貫コースという考え方もありますよね。

(谷口研究院長) あると思います。

(西関委員長) 修士論文は書かなくていいと。そういういろいろな制度を考えていただければいいと思います。

## 学生の進路

(田中委員) 博士後期課程の短縮の話が出ていたのですけれども、私から見ると、学生が一番気にしているのは就職先という話だと思うのです。このパワーポイントだと、修士も博士も両方とも100%就職になっているのですね。

(荒木副研究院長) これは、就職先ではなくて、進路で分類しておりますので、その他のところが進路不明や進路未定を含んでおります。

(田中委員) 後期だと、その他が10、3、8とかありますね。うちの大学でも同じような話があって、何かで文科省からデータの提出を求められた際にそれを正直に出したら、「こんなに就職未定がいるのは問題がある」と言われたことがあります。その場合、結構アカデミックなポジションの場合に、卒業時点では決まっていなくても、半年後とか1年後を見ますとほとんどが決まっています。私たちが追跡調査をしたら、基本的には未定のうち97%ぐらいがちゃんと決まっていたのですけれども、文科省はコメントを変えませんでした。

ですから、その他で、今大学とか行こうとすると、その段階の卒業後すぐというのは結構難しいと思うのですけれども、その後、その他の追跡調査とかはされているのでしょうか。

(西関委員長) おそらく、その他というところの中には、ポストクになっている方なんかもたくさんいるのですね。今は、大学院の定員を増やしたのはいいのですけれども、教員の定員は増えていない

---

ので、若い人はかわいそうですね。なかなかアカデミックポジションに上がれなくて、ポストクの有期雇用で、2年とか3年のところを何年も渡り歩いている。

(田中委員) ぜひ、その辺も追跡調査をされるといいかと思います。いよいよ学生が進まなくなるか、それとも進むようになるかはわかりませんが。

(西関委員長) なかなか厳しい状況だと思いますね。

(宇都委員) ちょっと話がそれるかもしれませんが、公的機関の立場からコメントさせてください。

私は今年度採用担当をやっておりまして、研究職員の公募の全部の最終面接をさせていただきました。私ども産総研も、一時前まではポストクの経験者を採るということで、産総研で1、2年ポストクをやった中から選んでいたのですが、どうしてもそれから任期つき雇用をやると、40歳近くの時点でだめな人間をリリースするのは非常に難しいということもありまして、最近は意識的に大学院を出たばかりの人間を採ろうとしています。

今年の4月、70人ぐらい採用予定ですが、そのうちの2割か3割は卒業見込みです。ですから、大学院の3年になったばかりで即公募へ出していただいて、その中からなるべく優秀な人材を採ろうとしています。そうすると、中には、先ほど出ました飛び級的に短縮の見込みですという方も何人かおられます。そのときに、もちろんしっかり育てていただきたいというのがありますが、論文のエビデンスといったものをそろえていただきたいのですね。

一次面接、二次面接で、専門の分野で見まして、しっかりそこで公募の内容に照らし合わせて、十分力を持っている大学院生に早くエビデンスを持たせて、それなりのしっかりアピールできる人間なるべく若い時期に採りたいというふうに我々も努力しております。その意味で、ほんとうに優秀な人材には、そういうメリットがあるから大学院後期課程に行って、例えば産総研のような国立研究機関で早くパーマネントの職について、ばりばり研究をやってもらいたいというアピールを我々もしたいと思って、今取り組んでおります。ぜひ、優秀な方に、そういうモチベーションやチャンスを与えていただくと、我々の側も採用の質がぐっと上がってくるかと思しますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

## 人事について

(西関委員長) 女性枠を設定しているということですがけれども、これは公募ですよね。

(荒木副研究院長) はい、そうです。

(西関委員長) その公募には女性に限ると書いてあるのですか。

(荒木副研究院長) はい。

(西関委員長) それで問題ないということなのですね。

(谷口研究院長) これはむしろ、文科省がそういうことをやれということで、今はその財務的な支援もあります。つまり、女性を雇用するに当たって、施設を改築しなくてはならない、あるいは出産のときにその人たちを支援するために必要なお金は出すので、そのかわり女性を必ず雇用しなさいという制度が動いております。それで、九大としては女性に限るということで募集をしております。

(西関委員長) 大変結構な制度だと思います。

---

(西関委員長) 人員ポイントを獲得するときは年限がついているのですか。例えば女性枠などを取ったときに。

(荒木副研究院長) 大学改革活性化枠は年限がついておりません。女性枠についても基本的にはついていないのですけれども、ただ、その枠で採用した女性教員が転出しますと、そこは女性しか雇用できないということでございます。

(西関委員長) 女性枠は在職している限り、大学改革枠のほうはずっと永久にということですか。

(荒木副研究院長) はい、そうです。

(谷口研究院長) 女性枠も、空いたときに女性で埋められれば維持できます。後任に女性が採れないとなくなってしまうということです。

(西関委員長) 助教の人数が教授の人数と比べて少ないですよ。これはかなり問題だと思うのです。ポイント制なので、教授、准教授の分で助教を雇えるわけですね。そういう工夫をすれば教授の人数と助教の人数のバランスをとることができると思うのですけれども、そういうことを谷口先生は院長の権限でやれないものなのですか。

(谷口研究院長) 実はいろいろな制度の絡みがございます。一つは先ほど荒木からも説明がありましたように、大学改革活性化制度で毎年約0.9ポイント、およそ教授1人分ずつが取り上げられるわけですね。そうすると、どこか空いたからそれを使おうとしても、大学に召し上げられてしまうのでうまく使えない。要するに、ある意味、競争的な原理が入ったばかりに部局側の人事の裁量分が結構狭められてしまって、なかなか身動きがとりにくくなっているという側面があります。その弊害を何とか少しでも減らそうということで、一つは、2年でも3年でもいいからちょっとでも空いているときには雇用しましょうという案と、幸いにして部局長経費が今はわりと多いので、それを使って、助教は無理でも学術研究員レベルの支援をしましょうということで、今、学術研究員は部局長経費関連で4名ほど雇用していて、今は何とかそれをつないでいるという状況です。

(西関委員長) 定年になられる先生がいて、その後任の方は同じ専門の方を雇わなければいけないということもあるのですか。

(谷口研究院長) むしろ、そうしたいけれどもできないというのが実情です。今申し上げたように、定年で一人おやめになっても、結局浮いた一人分はほぼ大学に召し上げられるわけですね。

(西関委員長) 1%ですね。

(谷口研究院長) ええ。1%というのは、我々の場合は教授ほとんど1名分ですので。ですから、1名おやめになった分のポイントで何かができないわけですね。

(西関委員長) 毎年1%召し上げられるのですか。

(谷口研究院長) そうです。

(西関委員長) 厳しいですね。教員は今、何人いるのですか。

(谷口研究院長) 教員全体で、おおよそ100ですね。

(西関委員長) 100ポイント持っているのですか。

(谷口研究院長) いや、100ポイントではないです。数で100名ですから、ポイントにすると80ポイント強位ですね。

---

(西関委員長) 80ポイントぐらい持っていて、それを40で割ると大体2ポイントぐらい定年になるわけですね。そのうち、半分しか埋められないということですね。

(谷口研究院長) はい。使えませんし、それに加えて女性教員であとの半分持っていけます。そういう感じで自然減になります。

(西関委員長) 定年でお辞めになった先生のあとはほとんど埋められないような状況ですね。

(谷口研究院長) はい。ただ、改革活性化制度は競争的で、競争的原理で人を採りにいくと、職位の低い人を採るとするのは説明しにくい部分があります。どうしても攻めるときには要求する職位が高くならざるを得ない。そういうこともあってちょっといびつな形になっている部分もあるので、それを何とかしなくてはいけないという感じです。

(西関委員長) 採りにいくときは研究院長のリーダーシップのもとにこういう分野で攻めましょうということと言えるわけですね。

(谷口研究院長) はい。

(西関委員長) 新しいところは院長のリーダーシップとれるけれども、スクラップはなかなか難しいということでしょうか。

(谷口研究院長) はい。

(福永委員) この人員のポイント制度ですが、見かけ上非常に流動性があるように見える制度なのですが、ほんとうに流動性があるのかがちょっとわからないのです。例えば、先ほどの教授と准教授と助教の割合の話ですが、ポイント制度の上からだけ見れば、教授を減らせば、助教とかがたくさん採れるのですが、我々が法人化したときに、退職金がついている教員の数というのは引き継がれているのです。座布団制度と呼んでいます。退職金を払う限りは教員の総数は結局変えられないので、教授を減らして助教の数を増やすというのは大学全体としてはできないのではないかと思います。そのあたりはいかがですか。

(西関委員長) 大学全体だからできるのではないですか。こちらは助教を増やしたい、ほかの学部は教授を増やしたい、そういうのがあって大学全体ではバランスとれるのですよ。

(福永委員) はい、そこではとれるのですが、例えば研究院の中でやろうとしたときにそこで制限がかかってくるなどというのはないのですか。

(谷口研究院長) 原理的には特にありません。ただ、まず一つ大前提としては、大学院教育を構成するためにこれぐらいは教員が必要だというチェックが入る可能性があります。今、福永先生がおっしゃった点ですが、もともとの座布団の数はあったのですが、法人化で、人件費を文科省が見積もるときに、大体の年齢・職位構成から人件費はこれぐらいですねという総枠が決まるわけです。その総枠を実際に教授、准教授、助教に割り当てると、実は、もともと定員として定まっている人数を雇えない。つまり、文科省からの人件費の総枠がある意味我々の期待より少なく、結局、例えば教授が10人、准教授が10人、助教が10人ということにはなっているのですが、実際は9人ずつを雇うぐらいの人件費しかないというようなことがあるので、なかなか厳しい、自由度がなくなっているというも状況もございます。

(福永委員) わかりました。

---

(西関委員長) 今回、国立大学の教員の給与も、2年間だけですが削減されているから、運営交付金は余っているはずですけどもね。

(谷口研究院長) その分は、国に取り上げられるのです。

(西関委員長) ああ、そうですか。なかなか厳しいですね。

### 教員会議等、運営について

(福永委員) 研究院長は、選挙の結果でしかなれないのですか。学長が指名はできないのですか。

(谷口研究院長) 今は基本的には部局で選出ということになっています。

(福永委員) わかりました。

(西関委員長) リコール制度が必要ではないかというのは私のコメントです。制度としてそういうものを設けておく必要はあるのではないのでしょうか。研究不正等、いろいろな問題がいろいろな大学で起きていますので、制度は設けておく必要があるのではないかなと思っています。

(谷口研究院長) ぜひ今後検討させていただきたいと思います。

(西関委員長) 会議の形態ですけども、教授会は、毎月やっているということですから年11回やっているわけですね、8月は除いて。

(荒木副研究院長) いや、最近は8月もやっています。

(西関委員長) 12回やっているのですか。それはやり過ぎですよ。(笑)

(荒木副研究院長) と申しますのは、10月入学の博士後期課程の学生がおりまして、これが9月に修了させようと思うと8月に教授会を開く必要がございます。

(西関委員長) いえいえ、それはいろいろ工夫すればできます。東北大学の情報科学科は年5回でしたかね、瀧本先生。5回か6回でしたよね。それで何とかやれるのですから、やろうと思えばやれるのですよ。執行部の研究院長と副研究院長の先生は運営に専念していただいて結構だと思うんですけども、ほかの一般の教員の方は、自由な研究時間を確保するのが一番重要なことだと思うんです。

(荒木副研究院長) おっしゃるとおりです。

(西関委員長) 外部資金等どうのこうのと言っていますけれども、大学ですから自由な発想の研究をやらないといけないので、そういう雰囲気を出すという意味でも、ちょっと会議が多過ぎるのではないですか。研究院の教授会もあるのでしょうか、部門教授会というものもあるんですか。4部門か何かに分かれていますね。そこでの教授会というのはないのですか。

(岡田副研究院長) 必要に応じて会議を開きます。

(西関委員長) 月に1回ぐらい必要に応じてやるわけですね。それは多過ぎです。もうちょっと工夫をすれば良いのではないかと思います。

(荒木副研究院長) わかりました。

(谷口研究院長) 一時期減らした時期があったのですけれども、結局もとに戻ってしまった感じがあります。確かにおっしゃるとおり、いろいろと工夫の仕方があると思います。ちょっとそこは今まで手つかずであった部分があります。

(西関委員長) 年に5回ぐらいに減らせると思います。代議員制度を設ければいいと思います。10



---

月入学というのも、入学試験の判定は教授会でやらなければいけないという規定になっているかもしれないけれども、事後承諾なりの形で柔軟に運用すればいいだけの話ですから。ぜひ研究院長のリーダーシップのもとに工夫していただければと思います。

(谷口研究院長) 何とかあと1年の間に、その辺を少し頑張ってみたいと思います。

(西関委員長) 再選で1年というのも短いですね。2期4年ぐらいやらないと、なかなか研究院長のリーダーシップが発揮できないのではないのでしょうか。そういう意見は出てこないのですか。

(宇都委員) 私、外の人間として大学の先生とお話すると、大学の先生は圧倒的に会議が多いように聞こえますね。よくわからないのですが、例えば、学部教育と大学院教育が分かれてしまって、別組織でダブルで似たような会議があるように伺うのですが、いかがでしょうか。

(西関委員長) 幾つ教授会があるのですか。ちょっと例を挙げてください。

(谷口研究院長) 教授会としては我々のシステム情報の教授会が一つですね。教授会と名がつくのはそれだけです。

(西関委員長) 教室会議というのは。

(谷口研究院長) あとは、いわゆる学科の会議があります。これが教員全体集まる会議ですね。それから今、西関先生がおっしゃった部門レベルの会議は必要に応じてということで、特にルール化されていません。会議の数としては、全教員がかかわるのはその三つですね。あとは、それぞれの目的に応じて将来計画や人事計画等、そういう個別の会議がある、そういう形に整理されております。

もう少し正しく言いますと、学府・研究院制度がございますので、システム情報科学研究院に所属しつつほかの学府を担当される先生がいらっしゃいます。その先生方は、そちらの学府の教授会がございますので、そこのオーバーヘッドが多いというのはそのとおりです。

(西関委員長) 法人化以降、ペーパーワークもものすごく増えましたよね。一般教員も増えましたね。中期目標、中期計画や達成度評価など、たくさんのペーパーワークやデスクワークが増えて、研究に割く時間がどんどん減っているのです。ぜひ教授会の運営等で工夫していただければと思います。

(谷口研究院長) ありがとうございます。ぜひそうさせていただきます。

### 学生支援について

(西関委員長) 500人の学生寮があるということですが、これは十分な数でしょうか。希望者はほとんど入れるのか、どんな状況でしょう。

(荒木副研究院長) 全学学生委員会のほうで入寮の申請を受け付けて審査して認めておりますけれども、全員というわけではございません。ですがタイミングによって、例えば10月ぐらいですと、そのときに入寮を希望する学生はそんなに数は多くないのですが、全員入れたりもしています。通常の4月のときは全員は無理です。

(西関委員長) では、マスターは2年間入れるし、ドクターは3年間入れるという状況なのですか。

(荒木副研究院長) それがなかなかうまくいなくて、そこまで余裕がないので、運用として、1年間は大丈夫です。その後はちょっと難しいことが多いです。人によっては在学期間中に入れるような人もいたりするのですが。

---

(西関委員長) 留学生が優先されているのでしょうか。

(荒木副研究院長) いや、必ずしもそうではないです。もちろん枠がありまして、留学生の枠、通常の日本人の枠とございます。

(西関委員長) やはり北米の大学と比べると日本の大学は寮が非常に不完全で、ここを何とか充実させないと、先ほどの充足率も上がらないし留学生も増えないと思うので、ここを何とか頑張っていたきたい。研究院に言ってもだめなのかな。大学全体に言わないとだめですね。

(荒木副研究院長) そうです。当初の移転計画ではあと2棟できるはずでございます。

(西関委員長) でも文系が来ると足らなくなりますよね。

(荒木副研究院長) そうですね。

(西関委員長) あと2棟で1000人になるわけですね。

(黒川部長) 一応、建てる予定で概算要求までして、もうほとんどオーケーだったのですが、例の事業仕分けで潰れてしまいました。

(西関委員長) それは困った仕分けでしたね。

(黒川部長) それで、また改めて大学全体でまた概算要求すると思いますので、今後見込みはあると思います。

(西関委員長) 仕分けした人に北米の状況を見てもらいたいものですね。

#### 学生支援（奨学金制度）

(西関委員長) 九大独自の博士後期課程奨学金というのは、財源はどうやって工面しているのですか。

(谷口研究院長) 基本的には大学全体の予算の中で学生を支援するためのお金を少しキープして、それを学生に支出するというのが一つと、もう一つが、いわゆる寄附をベースにしたいろいろな基金、これは申請ベースですけれども、それで学生に対して支援をしていると思います。

(西関委員長) 運営交付金から出されるのですか。

(谷口研究院長) 寄附金ベースですね。

(西関委員長) ああ、教員の皆さんが取ってきた寄附金ですね。

(谷口研究院長) いえ、そうではなくて、九大そのものが寄附を集めているわけですね。例えば今回100周年がございましたけれども、そういったものがベースですね。

(西関委員長) そういうお金ですか。これは1人当たり何万円ぐらい出しているのですか。年間50万円。大体授業料相当分ぐらい。

(谷口研究院長) ただし、それは全員に出しているわけではなくて、いわゆる育英会をもらっている人は優先順位が低くなります。もらっていない人を優先して支援する形になっています。

(福永委員) 学生支援の件で、私、結構厳しいコメントを書いたのでちょっとお伺いさせていただきます。今、博士後期課程の方が、大体50万円/年の奨学金を、全学で100名、研究院のほうで10名か20名程度がもらっておられると思うのですが、九州大学全体の博士後期課程に在籍する学生数に対する研究院の学生数の割合で、大体何人もらえるかが決まっているのですか。

(岡田副研究院長) まず学生が申請しないといけないのですけれども、ただ、50万円といってもド

---

クターコースの最初の1年だけです。3年間もらえるわけではありません。だから、必ずしも十分というわけでもないのですけれども。

(西関委員長) 大体希望者は全員もらえる？

(岡田副研究院長) いえ。もちろん、学振の特別研究員以外の学生ですね。

(福永委員) 状況はわかりました。

それから、授業料免除に関しては、運営交付金の中で何%だったか設定されていますよね。その中でやっておられるのですか、それともその枠を超えてやっておられるのですか。

(谷口研究院長) 特別な枠はないと思います。基本的には、その枠の中でやっています。

(福永委員) あと大きなものとしてRAとTAがありまして、特に博士後期課程はRAが大きいと思うのですが、これは運営交付金ベースですのでだんだん減っているのですね。それは、例えば大学で独自でそこに補填してRAに使うお金を一定に保つ、増やす等、そういうふうな施策はございますか。これは研究院に言っても仕方ないのですけれども。(笑)

(谷口研究院長) 基本的に、残念ながら今のところ研究院独自の施策はしていません。部局としての学生に対する支援は、一つは、国際会議なんかの出張旅費を支援するなどの実際の学業や研究の支援はありますけれども、生活を支援するという意味の独自の支援はまだないです。

(西関委員長) 国際会議出席なんかですと、教員の方々がいろいろ科研費等を持ってきているから十分出せるのでしょけれど、RAをぜひ充実させていただければと思うのですね。学寮もそうですけれども、RAも日本の大学は北米と比べると貧弱ですから。

(谷口研究院長) そういう意味では、今、西関先生がおっしゃったように、国際会議の短期出張は比較的先生の科研費等でできるので、2カ月から3カ月の長期の留学に対する部局の補助を最近始めました。今回3名、3カ月以上のドクターコースの学生の留学を支援することにしました。

(西関委員長) それは希望者が多いのですか、それとも無理やり行かせている状況ですか。

(谷口研究院長) 募集枠より応募は少なかったということだけ申し上げておきます。

(西関委員長) 留学する学生が減っていますからね。

(荒木副研究院長) 今年度の今の件については、募集する時期が悪くて、かなり年度末に近かったものですから、学生としてもなかなか手が挙げづらいところがあったと思います。もっと計画的に年度の初めからそういうことをやればもっと増えると思います。

### 学府研究院制度について

(田中委員) 学府と研究院で、筑波大学もこの手の仮想化みたいなことをやって、最近もっと複雑になっています。こういうのは便利で流動的に見えるのだけれども、半面、非常にオーバーヘッドが多くなって、極端な話、学府と研究院で同じことを2回やっているようなところもあります。九大のほうは成功していて、そういうオーバーヘッドというのはあまりない状態でしょうか。

(谷口研究院長) 確かにだんだんmanageableでなくなりつつある兆しが見えているということまでは、この場で申し上げてもいいかなと思います。

(田中委員) ですから、そのオーバーヘッドをどうやって減らすかという工夫をいろいろしていかな

---

いと難しいかもしれないですね。

(谷口研究員長) そう思います。

### 博士後期課程

(田中委員) 博士後期課程のことなのですけれども、どこの大学でも、日本中、博士後期がなかなか定員充足しない。それを無理やりつくって日本が不幸にならないかという話はさておいて、とりあえず国立大学としては充足してほしいわけです。幾つかの支援策を九大もやられているのですけれども、もっと極端なことをしている大学が東大や農工大なんかを含めてたくさんあって、その辺は現状でいいとお考えですか。部局によってもいろいろ温度差があって、情報系なんかは比較的扱う資金も多いので、やろうと思えばある程度できるかと思うのです。筑波大なんかシステム情報が部局独自にいろいろな支援策をやっているのですが、博士後期の学費や支援策についてはどのようなご予定なのでしょうか。

(谷口研究員長) 博士後期課程の支援は、今からいろいろさらに厚くしていかなくてはいけないというふうに思っています。予算的に何に支出できるかというところをもう少し精査していかなくてはいけないのですけれども、充足率を上げるという意味で、学生に対する支援が増えればその分はインセンティブになるのは間違いがないので、今からいろいろほかのところのことも勉強しながら考えていきたいと思えます。

現状のところ、何か非常に特別なことはやっておりません。基本的には、むしろ、来たくなるという、経済面以外の工夫を一生懸命やってきたというのが正直なところで、今からその経済的な部分の支援というのを考えていかなければいけないと思っています。

(西関委員長) 東大、農工大がやっている極端なことというのは、どんなことですか。

(田中委員) 東大などは実質的に学費をゼロにするようなことをやっています。

(西関委員長) 授業料を3年間ゼロにする、150万円を補助すると。

(田中委員) そうです。でもよく聞いてみると、それは必ずしもマスコミ等で報道されている通りではないみたいなのですけれども、数年前からそういうことを標榜していますね。

(西関委員長) だからそれはRA等で工夫すれば150万円相当何とか出せるのではないですかね。

(谷口研究員長) いろいろな大学でいろいろなやり方をされていらっしゃると思います。おそらくそのときの財源の一つは間接経費だと思うのですね。九大の場合は、現在、間接経費を教員にも還元する形をとっています。だから、逆に言えば、部局長レベルのところにある間接経費は、ある意味ものすごくたくさんではないわけですね。そうすると、例えば、教員の方には間接経費を還元しません、その分を学生に還元しますなどという、少し大きいかじを取らなくてはいけなくて、その辺を含めて、実現できるかどうか少し検討する必要があるかと思えます。

(西関委員長) ドクター修了までに何かそういう財政的な援助をする、あるいは数名ポスドクを学術研究員で雇う、大学はそこまでしかできないですよ。その先がないから充足しない、進学しようとしないうけなのですね。それはいろいろ社会がシステムの問題を抱えているからで、会社も、マスター卒を採ると学部卒で2年間在籍社員と同じぐらいの給料、ドクターを採ると学部卒から5年間会社に

---

在籍した社員の平均ぐらいのところにしかいかない、そういうのも問題だと思うのですけれども、土井さん、会社の立場から何かコメントありますか。大学院修了生に対しは、そういう会社のほうの問題もあると思うのですね。

(土井委員) うちの会社なんかは大学院の人はわりと多いですからね。

(西関委員長) 多いですか。それはマスター卒ですね。

(土井委員) はい。

(西関委員長) それの給料はどの辺にいくのですか。2年たったときの平均にいくのですか、2年たった会社員のトップにいくのですか。

(土井委員) トップではないですね。

(西関委員長) 平均ですよ。その辺が問題なのだと思います。

(土井委員) ただ、10年もたてば、そのあたりは個人の実力差になってきますから。

(西関委員長) 要するに大学院教育は何ら効果がないというところが問題ですか。

(土井委員) いえいえ。ただ逆に、今これだけ複雑で学ぶことが多いですよ。したがって、大学院ぐらいまで出ないとほんとうの勉強はできないのではないかと気がしますね。やはり4年の短期間では学ぶのが難しいのではないかなという気がします。

(西関委員長) マスターまでは重要だというご意見ですね。

(土井委員) ええ。特にアメリカなんかではかなりそういう傾向が強いのではないかと理解していますけれどもね。

(西関委員長) 商社にはドクター卒は入っていないのですか。

(土井委員) 入っています。何人かいますね。少ないです。

(西関委員長) ぜひドクター卒も採っていただくようにしていただければと思います。

(長谷川委員) 私、企業の研究所にいますので、ドクターについては少し採用に携わっていてもいます。私は修士卒で論文博士ですけれども、日本の我々のような技術系の企業は、伝統的に修士をとって育てていくことが多かったような気がします。最近、ドクターをとった方の就職先として、企業の研究所だけではなくて企業のエンジニア、実業部門にも広がっていくというのがとても大事のような気がしていて、現場レベルで話しています。我々採用の現場レベルで人事部と話しているだけではなかなか難しいので、急には企業のほうも変わらないのですけれども、そういう人がいて早く採りたければ、九州大学の学科長とうちの上のほうとか、なるべくトップレベルで地道に意見交換していくなどということをお互いやっていくといいのではないかと考えています。ドクターの方については、企業の研究所でも非常にゆゆしき問題だと理解していますので、そういうことをやっていただけると非常にいいのかなと思います。

(西関委員長) KDDIの研究所は、ドクターの採用は増えているのですか、減っているのですか。

(長谷川委員) 多分、我々のような電話業者で研究所を持っているのは、弊社ともう一つ大きなところだけだと思うのですけれども、ずっと横ばいのような気がします。うちの会社は何年か前に少し増やしたんですが、ここ10年大体同じような学生さんの数だと思います。

(西関委員長) Iがくっついて減ったということはないわけですね。

---

(長谷川委員) 今のところはないと思います。急激に2倍や3倍に増えたわけではないので。ただ、私ども、研究所に行く人数が少し増えていますので、それに合わせて少し増えたという状況ですかね。

(西関委員長) 産総研はいかがですか。

(宇都委員) 基本的に当該分野の新卒は100%ドクターを持っています。一時期、揺れて修士を採ろうかという時期があったのですが、現状では、計量標準以外は修士は採っていないと思います。数年前に何人か採ったのですが、育て切れていないというのが正直なところです。

それで、先ほどコメントしましたけれども、やはり大事な点は、ポスドクを何年もやっている人間だと論文業績がたかさんないと採りにくい。一方で、来年度の卒業見込みだから、ちょうど今年の春D3になる人は今公募が出ていますので、即応募していただいて、それなりのエビデンスがあればそちらのほうを優先するという意識を強くしています。テニュアトラック型という5年の任期ですけれども、そのうちほとんど9割以上はパーマnentになりますので、若い人を早く採って、ゆっくりじっくり育てて息長き研究をしていただきたいという意識がありますから、そういう形で育てていただくと非常にありがたいと思います。

(西関委員長) ポスドクを長年やって腐る前に採りたいということですね。

(宇都委員) 5年ぐらい前までは、自分のところで、ポスドクをやった人間を採っていたのですが、35歳まで引っ張っておいてまた任期つきにするというのはよくないですね。そこは非常に、モラルが落ちる部分もあるのですね。

(西関委員長) 社会問題になっていますね。

### グローバル化

(土井委員) 簡単な質問ですが、国際交流やグローバル化対応というのは相当積極的にやっていたかのように思っているのですが、英語で単位が取れるような何かあるのでしょうか、何単位ぐらいかは。

(谷口研究院長) 修士課程の現状に関しては英語だけで授業がとれるということにはなっていません。ただ、ドクターコースに関して言えば、実質的に座学がほとんどありませんので、外国人でも問題はありません。ただ、修士課程でも、日本語があまりできない、しかも中国系でない欧米系の学生も時々入ります。それにどう対応するかですが、研究指導はもちろん英語でできますし、かなりの授業で必要に応じて、少なくともスライドに関しては英語にするということで、何とか対応ができています。

(岡田副研究院長) 今言われたとおりですね。それと、留学生、特に修士の学生ですが、例えば卒業した後に日本の企業に就職する場合は、逆に日本語をしゃべれることがむしろ条件になっているのですよね。学生によってももちろん違いますけれども、せっかく日本に来たんだから日本語を勉強してもらおうという考え方もあります。もちろんグローバル化で、英語でやるということも大事だとは思っているのですがね。

(西関委員長) 英語だけで修了できるコースというのは、九大はつくらなかったのですか。

(岡田副研究院長) いえ、それはまた別にあります。

(西関委員長) そういうコースはあるということですか。

---

(岡田副研究院長) あるのはあります。

(谷口研究院長) 我々の中にはないという。

(土井委員) そういうことですか。

(西関委員長) こちらの研究院の学生はそのコースに入れたいんですか。

(谷口研究院長) それは、それぞれの学府でデザインすることになっていますので、またがるということはないです。別のところに入るというのはありません。

(西関委員長) 英語だけなのは、九州大学全体のコースですか。どこのコースなのですか。

(谷口研究院長) 各大学院でつくっています。

(西関委員長) システム情報ではないということですか。

(谷口研究院長) ないです。ドクターコースは別ですけども、修士課程に関しては、英語だけで完全に終わるというコースはまだつくっていません。つくるべきであるという議論はあったんですけども、一つは、E-JUSTの関係がありまして、そちらのデザインなり教育の支援に大分マンパワーを割かなくてはいけないので、まだ修士課程に関しては国際コースと称するものはつくっていないのが現状です。

(西関委員長) エジプトとバングラデシュと重点的にいろいろ連携して協力しているということですけども、E-JUSTの国際会議が去年の3月にアレキサンドリアで開催されて、実は私も出席しました。それで感じたのですけれども、これは2、3年で効果があらわれる事業ではない、20年か30年計画でおつき合いしないと効果は出ないと、日本とエジプトでは時間の流れが全然違うなという印象を強く持ちました。バングラデシュにも私の元学生が2名ほど教授で戻っていますけれども、これも同じで時間の流れが全然違いますので、10年、20年、ひょっとすると30年ぐらい継続していただかないと効果が出てこないのではないかなと感じました。

(谷口研究院長) ありがとうございます。E-JUSTは、私自身は直接関与していないので状況はよくわからないのですけれども、今は確かに、おっしゃるようにJICAなり文科省が短期的に予算を出してくれていますので、人的リソースも多いですし、何とか回っていますが、そのあたりの支援がだんだん減っていったときにどのように運営していくかというのは、確かに今から考えておかなければいけない大きな課題だと思っております。

(西関委員長) 結構いろいろな国が外国につくっていますよね。カタールでしたか、ドイツの大学をつくったり、カーネギーメロンもあの辺につくったりしていますから、日本も貢献することが望まれているのですけれども、長期計画にしないといけないなという印象を持ちました。

### 業績評価について

(西関委員長) 個人評価をやられているということですけども、それはどういうふうにご利用されているのでしょうか。

(谷口研究院長) 基本的に、個人評価そのものは自己申告制で、まず自分がどれぐらいやりますと言って、それがどれだけ達成されましたかということを自己申告していただく。その結果に関して部局長は当然見ることができて、それに対して、少しオーバーエスティメートの人にはこれは少し違うよね

---

とか、アンダーエスティメートの人は評価を少し上げましょうという調整をします。それが最終的に具体的な給与なり、そういった評価に反映されるかということ、現状、それはあまりありません。そもそも給与面で使えるカードはそれほどなくて、ボーナスを若干増やすなど、そういうところで多少の色をつけるくらいですけれども、今やっているのはその程度です。

(西関委員長) いや、前任校ではそれをやっていて、ボーナスも、いい成績の人と悪い成績の人、査定で変えました。それから昇給も、いい成績の人は昇給するし、悪い人は、下がりはないけれども上がらないということをやっていたのですけれども、九州大学はやられていない。

(谷口研究院長) もちろん、そういうのを見て、それぞれの先生方がどれだけのアクティビティーかというのは部局長として承知していますので、部局長の裁量の範囲ではやります。

(西関委員長) 裁量の範囲というのは、ボーナスにちょっと毛が生える程度と。

(谷口研究院長) そういうことです。

(西関委員長) 企業の方々から見て、こういうのはどうですか。大学は生ぬるいと感じますか、それとも日本の慣習でこれがいいのだと思いますか。要するに、大学の給与は年齢だけなのです。昔は特別昇給とかいっていい人はちょっと上がったりののですけれども、今はほとんど特別昇給もないのでしょうから、年齢給なのです。たくさん業績を上げる人も上げていない人も、一生懸命教育する人もしてない人も、極端に言えば同じ給料だということですよ。

(谷口研究院長) ただ、特段にすぐれた人というのはやっぱり見えていますので、そういう人は当然、ほんの少しですけれども評価しますけれども、その非常にすぐれた人以外をどれだけうまく順番をつけて、ではこの人はどうするかというのが非常に難しいというのが正直なところですね。

(土井委員) 企業も長いこと年功序列という傾向が強かったのです。その年功序列を主体とした形ではなかなか本来能力を持った方、やる気がある方を正當に評価できないということで、もう10年ぐらい前ですか、年齢に関係なく資格とポジションとを結びつけまして、この資格の人はこういう期待役割を担っているという形で、年功序列を崩しています。

(西関委員長) 大学は資格が三つしかないのですよ。助教、准教授、教授、このときしか審査されないわけですから。

(土井委員) おそらく、民間の考え方でいきますと、教授の中でも細かく幾つかに分かれていくということではないのかなという気はします。

(西関委員長) カリフォルニア大学は教授でも8段階ぐらいランクがありますけれども、日本の大学では教授は1種類なのです。このあたりはどうですか。

(宇都委員) 産総研は、今、個人評価を業績に反映するシステムが回っているのですが、それはそれで結構大きいんです。例えば、5級という教授相当のポストでも役職で違いますし、何もついていない同じ平の主任研究員でも年収で200万円ぐらい差がつきます。それで公平にうまくやればいいのですけれども、やはり100%幸せにはならないです。でも、やらないと悪平等が出るというのはあります。

一方、私どもが大学にご期待申し上げるのは、大学の先生方の評価というのは多面的であっていいのではないかなという気が少しして、研究でトップレベルの方もおられるし、教育でトップレベ



---

ル、社会貢献でトップレベルの方がおられますから、そこをエンカレッジするような評価が望ましいのかなと。確かに、何もされない教授の方は問題かもしれませんが、大学の教授の方はそういうことはないと思いますので、

(西関委員長) いや、どんな集合でも100人いれば例外はいますよ。

(宇都委員) ただ、いろいろな活躍の仕方でも活用されるのがいいのではないかと思います。

(西関委員長) まあ、研究だけではないですからね。教育の評価は難しいんですよ。10年、20年たたないと教育の効果は見えてきませんので。

(宇都委員) ただ、エビデンスとして、自己評価の大事な点は、逃げ道をつくらない部分がある程度ないといけないのですよ。自分がどれをアピールするか聞かれた際に「教育です」と答えるならば、あなたのところに学生が何人いて、どこへ就職して、どういう成果を上げているのという白黒をある程度つけないと逃げてしまいますよね。そこが大事だと思います。

(長谷川委員) 我々はサラリーマンなので、半年、1年単位の目標はきっちり決めています。ずっと企業の研究者をやっていると思うのは、研究でも事業でも必ずメトリックになるもの——いい研究ということであれば、××国際会議に何件投稿して1件通しますとか、今年は外部資金を1億とりますということを一応書きます。失敗しても別に首にはならないのですけれども、半年単位ということについては、大学の場合はもう少し長い2年、3年の単位だと思のですが、明らかに自分でできたことがわかる、丸バツがつく、当然、上の課長が見られてもわかるみたいなことを少しずつやっていくのがいいのかなと思います。我々の会社では、研究所も含めて、20年ぐらい前からそういう目標を決めてということをやっているのですけれども、最初そういうことを始めたとき、1年間に2つ目標を立ててくださいということで、それができたかどうか確認するだけで、人事にも反映せずに、上司が部下を指導するときに使いましょうということでした。それがどんどんきて、今は結構密になっているので、3月ごろ「うっ」とくるんですけども、まあ、なれもあります。自分の研究室なりでメトリックをきっちりやっていくことは、逆に自分がやったことの成果が明確になりますので、いいのではないかと思います。

ただ、教育の話があったと思うのですけれども、我々企業でも、長期の研究は評価が難しく、あまり厳密にやるとどうしても短期の事業のほうにいつてしまうという問題があります。ですから、そんなに厳密なのがいいのかわからないのですが、非常に簡単なものがあるといいのかなとは思いますが。

(谷口研究院長) 九大は、実は教授の上がもう一つあるのです。主幹教授という教授制度ができました。

(西関委員長) 何名いるのですか。

(谷口研究院長) システム情報で今4名ですね。今、教授が三十幾つですから1割ちょっとです。これはもう明確なルールが決まっています。科研で基盤研究Sをとる、あるいは新学術領域の領域代表をやるなど、非常にすぐれた人を単に教授というだけではいかんだろうということで、この制度が5年ぐらい前に始まっています。システム情報は教授全体の中で主幹教授の割合が比較的多いほうだと思います。

---

(西関委員長) 給料が高くなるのですか。

(谷口研究院長) 副研究院長相当だと思います。

(西関委員長) うん百万円上がるということですね。

(荒木副研究院長) 一応、九大の中のオナラブルなタイトルですけども、今、谷口研究院長言いましたように、条件があって、それは部局から推薦して本部で審査して、審査をクリアすれば主幹教授に就任するいいということなのですけども、私の場合、給料の手取額は実は上がりませんでした。

(谷口研究院長) 上がらないのですか。

(荒木副研究院長) じっとしていても上がりません。それで、自分の研究分野で学内の研究センターをつくります。研究センターをつかって、自分がそのセンター長になって、その役職手当がさっきの管理職手当分に相当ということで、インセンティブの仕掛けは用意してくださっています。あと、外部資金の間接経費として、半分を大学本部に取られるのですが、それを取り戻す手だてがございませう。外国人研究者を本部が召し上げた間接経費を使って雇用できるといった、いろいろな形の優遇措置をとってくださっているということです。

(西関委員長) 主幹教授を選ぶ基準が科研基盤研究Sをとってくるとか領域代表になるとか、ちょっといかなものかなと私は思うのです。例えば理論研究やられている方なんかは、そんなにお金も要りませんからSをとってこようという気にもならないし、いかなものかなと私は思いますけれどもね。

前任校ではフェローというのがあって、20名ぐらいいましたかね。それは別にそういう金銭的なものではなくて、いい業績を挙げている方を選んでいましたけれども。

(谷口研究院長) 済みません、私全部そらでは覚えていませんけれども、幾つか当然基準があります。一番我々にとって身近なのがそのような事項です。

(福永委員) 九州大学は非常にイナーシャが大きいので、なかなか動かないだろうと思うのですね。私どもの大学など数分の一ぐらいの規模ですので、リーダーが「やるぞ」と言うと比較的早く動く。例えば、さっきの昇給だと、もともとの運営交付金の中に少しボーナス上乘せ分等が乗っていますよね。それから昇給分というの乗っていますね。ボーナスに関しては、学長が半分、部局長が半分持っています。学長は教育と研究両方で枠を持っています。学長分は、このような理由で誰と誰にボーナスを加算した、教育に関してもしかじかこれの理由で誰と誰に加算をしたということが公表されます。比較的規模が小さいので学長がそういうのを「するぞ」と言う通ってしまう。それから、部局長は昇給枠を持っています。学長は昇給枠を全部部局長に任せていて、部局長はルールを決めています。私たち、毎年かなり詳しい、5項目のどういう活動をしたかというのを出さされるのですが、それを踏まえて、誰と誰を昇給する、誰と誰にボーナスを加算するというのを決めます。まあ文句もありますけれども、頑張ったことで今度給料上がったよというのは、それなりにやる気出るのかなと。フェローというのは教授の先生だけですけども、それは助教から全部適用されて、若い人もやる気が出るかなという気はいたしますね。

(西関委員長) もう少し個人評価を反映させたほうがいいというご意見なのでしょうけれども、私、現在私立大学にいますので、そこは一切それがないのです。個人評価もやらないし、給料は完全に

---

年齢給です。それでふまじめな教員がいるかなと思って見ていると、いないのです。皆さんまじめに一生懸命研究して、教育も一生懸命やっています。ほんとうに個人評価をやって反映させたほうがいいのかどうか、ちょっと今は迷っているのですけれど、日本人だけの特質かなと思っていて、長期的な研究をやるにはそのほうがいいのかもしれないのですけれども、少しはメリハリをつけたほうがいいような気がしますね。

(土井委員) 参考までなのですが、今、私どもでは多面観察というのをやっています。多面観察というのは、いろいろな面からということで、平たく言いますと部下が上司を評価する。

(西関委員長) 下からも上をとということです。

(土井委員) はい。ただし、これは気づきの機会として利用するということであって、これでボーナスや給料、資格が変わることはありません。ただ、下がいたら社長以外は全員評価を受けますので、私も300人ぐらいから評価を受けるのです。そのコメントを見ますと、非常によく当たっています。ほんとうに気づきの機会になる。逆に、私は下に部長が何人かいるわけですが、その部長をまた部下が評価していて、その結果を私が見られるわけですね。そうすると、それについて、本人は本人で考えるわけですが、私とその部長を今後どのように指導していこうかということについて考えるのです。これは意外と、やる気さえあれば小さな組織でできるのではないかなという気がします。

(西関委員長) 大学は学生による授業評価というのをやっていて、九州大学もやっていますよね。それはどう利用してどう公開しているのですか。

(谷口研究院長) 大学院の場合は集計して年に1回ぐらいのFDで大体こんな形ですということを報告します。

(西関委員長) 平均点を出すだけですか。

(谷口研究院長) そうです。

(西関委員長) ほかの教員の点数は見られないのです。

(谷口研究院長) 今はそれはやっていません。

(西関委員長) それぐらいやってもいいのではないかなと私は思うのですけれどもね。外国の大学だと、学生による授業評価が学生新聞に載ったりしますから学生は誰でも見られる。そして、先ほどおっしゃられたように、そんなに変なコメントは来ないです。大体正確だと思います。

(土井委員) 非常に合っていますね。かなり使えますよね。それによって、本人もどういう点に気をつけていけばいいか、また上からもどういう指導をしていくのかということを考えさせられます。そんな形で生かしていかないと、せっかくやっておられるのがもったいない気がしますね。

(西関委員長) 何のためにやっているのでしょうかね。自分の点数しか見られないのですよね。

(谷口研究院長) そうですね。

(西関委員長) ああ、院長は見られるわけですね。

(谷口研究院長) ええ、院長は見られます。

(西関委員長) 院長は見られても、もうちょっと公開してもいいと思いますね。

(谷口研究院長) 少し考えてみます。

---

## 教員の流動性

(宇都委員) 教員の流動性について何か積極的な施策をされていますか。例えば助教の人は1回外の大学へ出ないと上がれないとか、准教授になったら何年か以内には出なさいということ聞いたことがあるのですが。

(谷口研究院長) システム情報科学研究院の場合は、任期制は入れておりません。なので、何年以内に出なければいけないということはないです。そもそも、来年の4月から労働契約法が変わって、任期制があまり意味を持たなくなってしまうから。

(西関委員長) 難しいですね。

(谷口研究院長) 任期というのはありません。それから職位が上がるときに1回外に出なければいけないというルールも、我々のところでは入れていません。なるべくいろいろなところに積極的にアプライしましょうという基本的な理念はお話ししますが、ルールとして入れておりません。

(西関委員長) このグラフの尻尾のほうが問題ですね。助教のここの長く伸びているところと、准教授の50歳以上がかなりいる、このあたりが問題ですね。これをどうしたらいいのでしょうか。

(宇都委員) 現実的な流動性というのはどれくらいあるのでしょうか。例えば、九州大学のご卒業の教員の方が何割くらいとか、概略でいいのですけれども。

(谷口研究院長) 情報系と電気電子系で多少違うのですが、情報系だと、教授クラスは3分の1が外部だと思います。

(西関委員長) ちょっと少ないですね。

(谷口研究院長) もうちょっと多いですかね。ちょっと待ってください。

(西関委員長) 半分ぐらいになっていいのではないですか。まあ、ほかの大学もそうしてもらわないと、九州大学だけが半分外部から呼んでも困るでしょうけれども、少なくとも旧帝大ではいろいろな交流を進めていただければよろしいかなと思うんですけれども。

(谷口研究院長) そうですね、情報系は5割は行ってないと思います。電気電子系はどんな感じでしょうか。

(岡田副研究院長) 2割ぐらいですね。

(西関委員長) 2割。極端に少ないですね。

(岡田副研究院長) もちろんずっといたということではなく1度出られた者もいますけれども、九州大学卒業という意味だと多分2割ぐらいです。

(西関委員長) 東大、京大並みですね。もうちょっと外部の血を入れてもいいのではないですかね。

(宇都委員) 別の視点ですけれども、企業からの登用というのはどれくらい進んでいるんですか。

(谷口研究院長) 各部門に最低1人、2人ぐらいはいらっしやいますかね。もうちょっとおられるかもしれません。

---

## 2. 2. 8 外部評価委員講評（録音より起こした内容）

（福永委員）評価書、それから今のプレゼンテーションを聞かせていただきまして、非常によくやっておられるというか、卒業生として大変うれしく思いました。2、3もっとうこういうところがあるのではないのでしょうかという点を書かせていただきましたので、そういうところを改善していただければ、さらに母校が発展するなと感じたところです。

一つだけ、世界的教育研究拠点という文言が、何をもって世界的な教育拠点、研究拠点と言うかが目標のところに書いてないので、なかなか評価しにくかったという気がいたします。かなり高いレベルであろうとは思うのですけれども、少しその辺は具体的に何を指すのかを示されるとよかったです。

それから、この評価書のつくり方の問題です。最近、私、法人評価や認証評価等、そういう書類をたくさん書いて参りましたけれども、だんだん、制度をどう作りましたという評価から、制度を作って、その制度の成果はどうですかということ問われるような評価に移りつつあると思うのです。ですから、今回いろいろな制度を作っておられますが、実際にどういうアウトプットが出たかというのを今後検討していければ、いろいろなところで高い評価が得られるのかなと思いました。

（長谷川委員）今日はありがとうございました。自己点検書やウェブ等全部拝見して、実際に自分がおつき合っている学科の方たちとの共同研究も含めて、非常に高いレベルの研究、教育をしていたに非常に感銘しました。

あと、先ほど先生の話もありましたけれども、弊社の研究所でも、世界との比較、例えば自分たちの投稿した国際会議の平均採択率と自分たちの採択率や、1人当たりの特許の件数が同業他社や米国とどうかみたいなことは、常日ごろ意識してやっています。特に論文のところは、我々企業の研究所も大学の方も多分同じような気がしますから、何かそういうことを少しやっただけだと、ますます自分たちがいいということを世にアピールできますし、励みにもなるかと思えます。そういうことをやられると、さらにいいのではないかと思います。

あと、弊社でもどんどん改善するのですけれども、改善した後、何がよかったかということは時間がたないとわかりません。それも後々考えていくと非常にいいのではないかと思いますので、今回の報告で見直されたことが、次回、3年後か6年後か9年後かに、どうだったかを評価していただけるといいのかと思います。

（土井委員）ここへ来る前に資料をざっと読ませていただいてコメントをつけてきて、全く経験がないものですから自分自身で自信なかったのですが、今日いろいろお話を聞く中で、書類を読み、つけたコメントの内容に大きな違和感はなかったなど。すなわち、おそらく民間企業ではなかなか考えもつかないようないろいろな制約や国等の指導のある中で、大変いろいろ努力されておられるというのが総合的な意見です。

1点だけですが、組織も個人も変化に合わせて変わっていくことは極めて難しいと思います。方法は二つあるかと思えます。一つは競争の中に身を置くことで、組織も個人もかなり変わっていく部

---

分があると思います。もう一つは自ら変わっていくということです。自ら変わっていくというのは極めて難しい。どうやって自ら変わっていくかというのは、おそらく、ほかの同じようなことをやっている個人ないし組織との突っ込んだ比較検討をやることによって、いろいろ時代の流れを感じたり課題を感じたりして、それが何をどうやっていけばいいかのヒントにつながっていくと思います。そういう面で、大変な努力をやっておられるということは重々わかった上で、より変化に合わせて、ベターな組織、あるいはあるべき形に持っていかようとするならば、これはと思われる国内外の組織の方と、ここに記載しておられます社会との連携等のいろいろな項目、こういった点を相当突っ込んで、自分のところはこうやっているけど貴方のところはこうやっているのだという比較を行っていくことが、相当な気づきや改善等につながっていくのではないかなと感じた次第です。この1点だけコメントさせていただきます。

**(田中委員)** 最初にいろいろご紹介いただいて非常に素晴らしいと思ったのは、研究型の大学としての研究活動です。予想はしていたのですけれども、感銘を覚えました。それから、システム情報科学研究科の改組については存じていたのですけれども、その後もさまざまな改革、不断の努力をされているということを改めて認識しました。非常にフットワーク軽く、さまざまなことに取り組まれているということ、素晴らしいと思います。

あえて今後の課題というか、二つほど気になったことを挙げますと、一つは、国際性です。はたから見ていると、九州という地の利もあって国際性にはもってこいなのですけれども、思ったほどすぐくはないなと。英語による授業や留学生の引き受け状況等を見ると、もっとすぐくていいのではないかという感想を抱きました。それから、博士後期課程です。博士後期課程学生の充足というのは、どこの国立大学も抱えている問題です。その中で健闘されているのですけれども、充足に向けた博士後期のためのサポートや努力がもっとあっていいかなと感じます。ちょっとぜいたくな注文ですけれども、その国際性と博士後期のサポートというあたりが、今後発展の可能性かなと思います。

**(宇都委員)** 実は私、専門外なものですから、学問的なすごさというのは全然わかっていなくて、専門の先生方が素晴らしいとおっしゃっているので、そうなのだろうなと思います。正直申し上げると、九州大学の強みは何なのかということをもう少し積極的にアピールされたらよろしいかなと思います。そういう意味で、他大学の比較やアウトプットなど、いろいろな観点での九州大学のソフト系、ハード系を含めた強みというのをもうちょっと積極的にアピールされたらいいかなというのが率直な感想です。その中で、私が九州におりましたときに、特に福岡県、福岡市との連携で、例えば、三次元半導体やシステムLSI等の素晴らしい成果を上げておられますので、ぜひそういうところをアピールされたらいいのかなと思いました。

**(西関委員長)** 一言で話をすれば、大変よくやっているな、素晴らしいなという評価をしたいと思います。理念と目標は誰が書いてもこんなものなのかなと思いますので、私は注文はなくて、教育活動もそこそきちんとやられているのではないかと思います。

---

研究については、皆さんおっしゃっているように大変立派な活動をやられていて、成果も上げられていると思うのですが、いかんせん外への広報が足りないかなという印象を受けました。確かに、プラズマ、超電導から計算理論までですから、なかなか研究院全体でまとまってシンポジウムをやるのは難しいのかもしれないのですが、定期的的に絞ったシンポジウムを開いて外部に訴えるのも、研究成果の社会還元という意味で重要なのではないかなと思いました。

国際交流も大変よくやっていると思います。

自己点検評価も、10年ぶりというのを私は高く評価したいと思います。評価疲れしていると思うので、そのぐらいで十分だろうと思います。これはマイナス点ではなくてプラス点と、そのぐらいの間隔でいいのではないですか。

それと関連して、一番重要なことは、一般教員の研究時間の確保です。選ばれたのですから執行部は仕方ないです。副研究院長は指名されたのかなと思いますけれども、嫌という権利はあって、それでも副研究院長を引き受けたのでしょうから。執行部は我慢していただいて、一般教員の研究時間の確保のためにいろいろ施策をとってください。例えば、教授会の割合を少なくする、簡素化する、そういうことをぜひやってください。ぼうっとしている時間も必要です。勤務時間、1日8時間か10時間働いているかなと思うのですが、教授ですと、研究に割ける時間が一、二時間という状態はよくない、不健全だと思いますので、その点、よろしくご努力をお願いしたいと思います。

トータルとしては大変よくやっているということです。3年前まで私は外部評価を受ける立場だったので、何の注文も出すことができません。顧みると大変よくやっているという印象です。

## 2. 2. 9 閉会（録音より起こした内容）

**（荒木副研究院長）** どうもありがとうございました。西関先生冒頭におっしゃったように、褒めていただいて、我々これから育っていかないといけないという思いです。ほんとうに長時間にわたり、大変有益なコメント、ご意見をいただきましてありがとうございました。

それでは閉会ということで、谷口研究院長からお礼のご挨拶を申し上げます。

**（谷口研究院長）** 今日は半日間、非常にヘビーな時間をお願いいたしまして、いろいろと貴重なご意見をいただきましたことに厚くお礼を申し上げます。ありがとうございました。

大学に期待されております役割というのは多岐にわたっておりまして、それをなし遂げていくには不断の努力が必要だと思っております。システム情報科学府の分野というのは、理工系全体の枠から考えれば比較的関係の深いと思われる情報系、電気系ではあるんですけども、今後、いろいろな意味で専門分野間での連携したアクティビティーを活発にしていく必要があると思っております。もちろん、教員個人の努力も必要ですけども、それに加えて、それを有機的に連携していく、ある意味でのチームプレーをうまくやることによって、今、西関先生からご指摘のあった、教員の時間を確保することができるのではないかと思っております。そういった意味で、組織としてうまくチームプレーができるようにするというのが、我々執行部の一つの大きな責務だと思っております。

この外部評価を通しまして、我々、自分たちがどういう状況であるかということをおある程度確認できたつもりでございましたけれども、今日いろいろなご意見を伺いまして、改めてその状況を確認する

---

ことができました。これから、いただいた意見をもとにさらに改善を進めていきたいと思っておりますので、今後ともご鞭撻のほどよろしくお願いいたします。

この後、懇親会もごございますので、そこでもまたいろいろとご意見をお聞かせいただければ大変ありがたいと思います。本日はお忙しい中、まことにありがとうございました。どうもありがとうございました。

**(荒木副研究院長)** どうもありがとうございました。それでは、これで外部評価委員会をお開きとさせていただきます。