

## 平成27年度第1回北海道大学次世代大学力強化推進会議 議事要旨

日時 平成27年7月10日(金) 14:00~16:00

場所 事務局 第1会議室A

出席者(学内委員)

山口総長、三上、上田、新田、安田、川端、菅野、村田の各委員 計8名

出席者(学外委員)

・研究関係 荒金、福山、小砂、駒橋、塩田、丸山の各委員 計6名

・国際関係 野崎、ヴィーツォレック、井上、松島(黒柳委員代理)、カセムの各委員  
計4名

出席者合計 18名

陪席者

川野辺国際本部副本部長、島国際本部副本部長、大山研究推進部長

### 議題1 委員紹介(資料1)

資料1に基づき、新規および初出席の委員の紹介が行われた。

### 議題2 前回議事要旨の確認(資料2)

資料2に基づき、前回議事要旨の確認が行われ、了承された。

### 議題3 研究大学強化促進事業及びスーパーグローバル大学創成支援事業の平成26年度事業報告及び平成27年度事業計画について(資料3)

川端委員から、資料3-1、3-2に基づき、研究大学強化促進事業の平成26年度事業報告および平成27年度事業計画について説明があった。続いて、上田委員から、資料3-3、3-4に基づき、スーパーグローバル大学創成支援事業の平成26年度事業報告および平成27年度事業計画について説明があり、おおむね以下の様な意見交換があった。

- ・ 資料3-3の4ページの10年間行程表に記載のアウトプットとアウトカムの違いについて説明してほしい。
- ・ アウトプットは事業計画策定時の数値目標に関して、留学生の数のような比較的判りやすい具体的なものと考えている。このHokkaidoユニバーサルキャンパス・イニシアチブそのものの理念、北海道大学キャンパスそのものを本当の意味で国際化したいということ、それを支える世界の応援団を作るなど、そのような成果が出てくるようにしたいというのがフェーズ3の考え方であり、教員の認識と着実な定着をアウトカ

ムと考えている。

- ・ それらをどのように評価するのか。
- ・ アウトカムは、アウトプットの数字を見ながら、例えば北大の教員が、本当に世界に耐えられるだけの教育プログラムを組んでいるか、成績の公開、英語での授業や試験をしっかりと実施できているかなどの質の評価を行うことが大事であり、それがアウトカムの評価になるのではないか。
- ・ 資料3-3の7ページに記載されている国際大学院としてこの3つの大学院を選ばれた選定理由を教えてください。
- ・ この大学院は、本事業の開始以前から海外の一流の研究者と研究ユニットを丸ごと誘致しているプログラムで、医理工学院では医学部にスタンフォード大学から研究室ごとダブルアポイントで教員を招へいしている。国際感染症学院でも、ユニバーシティ・カレッジ・ダブリン、メルボルン大学、サウジアラビア・アブドラ王立科学技術大学と連携し、教員と研究室等、様々な共同研究を進めている。何故これらの大学院が選ばれたかという、海外の一流の研究者が本学に来てもよいと思えるような一流の研究者が本学にもいるからであり、それらを国際大学院にしている。
- ・ ラーニング・サテライトやサマー・インスティテュートでは、教育フィールドを世界の各地にということだが、これは北大の教員がそれぞれの場に行くのか。
- ・ これは北大の教員が北大の学生と一緒に現地に赴き、先方のカウンターパートの教員・学生と一緒に、講義を行い、そこで両方に北大の単位を与えるという仕組みを考えている。
- ・ 国際競争力の評価、国際通用性の向上、この2つを大きく挙げているが、国際競争力の強化、国際通用性の向上についてそれぞれどのような指標で見るとするのか、またその指標をどのようにしたいと考えているのか。
- ・ 具体的な指標は40、50くらい細かく設定されている。おおまかには、研究論文の質の向上であれば、国際共著論文数や被引用回数などである。国際競争力の教育では、サマー・インスティテュートの場合、ウェブ公開することで受講希望者を呼び込むことができるかどうか。通用性は、教育の場合は本学で取得した単位を本学で認定するだけでなく、他大学等に移転できる内容であるかという部分を考えており、海外でも通用するようにしたい。

#### 議題4 分科会の設置について(資料4-1、4-2、4-3)

山口議長から、資料4-1に基づき、分科会の設置主旨について説明が行われた。続いて大山研究推進部長から、資料4-2、4-3に基づき、分科会の内規について説明が行われ、了承された。

#### 議題5 NITOB E 教育システムについて(資料5)

新田委員から、資料5に基づき、NITOBЕ 教育システムについて説明があり、おおむね以下のような意見交換があった。

- ・ 新渡戸稲造先生以外の先生のイメージが沸かない。MBA、DBA から言うと、クリステンセン等の著名人に師事したいと考えるのではないか。そういうプロフェッショナルなファシリテーターを今後、呼び込めるのか。
- ・ サマー・インスティテュートの説明にあったように、各専攻に枠が与えられ、各専攻にセットアップの研究者を呼ぶとすると、そことの連携がこれからの課題である。
- ・ 教員以外に、コンサルティングカンパニーなどと提携する可能性はあるのか。
- ・ 色々な経歴を持った方々をお呼びする努力はしている。
- ・ 外国人の留学生に聞いた話では、この2～3年目立ってきたのが、日本人の学生と友達になれないということである。それは日本人の学生たちが、どうしても固まってしまい、結果的に留学生だけと付き合ってしまう。
- ・ この NITOBЕ のシステムを使って、北海道の地を大いに活用して、例えば実習船と一緒に乗ったり、ジンギスカンを食べたりと大いに友情を深めてもらうと良いのではないか。また、OB や学外の方、あるいは行政の方などが、日本のシステムや問題点なども教える、あるいはそれを契機に先輩、異業種、異世代の人と交わりを深くしていくと良いのではないか。
- ・ 留学生が増えてくると日本文化やスポーツも含めて学生たちと触れ合える場が必要なので、その仕組みを考える必要がある。
- ・ どういう特徴をつけるかに関して、先ほど世界的に有名な先生を呼ぶなどの話があったが、そういうビジネススクールは沢山あるので、やはり北大でないといけないものを大切にするほうが良いのではないか。そう考えた時には、むしろカレッジの方がフィールドワークなど、非常に北海道ならではの特徴的なプログラムを織り込んでいるが、スクールの方はどちらかというといわゆるビジネススクールの縮小版になってしまったくない。そこに少し北大らしいエッセンスが入るとそれを目掛けて来るのではないか。社会の現実を色々知るのが大切だという話もあったが、それは外部委員の我々がそういう話を色々できるので、実学を大事にするという新渡戸先生の根本にもあるそういうところは、カレッジではなくスクールの方の特徴が出れば尚一層良いのではないか。
- ・ スクールの科目に関しては、スタートアップ科目がちょうど2ターム終わったくらい新时期であり、これからまた、それを見ながら、見直しをかけてかなければならないと考えている。またお申し出もいただいたので色々外部委員の方々にはご協力をお願いしたい。
- ・ フロンティア精神について、北海道ならではの、北大ならではのプログラムをカレッジに取り入れたものがあれば教えてほしい。

- ・ フロンティア精神は4つの理念の中でも全体を統括するような位置づけにあるものである。その下の部分を実現することによって、全体としての北海道大学を象徴するものと理解しており、そのフロンティア精神に焦点を当てたプログラムという形では考えていない。なかなかコミュニケーションを取れない留学生達と、意思疎通して同じ問題について考えていく。そういうものを全部含めた上でそれがフロンティア精神の実現という形で結実してくれれば良いと考えている。
- ・ 北海道大学の特徴的な部分というのが、入学生の6割が道外から来て、その部分にフロンティア精神が入ってくる。それが割と北海道大学がベースになっている。そういう部分があつて、あまりまだ強調する必要性を感じていないところがある。その意味で新渡戸カレッジの6割以上が、親元を離れて来ており、海外留学、海外に対するバリアが低いというのが北大生の特徴である。また、新渡戸フェローの部分については、最近の一年生は親以外とほとんど喋っていないという若者が多く、OB、OGの生の体験が非常に新鮮な刺激になるという現象を我々もはじめて理解し、新渡戸教育にとって大きな核となっている。
- ・ 実際に受講されている学生自身の成長だとか気づきを後でフォローしていく必要があると思うが、そのあたりの取り組みなどはどうなっているか。
- ・ 様々な行事を実施するたびにレポートを出してもらっており、それらを分析しながら改善策を考えていく仕組みにしている。また、フェローの方々と大学との交流の場を年3、4回設けており、そういった機会に、学生たちの期待や、学生が感動を受けているというようなことをフェローに伝えて参考にしてもらっている。
- ・ 長い間に学生自身があるひとつのテーマについて、どういう考え方に変遷していくのかという、成長、気づきという具体的な教育の効果を把握できると良いのでは。
- ・ ポートフォリオのシステムをきちっと構築できれば、追跡調査、成長の過程の可視化ができると考えており、導入する計画になっている。
- ・ 同窓会と父母会を合体して連合会のようなものを作っておくと、すごく入試に役にたつ。親から見るとOBは自分の子どもの将来を示しており、北大ファンクラブを作る際に相乗効果が出る。
- ・ アカデミックアドバイザーのような方を設けて、教員が広く参加できる形式にし、その教員が学生をずっと縦で面倒をみる、どんな学年でも面倒を見る。そのポートフォリオを管理するのは彼らで、ポートフォリオの管理も有効になる。
- ・ もう少しプログラムを入試に連動して、入試の段階でも選別しますというエリートプログラムにしないと魅力がない。変革起こそうと言っても2流なものでは変革は起きない。
- ・ アウトカムは元々のプログラムのビジョンやゴールに対して、変革は起きたかということである。日本の大学を変えるくらいの種を蒔くのであれば、もうひとつ工夫が必要ではないか。

- ・ 入試の定員の特別枠を取るとのことだと思うが、現代日本学プログラムには留学生枠として、特別な入学をして特別4年間教育するという枠がある。200人の学生をこの形でやっていくということについては、非常に魅力的な提言であるがなかなか難しい。
- ・ 大学の研究者にしる、ビジネスマンにしる、使える人というのは、大学ではない。例えば、立命館大学の国際環境や青山学院の国際政治経済がとてもレベルが高い。企業としてはそういう人たちは欲しい。採用する側から言えば、新渡戸スクール、カレッジは間違いがない、そういうブランドクオリティが付いてくるとよい。

### 議題6 北海道大学における研究人材の育成について（資料6）

川端委員から、資料6に基づき、北海道大学における研究人材の育成について説明があり、おおむね以下のような意見交換があった。

- ・ 専門的な知識を持つ研究人材をどうするかというのは、正に北大だけの問題ではなく、先進国共通の問題である。そういう意味で、やはりコミュニケーションスキルが非常に大事である。社会や文化、大学の年齢構造等々によって違うと思うが、その場で解決していくより仕方ないが、そういう意味で北大の取り組みは貴重な取り組みだと思う。ヨーロッパなどでは日本よりも若い年齢で博士号を取得することができるため、早いうちに見切りがついてリサーチ・アドミニストレーター、数学の先生、英語の先生、エンジニアリングの先生になるといった選択の余地がある。いずれにしてもモデルはないので、様々な取り組みをする必要がある。
- ・ 北海道大学が研究大学の道を選択したことは間違いないし、その道しかないと思う。他の国に比べると、日本の大学は博士課程の学生たちの数が非常に少ない。そのままだと、絶対に研究大学にはなれない。色んなことを戦略的にはやっているが、どちらが一番ハイリターンかどうか。外国人のために色んなことをやっているが、北大のためにはどっちが一番ハイリターンなのか。もし大学院生を増やすのであれば、一生懸命色んなことをやれば良いと思う。そのためには、ファンディング戦略も大事である。職のためだけではなく、本当に大学に若手研究者のためのポジションを作るために企業と連携してイノベーティブな道を探せばよいかもしれない。しかし、ヨーロッパの大学と比較すると、日本では大学院生はまだ研究者ではないという見方である。ヨーロッパやアメリカでは、大学院生は研究者のスタートの段階とみなされるので、そのような大学院生の見方も変える必要があるのではないかと。日本人の若手研究者たちは非常にかわいそうな状況なので、若手研究者のために一番良い道を探すべきか。
- ・ 2018年から18歳人口は非常に減るので研究者の数も絶対的に少なくなってくる。人口を増やすためには環境が非常に重要で、企業でも女性研究者はいるが、一旦産休で

帰ってきて、修士が終わったので博士をとりたいといったもの凄いい切実なニーズがあると思う。それが北海道大学で、持続的活躍環境整備をやられると、もの凄いいモデルになると思う。国内外の女性研究者のニーズも必ずあるので、是非やっていただきたい。

- ・ 女性支援についていくつか参考になる話がある。1) 沖縄科学技術大学院大学は、家庭も担わなければならない若手女性教員のためにバイリンガルで教育ができるアーリーラーニングセンターをキャンパス内に設置している。そのようなものに先行投資をどうすればいいかということ文科省と相談してやっていくと良いのではないかと。2) 海外から研究者を呼ぶ場合に、年配のリタイア組または若手研究者はすぐ採用がきまるが、ちょうど中学から大学を卒業するくらいまでの子供がいる研究者は難しい。それはこちらに子供の教育環境がないためである。地元自治体にも環境形成に協力してほしい。3) こういう高学歴な人材を採用すると、配偶者もたいてい高学歴である。そうすると、セットで採用するのが必要で、沖縄科学技術大学院大学は見事に頑張っている。だから何かそういう環境形成をやらないと、いくら20%とはいえそれなりの数字だと思うので、是非成功してもらいたい。
- ・ 専門バカともいわれる Ph.D.をどのように社会に魅力的に見せるかということについては、イギリスでも同じ悩みがある。イギリスの六大学と日本の六大学が共同で博士課程の学生にトランスフェラブルスキルをどう提供していけば良いかという工夫をしている。その連合体の中で連携しているが北大も入ると良いのではないかと。思う。
- ・ 専門バカの話については、10年くらい前から延々と議論している。博士課程の学生全体を100%にした時に、上の10%は放っておいても就職できる。逆に下の10%は放っておいたほうがよい。今問題にしなければならないのは、真ん中の30%くらいを活躍させることであり、そこは専門バカでもないし、我々よりグローバルな感覚を持っている。実際採用している企業はいっぱいある。博士人材を批判するのは、大体博士人材を採用したことがない企業である。このような状態があるので、そこをどうやって打ち破っていくかという話をベースにこのようなコミュニケーションを続けている。

## 議題7 その他

山口議長からの本会議の今後の日程について、平成27年度において本会議は1回、次回以降は各分科会を開催することとし、第1回研究分科会及び国際分科会は12月3日、第2回研究分科会及び国際分科会は翌年2月19日に開催することとなった。