

国立大学法人九州工業大学学長の業務執行状況の確認結果について

平成 31 年 1 月 17 日
国立大学法人九州工業大学
学 長 選 考 会 議

国立大学法人九州工業大学学長選考会議規程第 3 条第 4 号に規定する学長の業務執行状況について確認を行いましたので、その結果を公表します。

1. 確認の経過

- (1) 平成 30 年度第 1 回学長選考会議（平成 30 年 6 月 21 日開催）において、学長の業務執行状況確認の実施時期、対象期間、実施方法等を定めた「国立大学法人九州工業大学学長の業務執行状況の確認について申し合わせ（平成 28 年 11 月 17 日学長選考会議決定）を確認した。
- (2) 平成 30 年度第 2 回経営協議会（平成 30 年 11 月 14 日開催）において、次の資料に基づき学長から平成 29 年 4 月からこれまでの取組みについて、報告があり、質疑応答が行われた。
（資料 1, 2）
 - ・「第 3 期の業務状況に係る報告」

経営協議会終了後に、平成 30 年度第 2 回学長選考会議を開催し、次の参考資料を参照の上、業務執行状況の確認方法とスケジュールについて確認が行われ、後日、学長選考会議委員及び監事からの意見を総務課に提出することとした。
（資料 3）

参考資料

1. 平成 29 年度に係る業務の実績に関する評価結果
2. 平成 29 事業年度に係る業務の実績に関する報告書
3. 監事監査報告書
4. 所信表明書

- (3) 平成 30 年度第 3 回学長選考会議（平成 31 年 1 月 17 日開催）において、平成 29 年度中における学長の業務執行状況について、最終的な確認を行った。

2. 確認結果

学長選考会議は、学長の業務執行状況は適正であることを確認した。

学長のリーダーシップの下、教育の国際化として、GCE 教育改革を推進し、研究においては、学外との連携取組により、組織的な共同研究講座に繋がっている。また、社会連携、管理運営も順調に進められており、引き続き着実に業務に取り組まれることを期待する。

第3期の業務状況に係る報告について

平成30年度 第2回 経営協議会
日時:平成30年11月14日(水)

平成30年11月14日(水)に開催された第2回経営協議会の〔その他〕の“(1)第3期の業務状況に係る報告について”の中で、学長から平成29年4月以降の取組みについて、報告があり、引き続き意見交換が行われた。

(※ 配付資料は別添 資料2のとおり)

平成30年度 第2回 国立大学法人九州工業大学経営協議会議事要旨(抜粋)
(日時:平成30年11月14日(水) 13:45~15:05)

その他

(1) 第3期の業務状況に係る報告について (机上配付)

学長から、第3期の業務に係る本学の取組状況について、下記のとおり報告があった。

【教育】

P2~3: 教育の国際化として、GCE教育改革に取組みを実施してきた。3つの柱のひとつである「Learning Complex」は、複合的な教育環境を学内外に整備してきた。具体的な例として、海外派遣者数や在外日本企業へのインターンシップ派遣学生数など数値が増加してきている。海外派遣者数は、2012年から、5倍以上の600名を超える学生が海外での研修を経験している。2016年度日本人の外国留学者比率では、国立大学で5位となっている。海外でのインターンシップも行っており、今年も約30名程度派遣している。ダブルディグリープログラムにおいては、今年度初めてフランスの大学に2名を派遣した。

英語だけで履修できるコースもあり、特に宇宙工学国際コースにおいては、超小型衛星の開発のために、アフリカ諸国からの学生が来ている。それぞれの国が初めての衛星を打ち上げており、喜んでいただいている。

P4~5: 就職状況は、大学院生だけに限ると、東証1部上場企業への就職率は、全体の57.7%となっており、良好な状況である。

正課外活動の学習活動にも注力しており、最大200万円の支援を行っている。安川電機からも、ご支援をいただいております。ロボカップにおいて連覇を果たし、経済産業大臣賞も受賞するなど成果を出している。また、この活動に共感いただき、平成30年度から新たに千鳥屋本家賞も新設された。他にも数社から支援の相談をいただいております。活動がさらに広がればと思っている。

P6： 「教育組織見直し」については、今年度から、工学部に宇宙システム工学科を新設した。大学院においては、前期課程で来年度から工学府を1専攻化して、分野横断の教育研究活動が促進する環境となる予定である。

【研究】

P8： 研究活動支援について、「2.教員の学外連携支援」において、卒業生との連携支援や国際共同研究指導制度などに取り組んでいる。また、「3.学内の研究活性化」の教育研究支援制度において、学長が新規採用及び昇任した教員全員と面談を行っている。

P10～11： 「組織的な共同研究プロジェクトの推進」の共同研究講座は、現在8件あり、今年度で既に6件増加した。国際連携においては、プトラ大学との共同研究支援は2件、台湾科技大学との共同研究支援は6件の国際共同研究を支援している。

共同研究額については、平成30年度実績として、前年同月比で、1.56倍となっている。民間企業との共同研究に伴う研究者1人当たりの研究費受入額(平成28年度)は、国立大学で7位となっている。国際研究契約に関する受入金額も飛躍的に増加している。

P12： 国際ネットワークの形成として、様々な教育研究において、共同で行っており、論文の国際共著率については、日本の国際共著論文率は、約28.4%のところ、本学では30%を超えてきている。これは、各教員の活動が活性化しているものと理解している。

P13： 「産学連携の発展」では、キャンパスの中で未来を感じるような研究活動を検討しており、例えば無人店舗を戸畑キャンパス内で行うことを検討している。今後、企業と産学連携においてキャンパスが実験場となるような連携ができればと考えている。

【社会連携】

P15： 初等中等教育への協力、市民向けの講座や自治体等との連携を行っており、「3.自治体等との連携(5)」において、平成30年3月に飯塚市と災害時における避難所施設利用等に関する協定を締結し、7月に発生した豪雨の際には、避難者を受け入れた。

P16～19： 広く教育研究活動の価値を理解してもらうために、定期的に「学長記者懇談会」を開催しており、マスメディアに取り上げられる機会は増加している。「Hello KYUTECH」という大学の概要を端的に伝える短い動画の日本語版・英語版を作成し、様々な場面で活用している。

P20： 北九州市・安川電機・本学と協力して、計画名「革新的ロボットテクノロジーを活用したものづくり企業の生産性革命実現プロジェクト」で地方大学・地域産業創生交付金に採択された。これは、ロボットの研究開発及び人材育成を安川電機と共に行うものである。事業期間は、2018年度から10年間で、国による補助期間は、5年間である。これにより、ロボットの研究開発を推進していくつもりである。

【管理運営】

P22～24: 「経営改革の進捗状況」では、様々な改革を行い、組織力を向上したいと考えている。「ガバナンス・人事給与システム改革」において、迅速な意思決定を可能にする仕組みとして、学長企画室を新設した。

また、戦略的な教員人事を推進し、平成30年度に2名の教員の部局間異動を実施している。

平成28年4月に男女共同参画推進室を新設し、平成29年2月には、在宅勤務制度を導入し、女性限定公募も行っている。

全ての構成員が安心と誇りを持って働くことができる仕事場の実現を目指し、人事制度改革マラソンを開始した。事前に、事務職員・技術職員の満足度調査とを行い、職員有志によるワークショップを開催し、問題点を抽出し、自律的に協力しながら課題を検討していくことを行っている。

新年俸制等人事給与マネジメント改革検討を開始した。また、技術職員の処遇改善にも取り組んでいる。

P25: 世界大学ランキングにおいて、アジアの大学が伸びてきておりQSではランクが下がっているが、国内のランクは、少しずつ上がっている。背景としては、1論文あたりのサイテーションが上がり、世界標準を1とするFWCIの値が11月時点で、本学の値も1に増加した。これは、各教員の努力の結果であろうと考えている。

引き続き、下記のとおり各委員と意見交換があった。

(○: 学外委員, 監事 △: 学長)

○: 財政事情が厳しい中大変良くやっており、頭が下がる思いである。

○: 地政学的に、アジアの中国・韓国に近いという九州において、北九州という技術蓄積のある企業がたくさんあるところで、技術のバックボーンを担っており、国際的な技術協力や国際共同研究など、非常に評価されるべきであり、これからも進めていただきたい。世界的に課題となっている労働力の確保において、機械に代われる部分においては、機械に代わり、人にしかできない仕事をやっていくという、先端的な分野においてリードしていくような取組は非常に素晴らしい。

○: 特に学生の海外派遣者数の増加や共同研究の実績の増加も素晴らしいが、受験者数はどのような状況なのか。

△: 受験者数は、昨年度よりも今年度の方が増加し、偏差値についても、微増ではあるが、上がっている。ただ、長期的にみると、18歳人口が減るので、今のうちにどれくらい偏差値を上げることができるかが大事だと思っている。AO入試も大阪にて実施予定であり、受験者数をもっと増やしていきたい。

- ： 民間会社の視点からみても、グローバルな革新的な取組を行っていると感じる。例えば、定期的に開催している「学長記者懇談会」は、企業はなかなか実施していない。積極的に大学の取組をPRして、その結果、地域にも理解していただいている。PRが、受験者数を増やす取組につながればよいと思った。生産労働人口が減っている中で、当社でも人材確保が難しくなってきたおり、イノベーション推進機構とも連携し、自動化や就業環境を変えていきたいと思っている。
- △： 学長記者懇談会も含めて、組織は孤立すると良いことはないと思っており、外部との相互作用の中でこそ、自分の価値がわかると思っている。記者の方々と情報共有し、意見をいただきながら、変わりたいと思っている。産学連携においても、同様であり、我々の教育研究価値を自覚して引き続き取り組んでいきたい。
- ： 経営者として、報告書は大変勉強になり、多くのことにチャレンジしていると思う。大学の規模が小さいことは良いことではないか。組織が小さくても、非常に中のエネルギーが充満しており、ネットワークにより、密度が高い組織となっていることは非常に素晴らしいことと思う。また、学長自身が海外の大学等を訪問し、交流を促進していることは世界にプレゼンスを高めていると感じた。
- ： 教育取組については、GCE教育改革のもとで、方向性がぶれずに進み、九工大の大きな力になるのではないかと思っている。研究についても、ネットワークでつながり、共同研究実績が増加しており、目指す目標が達成できるのではないと思う。



第3期の業務状況に係る報告



未来を思考する「モノづくり」と「ひとづくり」

九州工業大学 平成30年11月14日

I. 教育

II. 研究

III. 社会連携

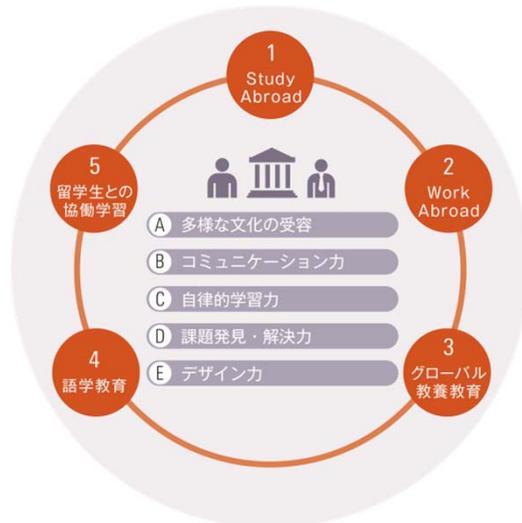
IV. 管理運営

GCE: Global Competency for Engineer

九工大では、グローバル化が加速する社会で活躍する技術者（**グローバルエンジニア**）に**必要な能力（要素）をGCE**と定めて、それらを育成するための様々な取り組みを実施しています。（平成25年度～）

Competency

GCEの定義とそれらを涵養するための方策を策定



Circuit Program

GCEを獲得するための教育プログラム（Circuit Program）の開発及びそれらを効果的に実施するための制度設計

- **6年一貫**教育プログラム（グローバル・エンジニア養成コース）
- **クォーター制**の導入
- 海外派遣プログラムの拡充
Study Abroad
Work Abroad
Research Abroad

Learning Complex

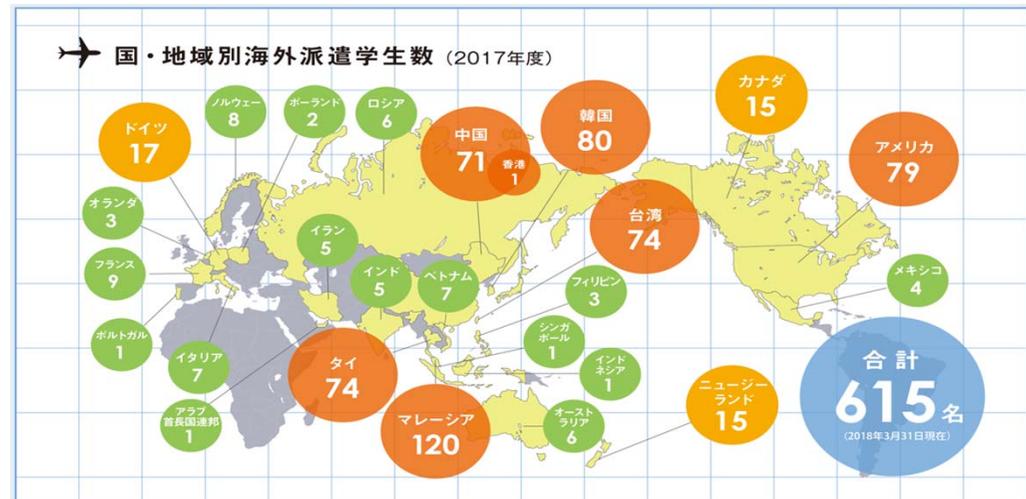
GCE教育を効果的に行うための複合的学習環境をキャンパスの中（X on Campus）とともに学外（Campus on X）にも整備



海外派遣者数の推移



グローバル・コンピテンシー涵養のため多様な海外派遣を推進



「国立大学における教育の国際化の更なる推進について」第5回フォローアップ調査より

◆2016年度日本人学生の外国留学者比率(学部+大学院)

1位 東京外国語大学、2位 東京医科歯科大学、3位 京都大学、4位 お茶の水女子大学、5位 九州工業大学

在外日本企業へのインターシップ派遣学生数

2013	2014	2015	2016	2017	合計
8	38	41	36	20	143

※11ヶ国39の企業

例:トヨタ, キヤノン, ダイハツ, KDDI, パナソニック

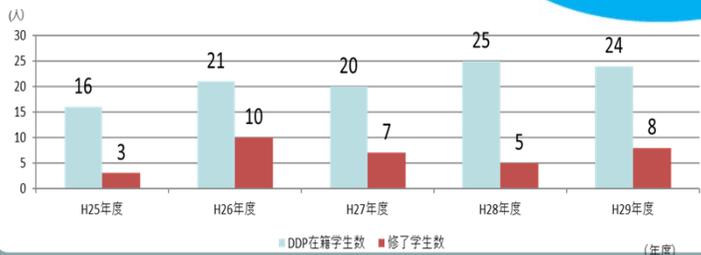
ダブルディグリープログラム(DDP)

※海外協定大学 6ヶ国10大学

例: フランス ロレーヌ大学, マレーシア プトラ大学

H30年度 派遣2名
(to France)

・サンティエンス国立高等鉱山学院
・ロレーヌ大学



英語だけで修了できるコース

部局	コース名
工学府	宇宙工学国際コース
	マテリアル工学コース(H28年度設立)
情報工学府	LSI and Applied Computing コース(H29年度設立)
生命体工学研究科	AAR(Advanced Assistive Robotics)コース

BIRDS Satellite Project



GEDC Airbus Diversity Award 2017を受賞

本学のBIRDSプロジェクトで実践してきた新興国・途上国出身の留学生を対象とした宇宙工学教育に対する高評価

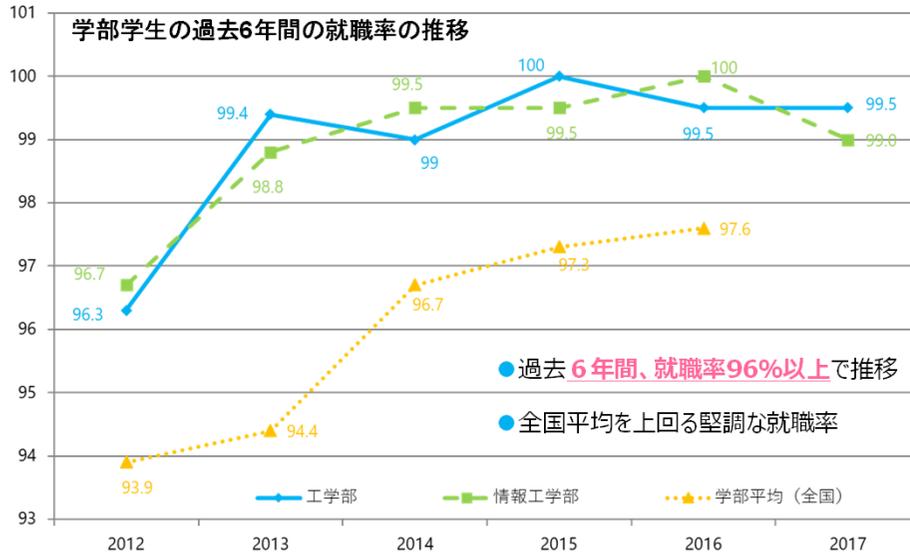


本学のBIRDSプロジェクトによりモンゴル国初の衛星開発及び宇宙空間への放出を実現

2013年 宇宙開発利用大賞『経済産業大臣賞』受賞

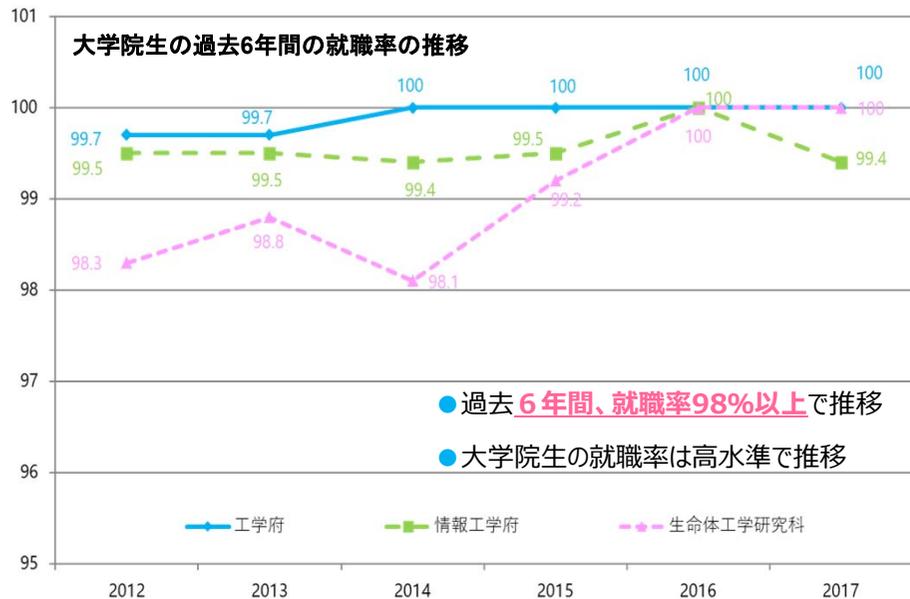
2018年 宇宙開発利用大賞『外務大臣賞』受賞

<学生への経済的支援> 留学をサポートするため、学内資金により渡航費用の一部を支援



教育・人材育成を
産業界が評価！

景気に左右されない
高い就職率！



過去5年間（H25～H29年度卒業生）就職者数上位25社（機関）

順位	就職先	就職者数
1	本田技研工業（ホンダ）	70
2	日立製作所	69
3	三菱電機	68
4	三菱自動車工業	53
5	オービック	49
6	スズキ	45
7	パナソニック	44
8	新日鐵住金	39
9	トヨタ自動車	38
10	トヨタ自動車九州	34
11	NECソリューションイノベータ	33
12	九州NSソリューションズ	32
	日産自動車	32
14	九州電力	31
15	川崎重工業	30
16	アイシン・エイ・ダブリュ	28
	富士電機	28
	富士通	28
	キヤノン	28
20	ソニーセミコンダクタマニュファクチャリング	27
21	マツダ	26
22	日鉄住金テックスエンジ	25
	三井ハイテック	25
24	アイシン精機	23
	東芝	23
	日立造船	23
	九州工業大学（教員・研究員・職員等）	23

● 東証1部上場企業への就職率(平成30年4月就職)

全体 **45.6%** 大学院修了生のみ **57.7%**

平成29年度支援状況

計**19**団体 約**2,000**万円

企業や社会において **先導的リーダーシップ** を発揮することのできる **創造的人材** を育成します！！

創造学習 プロジェクト

～**200**万円

活動実績必須

(1団体あたり)

各種技術系競技会への参加や
地域貢献活動を目指すグループ

新たな試み

夢チャレンジ プロジェクト

～**30**万円

スタートアップ

(1団体あたり)

将来的に発展が見込まれる
萌芽的取組みを行うグループ

安川電機 プロジェクト

～**200**万円

活動実績不問

(1団体あたり)

メカトロニクスものづくり活動を行う
グループ (株式会社安川電機様からのご支援)

取組成果



パンフレット作成
学生PJ活動への共感



千鳥屋本家賞新設！



経済産業大臣賞！
日本ロボット学会賞！



RoboCup連覇！

機能強化

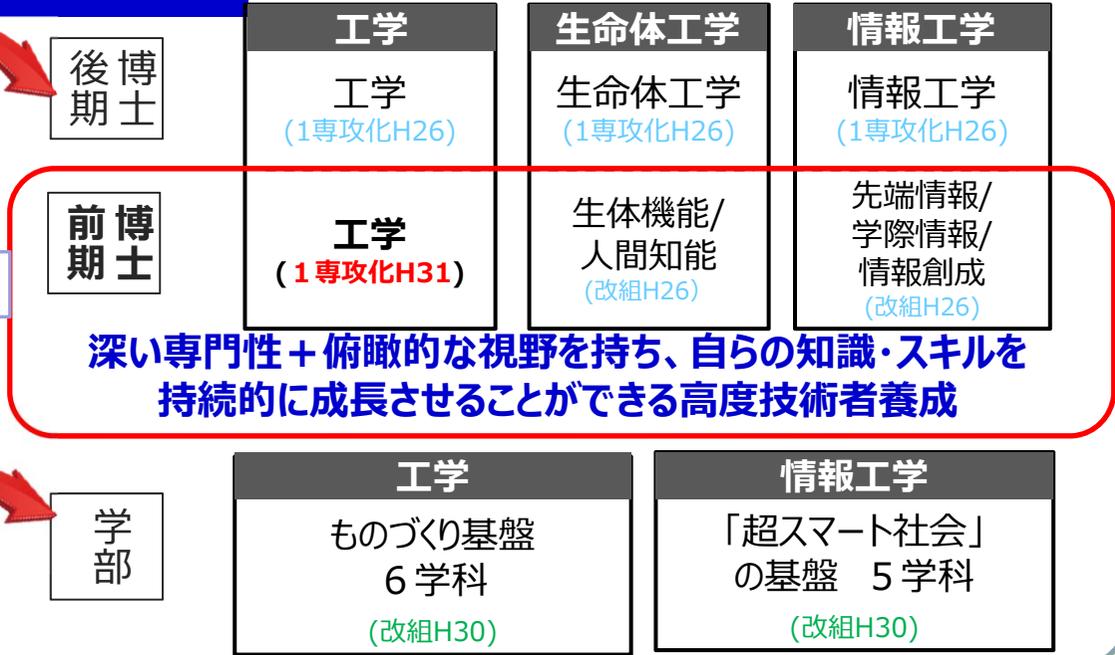
強み・特色のある分野で世界的・全国的な教育研究を推進

【平成26年度改組】
博士後期課程の1専攻化を実施
従来の専攻の壁を超えた融合型の専攻に再編し、高度な専門職業人の養成や専門教育機能の充実に加え、学生の履修するコースを時代の要請により柔軟に設計し直すことを可能とした。

【平成31年度改組】 ⇒

【平成30年度改組】
本学の強み・特色を強化する
学科再編・コース設定を実施。
工学部は、「宇宙システム工学科」を新設
情報工学部は、産業構造の変化に対応した学科の再編成及びコース設定

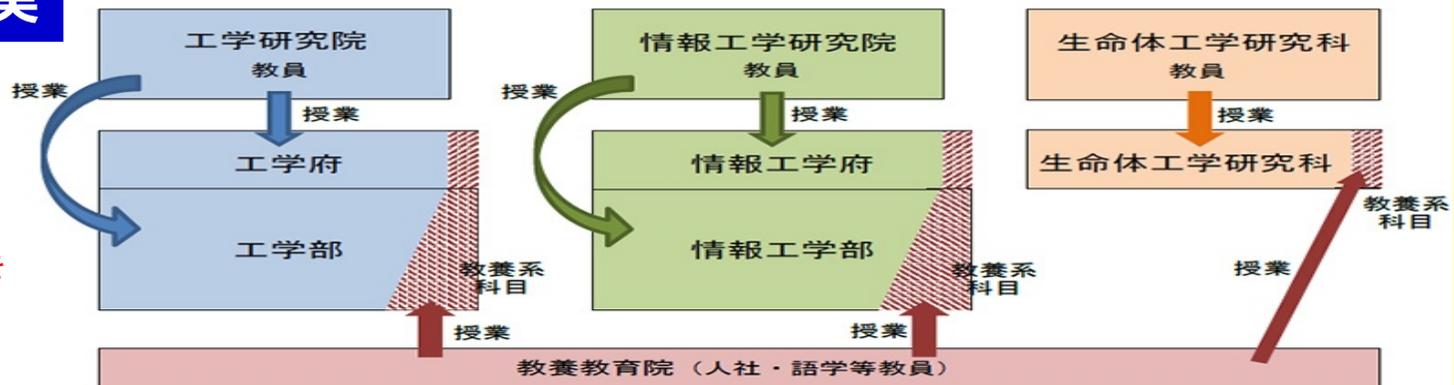
組織整備



教養教育の充実

平成28年4月
教養教育院が創設

グローバルに活躍する
技術者育成のために必要
となる体系的な教養教育を
全学的に推進する体制を
整備。



I. 教育

II. 研究

III. 社会連携

IV. 管理運営



1. 組織的な連携推進

- ① **共同研究講座**：企業研究者を教員として受け入れ、学内に安定した**産学連携**研究の基盤を構築〔H29～〕
- ② **ジョイントプログラム**：マレーシア・プトラ大学及び台湾科技大学とのマッチングファンドによる**国際研究連携**〔H29～〕
- ③ **JICAと包括的連携協定**：開発途上地域への**国際貢献**、学術研究及び教育の発展等への寄与を推進〔H29～〕

2. 教員の学外連携支援

- ① **卒業生との連携支援**：海外の研究機関又は高専で研究者として活動する**卒業生**を支援、海外大学・高専等との連携を強化〔H28 7件、H29 13件、H30 31件〕
- ② **他大学との共同研究支援**：**研究施設・設備等の共同利用**を通じた新たな共同研究等を促進〔H29 9件、H30 10件〕
- ③ **国際共同研究指導制度**：海外研究者と**大学院生の研究指導**を共同で行い、研究指導体制の充実や国際共同研究等を推進〔H29 7件、H30 11件〕

3. 学内の研究活性化

- ① **重点プロジェクト研究センター支援**：全国的・国際的な**研究拠点形成**の推進〔H29～〕
- ② **戦略的研究ユニット促進**：**革新的な研究活動**を行う研究ユニット支援〔H27～(H29新規2件)〕
- ③ **特任助教雇用**：第4期(H34～)以降に本学の**中核として発展が期待**される分野の研究体制構築〔H29～〕
- ④ **博士研究員雇用**：**優れた研究チーム**等の研究推進、先導的な海外研究室との共同研究を支援〔H29拡充〕
- ⑤ **研究力強化事業**：**優れた研究者・研究プロジェクト**の更なる推進等を支援〔H29 15件、H30 11件〕
- ⑥ **教育研究支援制度**：新規採用又は昇任した教員の**教育研究環境整備**等を支援〔H29～〕

世界的な拠点形成を目指し
本学の強みを重点強化

イノベーション
推進機構

戦略的な
ユニット形成
支援

イノベティブな
研究活動の実践

本学の強みとなる
分野をピックアップ

戦略的
重点プロジェクト
研究センター

重点プロジェクト
研究センター

戦略的研究
ユニット

公募により6センター認定
(H29年度)

1. 宇宙環境技術ラボラトリー
2. バイオマイクロセンシング技術研究センター
3. 太陽光エネルギー変換研究センター (H29新設)
4. 次世代パワーエレクトロニクス研究センター
5. IoTシステム基盤研究センター (H29新設)
6. 社会ロボット具現化センター

1. 高温超伝導体のさらなる転移温度向上を目指した物質設計ユニット
2. MSSCを高度活用した未来創生型環境・バイオプロパリエイトテクノロジー開発若手研究ユニット
3. スマートライフケア社会創造ユニット
4. マルチスケール化学による革新的光エネルギー・物質変換材料の創成ユニット (H29新設)
5. 高信頼設計 エッジ・クラウド・ネットワーク研究ユニット (H29新設)

次世代を担う若手研究者
が分野を超えて融合

1. 先端金型センター
2. エコタウン実証研究センター
3. バイオメディカルインフォマティクス研究開発センター
4. ディペンダブル集積システム研究センター

3年周期で
スクラップ&ビルド
(H29年度 2センター新設)

【 産学連携 】

共同研究講座

共同研究と寄附講座の双方のメリット

⇒ 企業から研究者を教員として受け入れ

設置実績 H30.9現在 8件（今年度既に6件増）

(研究推進&人材育成)

講座名称	申込企業	受入部局	設置期間
SUMCO共同研究講座	(株)SUMCO	生命体工学研究科 (若松)	H29.7～ (3年間)
IoTシステム実装研究講座 (パナソニック共同研究講座)	パナソニック(株)	工学研究院 (戸畑)	H29.11～ (3年間)
ECCウェルネス共同研究講座	(株)ECC	情報工学研究院 (飯塚)	H30.4～ (3年間)
デンソー-Lean Automation 共同研究講座	(株)デンソー	工学研究院 (戸畑)	H30.4～ (3年間)
デンソー生産準備IoT共同研究講座	(株)デンソー	情報工学研究院 (飯塚)	H30.10～ (3年間)
プラントライフサイクルエンジニアリング (PLE-TAKADA) 講座	(株)高田工業所	生命体工学研究科 (若松)	H30.4～ (3年間)
安川電機ロボット新技術開発講座	(株)安川電機	工学研究院 (戸畑)	H30.8～ (3年間)
SANWA Corp. グリーンマテリアル共同研究講座	(株)三和綜合土木	工学研究院 (戸畑)	H30.10～ (5年間)

【 国際連携 】

Kyutech,UPM,TT Joint Research Program 2つの大学間国際交流協定校とジョイントプログラムを開始

プトラ大学 (マレーシア)



◇平成29年3月14日、共同研究プロジェクト推進のための「趣意書」を締結

◇平成29年9月よりジョイントプログラムを開始

プトラ大学との共同研究支援 2件採択

台湾科技大学 (台湾)



◇平成29年4月12日、共同研究プロジェクト推進のための「合意書」を締結

◇平成29年8月よりジョイントプログラムを開始

台湾科技大学との共同研究支援 6件採択



共同研究契約実績の推移



● 平成30年度実績 (10月末時点、前年同月比)

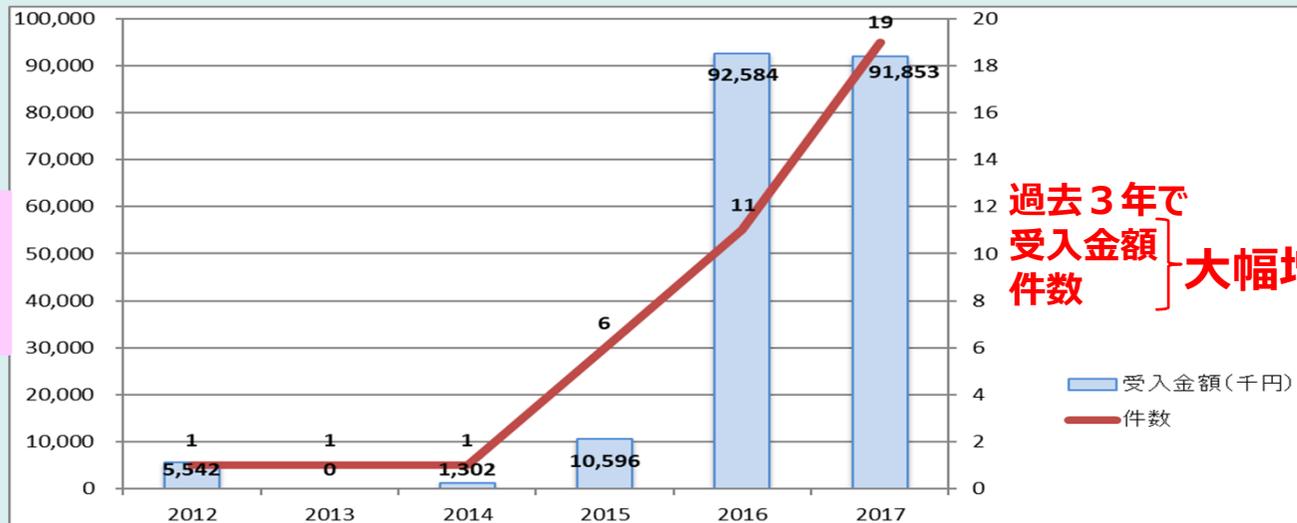
1.56倍
(627百万円)

● 民間企業との共同研究に伴う
研究者1人当たりの研究費受入額(H28)

第10位 (国立大学7位)

※平成28年度大学等における産学連携等実施状況

国際研究契約の 件数及び受入金額 の推移



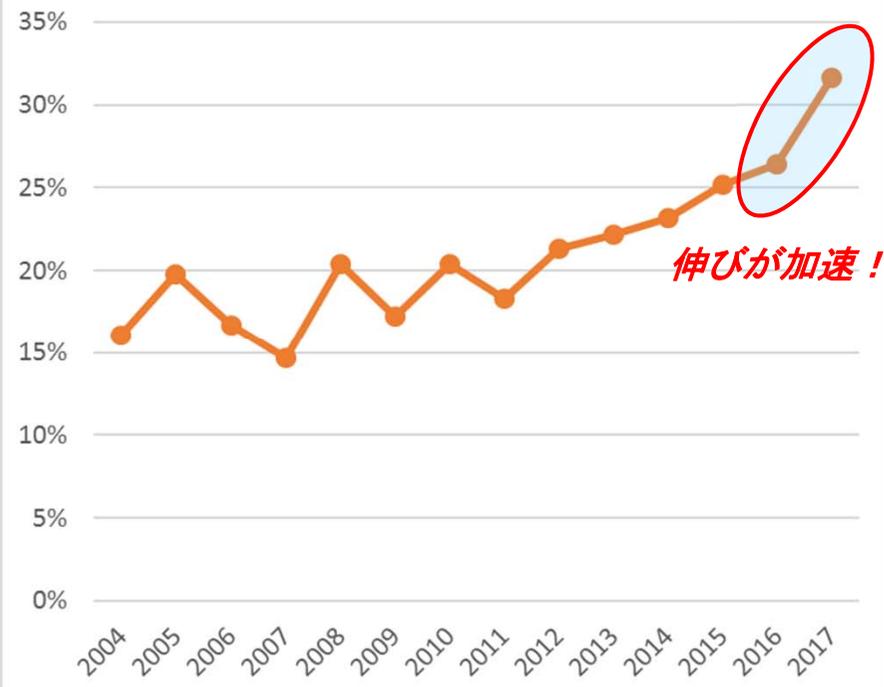
過去3年で
受入金額
件数 } **大幅増加**

国際ネットワークの形成



No.	連携内容
①	拠点設置、デュアル・ディグリープログラム、共同研究プロジェクト、国際共著論文、合同シンポジウム、産学連携事業、学生相互交流事業、博士学生共同指導、卒業生との連携、ジョイントリサーチプロジェクト
②	ダブル・ディグリープログラム、共同研究プロジェクト、ジョイントラボ拠点形成構想、国際共著論文、産学連携事業、学生相互交流事業、卒業生との連携
③	ダブルディグリープログラム、国際共著論文、共同研究、学生相互交流事業、国際共同研究外部資金獲得
④	連携拠点整備構想、ダブルディグリープログラム、合同ワークショップ、集中講義、共同研究、国際共著論文、ジョイントリサーチプロジェクト、学生相互派遣事業
⑤	ダブルディグリープログラム、合同ワークショップ、共同研究、エラスムス+実施、学生相互交流事業
⑥	共同研究、国際共著論文、卒業生との連携、国際連携事業（超小型衛星プロジェクト）、国際協力機構(JICA)支援事業
⑦	ダブルディグリープログラム、学生相互交流事業、共同研究、大学院生共同指導
⑧	研究者招聘・集中講義、ジョイントラボ拠点構想、共同研究
⑨	共同分析実験センター設置、相互学生交流事業、交換留学、ポスドク研究員受入れ事業
⑩	国際グループ学習相互学生交流プログラム、大学院生共同指導、国際共同研究外部資金獲得、共同研究事業

論文の国際共著率の推移 (Scival 2018.10)

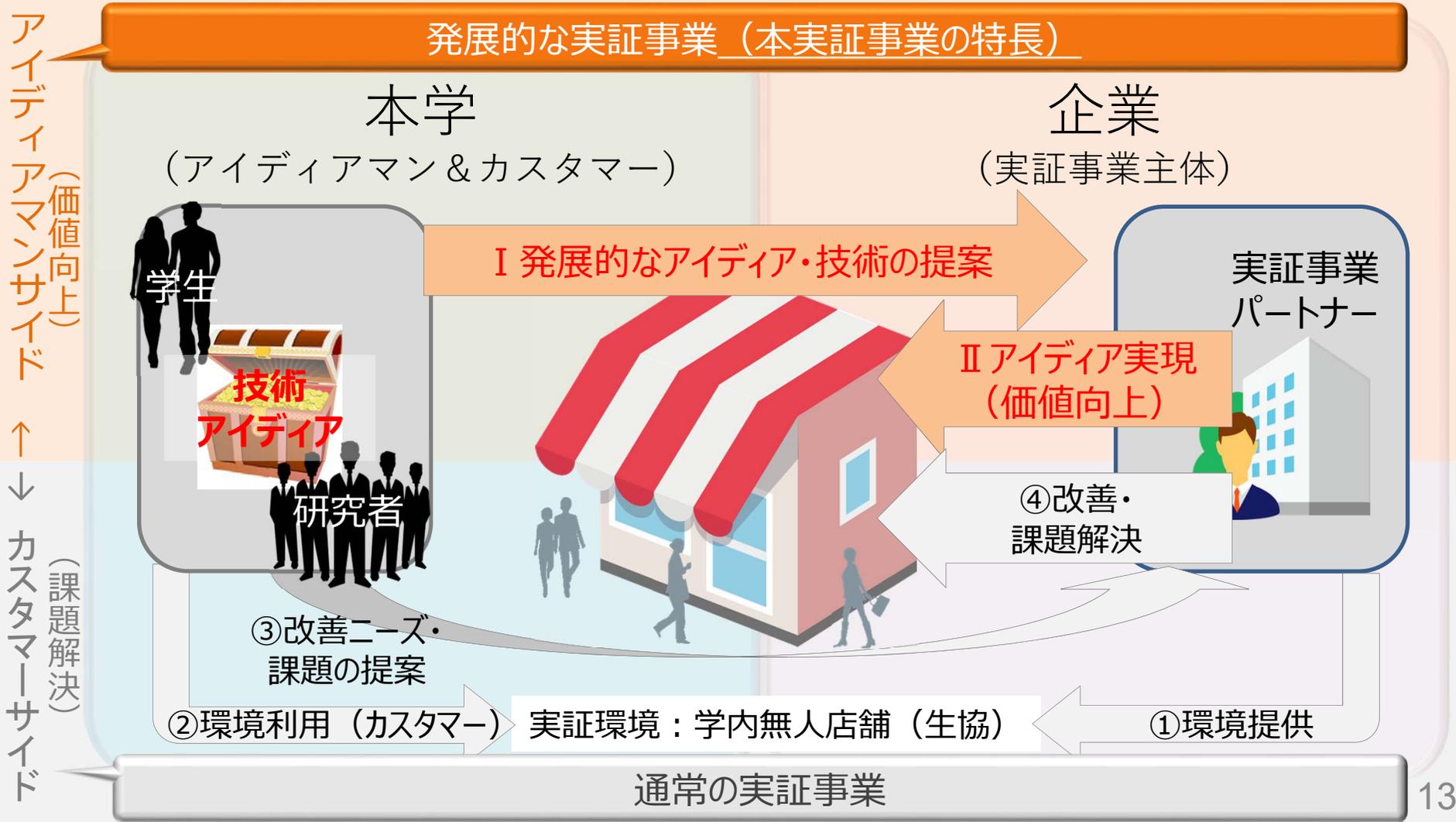




無人店舗の実証（仮称：アイデアボックス）

目的

企業と協力して展開する実証環境（無人店舗）に、本学の学生・研究者が「カスタマー＆アイデアマン」として、分野を問わず参加するスキームを構築することで、本学の幅広い技術・アイデアを武器にした発展的な実証を展開し、社会的に価値の高い成果を生み出す。



- I. 教育
- II. 研究
- III. 社会連携**
- IV. 管理運営



＝ 地域との連携、社会人学び直し、研究成果等を活かした活動を推進するため、平成30年4月、総務課に社会連携係を新設 ＝

1. 継続的な初等中等教育との連携

- (1) 出前講義 (H28 137件→H29 151件に増加)
- (2) 大学見学(模擬授業・見学・実習) (30件程)
- (3) ジュニア・サイエンス・スクール(JSS)、わくわく科学教室 (年12回程)
- (4) スーパー・サイエンス・ハイスクール(SSH)校との連携
- (5) 高大連携課題研究発表会in北九州 (10校から42チームが参加)
- (6) 工学女子シンポジウム
- (7) ISGフェスタ (飯塚サイエンスギャラリー(ISG)による企画)
- (8) 「情報教育支援士養成講座」、「免許法認定公開講座」、「教員免許取得支援講座」、「教員免許状更新講習」の開催



2. 研究紹介・市民向け講座等の開催

- (1) 三木会 (本学の技術シーズや研究内容を紹介) (年4回)
- (2) 事業開発ビジネス講座
- (3) 北九州市民カレッジ
- (4) 4大学スクラム講座 (北九大、九歯大、産医大、本学)
- (5) サイエンス・カフェ@ 九工大情報工学部 (年6回)

3. 自治体等との連携

- (1) 平成29年7月、株式会社江藤製作所(大分市)、株式会社デンケン(由布市)、ニジジマ精機株式会社(佐伯市)、株式会社ケイティーエス(杵築市)は、本学を主体に、「てんこう」の共同開発を行うことを大分県知事に報告。「てんこう」は、JAXA(宇宙航空研究開発機構)が平成30年度に打ち上げを予定している「GOSAT-2」に相乗りする超小型衛星の一つで、本学大学院工学研究院先端機能システム工学研究系の奥山圭一研究室がJAXAから採択されました。
- (2) 平成29年10月、国際協力機構(JICA)と包括連携協力協定を締結。本学の技術力を活用した国際協力活動及びJICAで実施する国際協力事業と連携した新たな教育プログラムの実施・充実を目指します。
- (3) 平成29年11月、本学大学院工学研究院建設社会工学研究系の徳田光弘准教授と研究室の学生が築約60年の旧産婦人科医院の建物をリノベーションし、それぞれの小さな部屋に個性豊かなショップが集まる「cobaco tobata」をオープンさせました。
- (4) 平成30年2月、大学と北九州市によるスポーツの振興及びスポーツによるまちのにぎわいづくり並びに人材育成等に関して連携・協力するための包括連携協定を締結。
- (5) 平成30年3月、飯塚市と災害時における避難所施設利用等に関する協定を締結。7月に発生した豪雨では講義室や図書館を解放し避難者を受入れました。



大分県知事訪問の様子



cobaco tobataの前で記念撮影 (戸畑キャンパス付近)

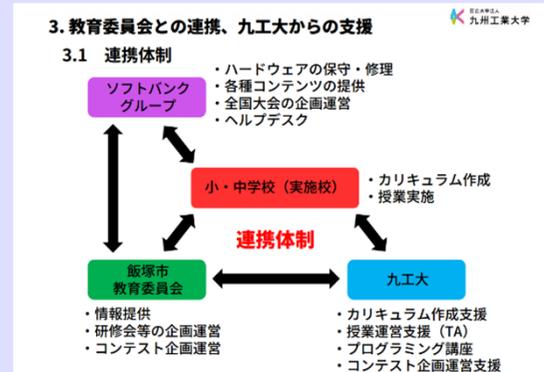
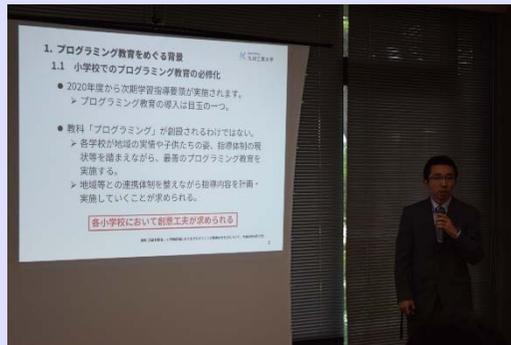


平成28年度より、定期的に「学長記者懇談会」を開催し、積極的に情報発信を行った。その結果、衛星プロジェクトや学内コンテスト等、新聞やテレビ報道でマスメディアに取り上げられる機会が増加。

	新聞	テレビ	雑誌・広報誌	web	その他	総計
H28	198	44	7	7	3	259
H29	281	49	11	24	0	365

参加報道機関：朝日、毎日、読売、日経、日刊工業、西日本、NHK、KBC、RKB、TNC、TVQ、共同通信、時事通信

●第4回 (H29.5.30)
「飯塚市によるICT教育に関する取り組みへの支援」
(工院：中基隆 准教授)



●第5回 (H29.9.19)
「先端光触媒ナノ材料の開発と産学連携による商品化」
(工院：横野照尚 教授)
「水と空気を原料・資源にできる相界面反応の科学」
(生命体：春山哲也 教授)



●第6回 (H30.1.22)
「学生プロジェクトの紹介」
戸畑：SHO-GI開発プロジェクト
飯塚：マイクロロボット参加プロジェクト
若松：Hibikino Musashi



(戸畑)
SHO-GI開発プロジェクト



(飯塚)
マイクロロボット参加プロジェクト



(若松)
Hibikino Musashi

【Hello KYUTECH】

大学の概要を端的に伝える短い動画を作成。英語版も作成し、様々な場面で活用





「革新的ロボットテクノロジーを活用したものづくり企業の生産性革命実現プロジェクト」

計画の概要

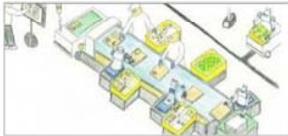
1. 研究開発拠点を整備して革新的ロボットの開発・事業化を加速…安川電機と九工大が強力でタッグ
2. 研究開発を通じた開発高度人材の育成…実践的な研究開発を通じて高度なロボット開発人材を輩出
3. 導入支援拠点を整備して生産性向上を加速…革新的ロボット技術の導入とSier等の専門人材を育成

I) 革新的ロボットテクノロジーによる「自律作業ロボット」の研究開発

人と同じ作業ができる汎用ロボット
 > 自律して作業を学習・実行する
 > 人(ヒト)と協働
 > 作業多能性(認識、学習能力など)



(株)安川電機×九州工業大学 → 革新的ロボット



II) ロボット開発高度人材の育成

安川テクノロジーセンター(仮称)でのオープンイノベーションやトッパレル人材の招聘を通じて、実践的な開発高度人材を育成



III) ものづくり企業の生産性革命

北九州学術研究都市にロボット導入に向けた社会人スクール等を開催



※Sier(システムインテグレータ)…ロボットや周辺機器を組み合わせて、ロボットシステムを構築する事業者

ロボット開発高度人材の育成

- ・九州工業大学と安川電機の強力なタッグにより、更に実践的でより高度なロボット開発人材を育成
- ・「産業界から期待される高度人材の育成」と「日本の架け橋となるグローバル人材の育成」に向けた改革

◇安川電機とのタッグを通じた、実践的人材の育成

- ・安川電機との共同研究を通じて、若手研究者や学生が、従来より更に実践的な知識を習得

◇トップレベル人材の招へい

- ・世界最先端の叡智を有する研究者を招へいすることで、研究開発と併せて、人材育成も一気通貫に実施

◇多様な技術を習得した高度人材育成に向けた組織改革

- ・情報工学部にロボティクスコースを設置(2018年)
- ・工学府にインテリジェンスロボティクスモジュールを設置(2019年、※モジュール:大学院の副専攻)
- ・連携大学院 新コースの設置



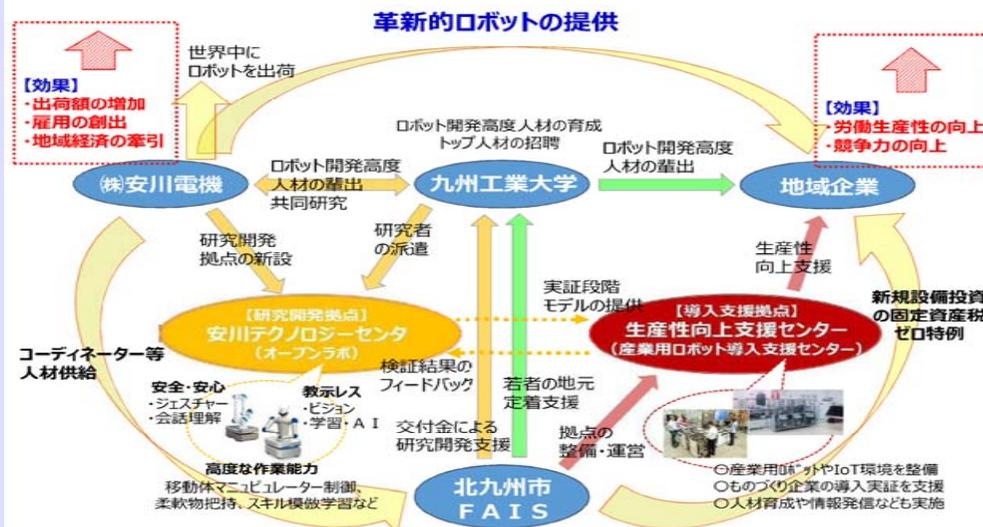
ロボット制御実習



専用GPUマシンを用いたAI教育



ロボットハッカソンの様子



○事業期間
 2018年度～2027年度
 (10年間)

○国による補助期間
 2018年度～2022年度
 (5年間 総事業費約120億円)

I. 教育

II. 研究

III. 社会連携

IV. 管理運営



第2期 までに 達成済 事項

- 役員会主導による人事制度導入（教員の人事権限等の重要事項を役員会へ移行済）
- 教授会の役割明確化（教学案件を主に審議するシステム：平成16年度から実施）
- 学長による部局長選任制度の再整備（業績評価導入）
- 学長補佐体制の強化 総括副学長設置（平成26年度実施）
- 技術職員の全学組織化（技術部の発足）
- 外部意見の取り入れ
 - ・ 経営協議会の学外委員の定員見直し（平成26年度実施）
 - ・ 産学連携教育審議会
（産業界の人事担当者等からの意見を取り入れ、産業界に必要な人材像とその教育方法を審議）

ガバナンス・人事給与システム改革

第 3 期

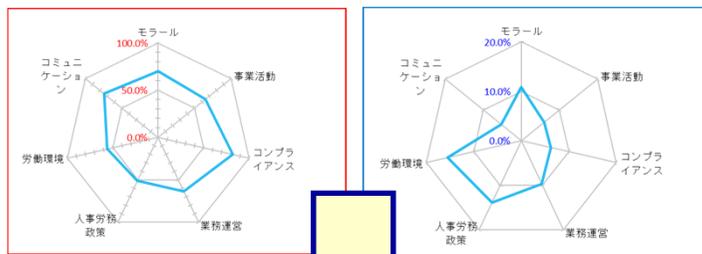
- | | |
|--|-------------------------|
| (1) 学長企画室新設 | (平成28年度～) |
| IR室とも連携しながら、大学改革の企画立案を担当し、 学長のリーダーシップをサポート 他機関との包括的な連携協定や大型外部資金の獲得、人事・マネジメント改革などを主導 | |
| (2) 戦略的な教員人事を推進 | (平成28年度～) |
| 全部局長が参加する「人財活性化推進会議」を設置。 組織力を高めるための戦略的な教員配置
平成29年度に2名、平成30年度に2名の 教員の部局間異動 を実施。
大学及び部局の戦略に基づく 教員採用計画の策定
原則として新規採用する全ての准教授・助教にテニュアトラックを適用。 | |
| (3) 男女共同参画推進室を設置 | (平成28年度～) |
| 「ダイバーシティ研究開発環境実現イニシアティブ（特色型）」採択（平成29年度）
在宅勤務制度の導入 （平成29年度実績5名）、 女性限定の教員公募 （3件）の実施 | |
| (4) 「人事制度改革マラソン」開始 | (平成29年度検討開始～平成31年度運用予定) |
| 職員満足度調査（平成28年度）を実施し、 ES調査に基づく経営改善 の取組開始
事務職員の有志によるワークショップを定期開催し、成長意欲の促進、適正な人事考課、互いに認め合う環境づくりを検討 | |
| (5) 新年俸制等人事給与マネジメント改革検討開始 | (平成30年度検討開始～平成31年度運用予定) |
| 教育職員のモチベーション向上のため、 業績評価を取り入れた新しい年俸制 を検討 | |
| (6) 技術職員の処遇改善 | (平成29年度～) |
| 全学組織化した、技術部の昇任・昇格制度や管理職手当などをはじめとする制度見直しを実施 | |

改革の コンセプト

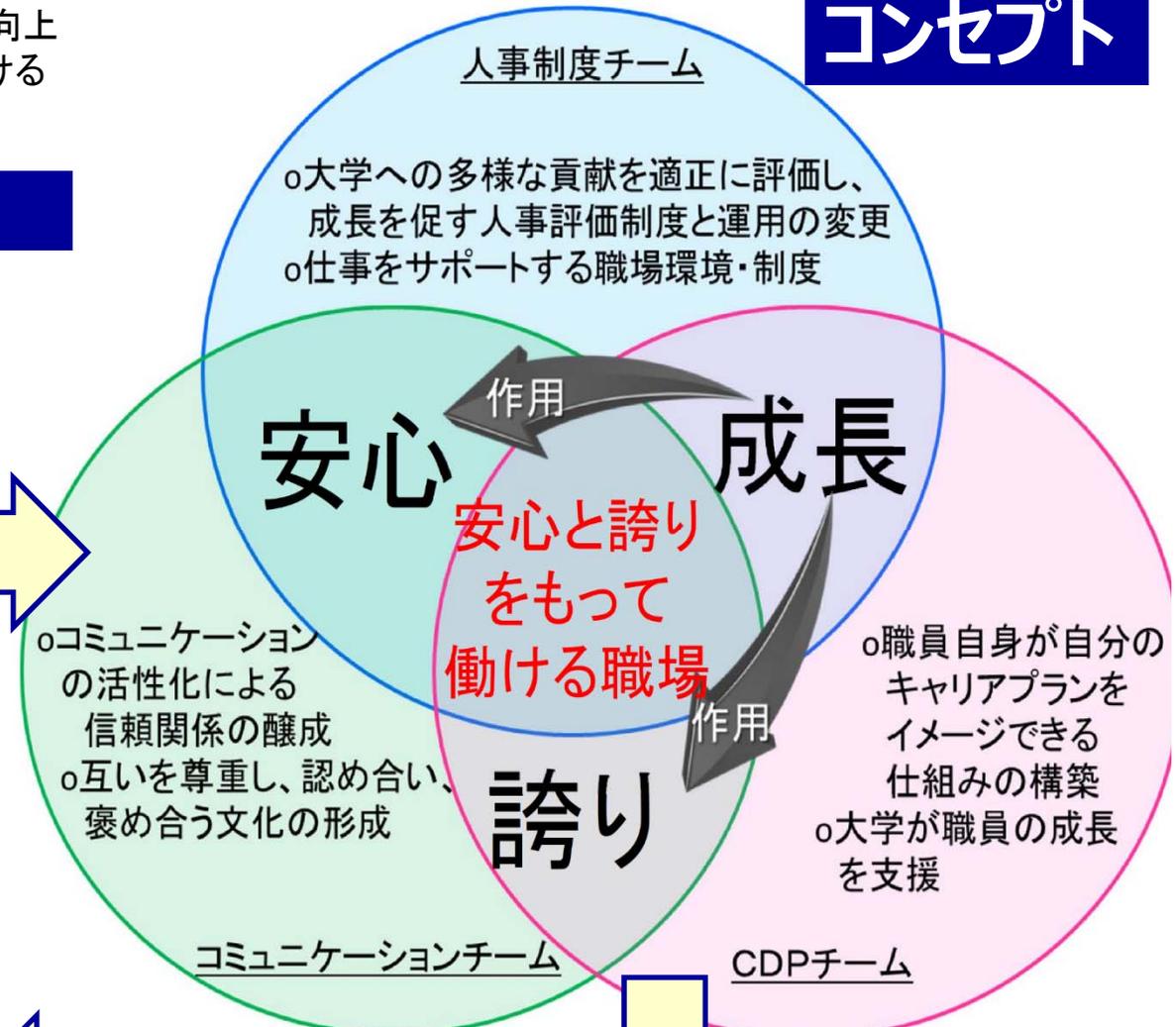
学長の思い

- 改革を継続していくための事務の組織力向上
- 全ての構成員が「安心と誇り」をもって働ける仕事場の実現

職員満足度調査



職員有志によるワークショップ



男女共同参画の推進に向けた取組

1. 意思決定過程への女性の登用

「役員・管理職への登用」： 監事（H28-）、副学長（H30-）、課長（2名）

2. 組織再編とポジティブ・アクション（積極的改善措置）の実施

- ① 「男女共同参画推進会議」の新設： **文部科学省補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」（H29-34）での選定**を契機に、学長・理事・部局長・男女共同参画推進室長により、女性教育職員の数値目標管理、施策の展開を推進（H29-）
- ② 「女性限定公募」（3件）実施： 教育職員の女性比率向上のため、3部局で実施（H29-）
- ③ 「教育職員の上位職登用」： 工学研究院で初の女性教授（H30）

利用者数は第1位(6人)

1年間に3件の実施は画期的。
すでにKPI(8%)達成。

3. 両立支援策の展開

- ① 「在宅勤務制度」： H28制定。国立大学3校目。
- ② 「夏期学童保育」「介護セミナー」： 育児・介護支援。「介護セミナー」はH29開始
- ③ 「土日入試業務対応」： 調査を行い、一部職員の従事免除、臨時保育所開設で対応（H29-）

4. 意識啓発、ネットワーキング、次世代育成

「セミナー」「講演会」「シンポジウム」開催： キャリアアップセミナー、デートDV講演会、学長とのランチ・ミーティング 等

5. 女性研究者支援と研究力向上

- ① 「女性研究者支援事業」： 補助事業を活用し、H29より、5事業を展開
- ② 「研究力向上セミナー」： H29より、セミナー開催

女性研究者の研究力向上に寄与

6. エビデンス・ベーストの施策展開

「エビデンス・ベーストな施策展開」： 意識調査等結果データ分析に基づき、施策を展開



9月26日
発表!

THE 世界大学ランキング 2019

800-1000位にランクインしました。

(昨年度も800-1000位)

日本の大学は103大学がランクインし、

本学は**47位**となりました。

(昨年度は89大学中51位)



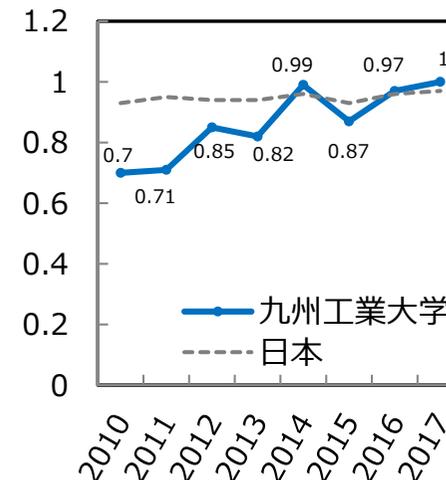
スコア
特徴

どちらのランキングにおいても、Citation (論文の被引用数・率)の指標はこれまで本学で一番弱い項目となっておりますが、近年、堅調にスコアは上昇しており、今回も高い伸びを示しています。

THE (Citations)		
2017	2018	2019
14.3	18.2	23.1

QS (Citations per Paper)		
2017	2018	2019
70.8	84.2	86.7

FWCIが11月現在で1となりました!



※FWCI: 被引用数を規格化した指標で、世界平均は1.0。

10月24日
発表!

QS Asia 大学ランキング 2019

203位にランクインしました。

(昨年度175位)

日本の大学は89大学がランクインし、

本学は**31位**となりました。

(昨年度は89大学中32位)



今後の
対応

教育職員評価において、文献データベースScopusに掲載されている論文の被引用数を評価項目に追加しました。

CitationがELSEVIER社のデータを用いていることから、海外の論文誌等への投稿を増加させる取組により、ランキング向上につながると考えます。よって、国際共著論文数を増加させるために海外の研究機関との共同研究を取組を継続していきます。

また、QSランキングについては、海外からの交換留学生比率、海外へ留学する交換留学生比率の指標があるため、今後、中長期の学生派遣プログラム及び留学生受入プログラムの開発に向けて、検討を行っていく予定です。

業務執行状況の確認に係る意見について

学長の業務執行状況の確認については、

- ・ 平成 30 年 11 月 14 日開催の平成 30 年度第2回経営協議会の〔その他〕の
“(1)第3期の業務状況に係る報告について”の質疑応答
- ・ 平成 30 年 11 月 14 日(水)以降に送付された「平成 29 年度に係る業務の実績
に関する評価結果」
を踏まえ、各学長選考会議委員及び両監事から、下記のとおり意見提出があった。

【学長選考会議委員からの意見】

- グローバルで創造的な技術者の人材育成、研究の活性化、産官学・地域社会との連携の強化などの革新的な運営を積極的に推進しており、いつもながら感心いたします。
特に学長記者懇談会等の広報活動は大学の良い取り組みに関する地域への理解を深めて、閉鎖的になりがちな学内活動をオープンにするとともに、大学の取り組みが世の中に貢献していることを知らしめることに寄与していると思います。
同時に学生採用における優秀な人材確保に資する取り組みと考えます。今後も組織的な運営に落とし込み、定着し継続できるようお願いします。
- 学長の業務遂行については、取り巻く環境が厳しい中で本大学の発展に尽力していると評価します。
産学交流や地域との交流等に注力するとともに国際感覚を育成することを視野に入れて長期目線も常に意識しながら活動していくことを期待しています。九工大及び北九州の活性化を加速して下さい。学長としての業務遂行は満足できる内容です。
- 学長のリーダーシップの下、開学の理念である「技術に堪能なる士君子」の要請に従った教育方針を「Global Competency for Engineer」の育成として継承し、方向性がぶれずに、特色ある実践的なエンジニア育成の教育がされているので、高く評価する。
学生支援として、卒業生からなる一般社団法人明専会との連携の下、第一線で活躍する明専会会員が講師になって実施している「明専女子塾」は、女子学生たちにとっては、社会に出てからの仕事とライフイベントの両立などOGから話を聞くことができおり、実践的な技術者育成に向けた生きた教育になっている。
研究についても、組織的な連携推進し、共同研究実績の増加していること、企業の研究者が学内に常駐し研究活動を推進する共同研究講座も昨年度から6件増えて、現在8件に増加していることなど、今後一層の研究推進及び人材育成が期待できる。
また、国際ネットワークの形成し、様々な教育研究を共同で行っており、論文の国際共著率が、日本の国際共著論文率は、約 28.4%のところ、本学では 30%を超えてきているなど、進捗が著しい。
学長のリーダーシップの下、中期計画に関して、業務運営、財務内容、自己点検・評価などの情報提供、その他業務運営などが達成に向けて順調に進められているが、毎年度

の年度計画に基づく評価において、中期計画6年間の中での位置づけが明確になれば更に良くなるものとする。

以上のように、教育、研究、社会連携、管理運営がきちんと進められていることを確認し、学長のリーダーシップを高く評価する。

- 全般的に順調に進んでおりすべての項目において高く評価できる。
特に国際化においては目覚ましく、今後の期待が高まる。

- 教育、研究の両面でグローバルに本学が活躍できる仕組みを作り、その成果が出ている。
産学連携の更なる推進、人事制度の見直しも順調に進んでいる。
以上より、業務執行状況は良好である。具体的には以下を高く評価する。
海外派遣者数は、2012年から5倍以上の600名を超える学生が海外での研修を経験しており、日本人の外国留学者比率が国立大学で上位の位置にあり、教育面で高く評価できる。
国際共同研究の推進に関する取組として、台湾科技大学と5件の共同研究グループによる共同研究を開始したほか、マレーシアのプトラ大学とも3件の共同研究を開始している。また、論文の国際共著率が30%を超えており、研究面で高く評価できる。
組織対組織による共同研究講座を設置し、共同研究の新たな取組を開始した。また、共同研究及び受託研究の件数が前年度から増加するとともに、産学官連携活動に関与する教員の割合も増加していることは高く評価できる。
事務職員・技術職員の満足度調査を行い、人事制度改革マラソンを開始した。自律的に活躍できる仕組みを作ったことは高く評価できる。

- 教育については、GCE教育という方針を示し、学生の海外派遣プログラムや大学院の英語コースの充実等の具体的かつ適切な施策を通じて、学生生活の活性化も含め着実な成果に結びつけている。
研究においては、組織的な研究活動と個々の教員の研究活動を支援する取り組みにより、外部資金獲得や研究の国際化において目に見える成果を上げている。
社会貢献と管理運営についても、地域とのつながりの深化や本学の取り組みが遅れていた男女共同参画の推進が具体的に実施されている。
「平成29年度に係る業務の実績に関する評価結果」のすべての項目で「順調」と評価されたように、本学が持っている強みを更に強くしながらも、課題となっている点を克服するための取り組みを次々と打ち出すことにより、定量的な指標で示される数値の向上や本学の社会的な評判を高めている。
以上のことから、学長の業務執行状況は、きわめて良好といえる。

- 学長の業務執行状況について、適切であると思います。
海外派遣学生が増加していると同時にモビリティプログラム等により本学を訪問する学生が増加しており、グローバル化が推進していると思います。
学生創造学習支援プロジェクト、安川電機プロジェクト等の学生の課外活動を支援することで、学生の自律的活動をサポートする取組が、ロボカップ@ホームでの世界大会優勝という成果につながっていると思われます。

共同研究講座の設置により組織的な共同研究の推進が期待でき、大学にとっても大きなメリットがあると思われます。学長の業務執行状況について、適切であると思います。

- 九州工業大学は、開学以来の理念である「技術に堪能なる士君子」の養成を継承し、新しい社会的責務を果たす工学系総合大学を目指している。激動の 100 年間、変わらない、普遍性の高い理念を掲げ続けた大学は非常に少ない。本学には、この理念を大切にしながら、新しい社会的な要求に対応するという、崇高な命題が課せられている。この命題に対して正しいビジョンを定め、明確な目標を設定し実施することは非常な困難を伴うが、第 3 期中で、学長はこの困難な事業に取り組んでおられることに敬意を表したい。

計画の中で示されている項目で、バランスよく着実に成果を上げており、困難な時代の中で着実な運営をされていると思う。また共同研究講座が次々と設立されており、産学連携の新しい形になりつつあることが評価できる。人事制度改革マラソンなど、大学の要である事務職員の活躍に光を当てた取り組みは、高く評価できる。広報活動については今まで以上に取り組んでおり、今後さらに拡充されるべきだと思われる。他の有名大学は、大きな学会で発表する際に積極的に広報している。新しい時代に即した広報活動に、一般教員の広報へのマインド変革も含め、是非取り組んでいただきたい。

【監事からの意見】

- 本年 8 月より監事就任のため、文部科学省の平成 29 年度に係る業務の実績に関する評価結果、及び本年 11 月の経営協議会における第 3 期の業務状況報告については、在任期間の理解の範囲で意見を述べることをご容赦いただきたい。

「平成 29 年度に係る業務の実績に関する評価結果」については、全体評価及び項目別評価において大学運営が学長リーダーシップのもと順調に進捗していることが認められる。経営協議会における第 3 期の業務状況報告に関する審議においても外部委員の指摘のとおり積極的な評価がなされている。質疑応答に関しても学長より明確なポリシーをもった対応が伺える。

平成 29 年度文部科学省法人評価結果における 86 国立大学法人の「特筆すべき点」及び「注目すべき点」の事例は、大学運営において参考になるだろう。

(学長の業績確認の対象期間を逸脱するかもしれないが、平成 29 年度法人評価を踏まえた意見を述べる。)

- ・滋賀大学の事例は、市・企業との連携で「革新的ロボットテクノロジーを活用したものづくり企業の生産性革命実現プロジェクト」を進める上でのヒントがあるかもしれない。
- ・琉球大学及び鹿児島大学の財務内容の改善に資する事例は、創立 110 周年にむけ九州工業大学基金をさらに進展させるためのヒントがあるかもしれない。
- ・長崎大学及び滋賀医科大学の土地を活用した財務内容の改善に資する事例は、資源の利用活用のためのヒントがあるかもしれない。
- ・岡山大学の「SDGs 推進体制の構築」は、今年度 9 月に学長が表明した「将来ビジョン 2030 の策定にむけて」のひとつの視点になるかもしれない。

評価結果が出される時点と大学の現況の間には制度上の制約から時間的乖離がある。このことから、学長には、常に現況から未来志向での法人運営が求められる。それゆえ、

リアルタイムでの PDCA サイクルにおける、自己点検・自己評価による内部質保証が重要になる。学長はそのことを理解し大学運営を進められている。大学執行部は、学長マネジメントを理解し、職員全体への情報等の共有を図ることが肝要であり、同時に必要に応じ職場における職員からの課題、意見を集約し学長に伝達・意見する役割を持ち合わせている。

- 平成 29 年度に係る業務の実績に関する評価において、いずれの目標においてもその達成に向けて順調に進んでいるとの高い評価は、学長のリーダーシップが発揮され成果が様々な分野にでてきている結果であるといえます。特に、本学は3つのキャンパスに分かれて立地しており、大学運営においても連携・連帯といったバランス感覚が特に必要とされます。

その中でも、いくつか気になる点を挙げさせていただきます。

海外での学習支援に関しては数字としても顕著に表れており十分な成果があるように感じられますが、外部ランキングからは国際的という印象をもたれていないというのが気になる所です。実質的なものとイメージが合致するよう広報、情報発信、または、企業への印象なども変えていく必要があるかと思えます。今後ボーダレスな社会となることは確実であり、国際的な学校である位置づけになれば更に飛躍するのではないかと感じており期待をしています。

文科省の監事勉強会で、論文数が減っているという話がありました。これは国力の衰えにも関わること重大課題であると考えられます。幸い本学は論文数などにおいて変化はさほどないとは伺っておりますが、今後は、大学がどのような特色を出し、資金を集めていくべきか、大学の本当の経営力が試されるのではないかと思います。それゆえ、新たな収入を伴う事業創設にも取り組んでいただけたらと思います。保有資産(土地の有効活用)、寄付金等を原資とする余裕金の運用、などであろうと感じます。また、寄付金収入の拡大へ向けた取り組みにも力を入れていく必要があるかと思えます。大きな課題となりますが、経営的視点も必要になってくるため、企業の観点から、少しでもお力になればと思います。

沢山の課題がありますが、今と変わらぬ学長の信念、また、リーダーシップをさらに発揮して頂き一つずつ解決されていくことを期待しております。