

平成30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

### ○IR機能の強化

<学外委員意見>

- ・IR組織・URAは、組織や研究の壁を破るという意味で、これまでにない視点で大学内部を横断的に見ることができる一つの手法。すぐに結果はでないかもしれないが、じっくり育てていく必要があるのではないかと。【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>

- ・「IRオフィスにおけるデータ及び分析結果等に関する取扱要領」を策定し、IR活動に必要なデータの円滑な収集と分析を可能とする体制を整備した。また、研究の活性化・高度化に向けた戦略企画機能を強化するため、「研究推進機構」に配置したリサーチ・アドミニストレーター（URA: University Research Administrator）を「IRオフィス」に兼務させることを決定し、「IRオフィス」と「研究推進機構」が一体となって研究動向調査や研究活動分析を推進する体制を構築した。

### ○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>

- ・国際公募を基本とする方針の下、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」を新たに確保し、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取組を開始した。これらの取組などにより、平成30年度に外国人教員を5人（教授1人、准教授1人、助教3人）採用した。

### ○女性教員採用の促進方策

<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>

- ・「戦略企画本部」に「人事戦略会議」（議長：学長）を新たに設置し、先端科学技術分野における新たな展開を先導する研究分野と教員配置についての検討を踏まえ、女性教員の採用を促進するため、積極的な女性教員限定公募（女性限定公募割合：約22.2%（平成29年度比約16.6ポイント増））に加え、「重点戦略経費」における「学長裁量枠」経費として「女性教員採用インセンティブ経費」と「女性研究者スタートアップ研究費」を確保し、女性教員が活躍できる教育研究環境の整備を推進した。これらの取組の下、女性教員を積極的に採用（女性教員採用割合：約28.6%（平成29年度比約21.7ポイント増））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】
- ・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>

- ・「クラウドファンディング実施に関する取扱要項」を策定し、寄付金収入の拡大に向けて体制を整備した。これに加え、財政基盤の強化を進めるため、本学の所有する施設等の名称に法人名等を付与する代わりに命名権料を得る「ネーミングライツ」や、教員が専門知識に基づき企業等に指導助言を行って指導料を得る「学術指導」について制度を設計し、その取組を開始することを決定した。

## ○留学生の支援（キャリア支援等）

### <学外委員意見>

- ・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】
- ・奈良先端大は、MITやハーバード大学のように、日本だけでなくアジアから若い学生を呼び込むポテンシャルのある大学であり、そのための仕組み作りを検討していく必要がある。【平成24年度第5回経営協議会】

### <今年度における主な取組事例>

- ・これまで設置していた基礎的な日本語を学習する授業科目に加え、新たに、日本語能力試験（JLPT：Japanese Language Proficiency Test）におけるN1・N2レベルの日本語の習得を目標とする授業科目を平成31年度（令和元年度）に設置することを決定した。また、龍谷大学と単位互換に関する協定を締結し、龍谷大学が提供する留学生対象の日本語教育プログラム「JEP Kyoto」（Japanese Experience Program in Kyoto）を履修して単位を修得できる体制を整備した。
- ・企業の研究開発の現場を訪問し、実際に働く社員との交流を通じて日本で働くことへの理解を深める「留学生向け1日企業体験プログラム」や、協力企業において研究開発の実務を担う「留学生向け中期企業体験プログラム」を全学的に実施した。
- ・学生生活相談や心のケアに関する基礎知識等を修得した先輩留学生が新入留学生に学生生活に関するアドバイスを行う「NAIST International Student Ambassador Program」を創設し、10人の留学生をAmbassadorとして任命してその活動を開始した。

## ○大学の知名度向上のための新たな広報活動

### <学外委員意見>

- ・奈良先端大は素晴らしい大学だが、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どうか。【平成21年度第4回経営協議会】
- ・今後、受験者が減少していくにあたり、授業料収入を増やす方策として、どれだけ魅力ある大学かをアピールし、学生を獲得するかということが重要ではないか。【平成27年度第2回経営協議会】

### <今年度における主な取組事例>

- ・本学の認知度やブランドイメージの向上に向け、「戦略企画本部」に設置した「広報戦略プロジェクトチーム」において検討を行い、新たな広報手段としてマスコットキャラクターを作成することを決定した。キャラクターの選定に当たっては、国内外に向けてキャラクターの公募を行い、オープンキャンパスでの一般市民による投票や学生・教職員による投票を経て決定し、本学が推進する先端科学技術分野（情報科学、バイオサイエンス、物質創成科学の3つの研究分野）を地元奈良の興福寺等で知られる阿修羅（あしゅら）像に重ねた「NASURA」（ナスラ）と命名することとした。



「NASURA」（ナスラ）

## ○1 研究科体制への移行

### <学外委員意見>

- ・本学の強みは、コンパクトな大学であることから、3研究科の連携が容易であることである。この強みを大学運営にどう活かしていくかということが、今後の課題である。【平成25年度第3回経営協議会】
- ・近年、大学教育が専門化・細分化しすぎたため、学生の視野が狭いことが問題となっていることから、学生の総合的な判断力を伸ばすため、人間としての幅を広げる教育を考えていくことが必要である。【平成25年度第4回経営協議会】
- ・情報科学、バイオサイエンス、物質創成科学並びにその融合領域を発展及び再編し、1研究科1専攻体制に移行するも、明確、かつ、見えるような分野とし、社会一般に受け入れ易い名称にすることが重要である。【平成27年度第2回経営協議会】

### <今年度における主な取組事例>

- ・融合領域教育の強化に重点を置いた教育を推進するため、従来の3研究科体制（情報科学研究科、バイオサイエンス研究科、物質創成科学研究科）から1研究科体制（先端科学技術研究科）へ改組し、多様な教員をダイナミックに組織できる柔軟な教育研究体制を構築した。
- ・従来の3研究科体制（情報科学研究科、バイオサイエンス研究科、物質創成科学研究科）から1研究科体制（先端科学技術研究科）へ改組し、多様な教員が集結して最先端の科学技術教育を行える柔軟で機動的な教育体制の下、新たに、最先端科学技術の基盤となる分野である「情報理工学」「バイオサイエンス」「物質理工学」の3つの教育プログラムと、融合分野である「情報生命科学」「バイオナノ理工学」「知能社会創成科学」「データサイエンス」の4つの教育プログラムを編成した。
- ・1研究科体制（先端科学技術研究科）への移行に伴い、100人規模となる教授会における迅速な意思決定を推進するため、教育研究に関する責任者を中心とする代議員制を導入した。また、キャリア支援機能の一元化に伴い、キャリア支援事務を組織的に行うため、新たに、事務局企画・教育部教育支援課に「キャリア支援係」を設置した。