

## 国立大学法人九州工業大学経営協議会議事要旨（令和7年度第2回）

開催日 令和7年11月12日（水）

場所 株式会社安川電機本社、オンライン

出席者 【対面】鵜飼委員、梅寄委員、大庭委員、小笠原委員、嶋田委員、高原委員、松岡委員、宮武委員（五十音順）

学長、理事（教育、学生担当）、理事（教育接続・連携PF、情報担当）、理事（研究、产学連携、経営戦略担当）、理事（涉外担当）、理事（コンプライアンス、D&I担当）、情報工学研究院長、生命体工学研究科長、教養教育院長

【オンライン】有松委員、村上委員（五十音順）

工学研究院長

列席者 【対面】松田監事

会議成立

構成員21名のところ、20名の出席により定足数を満たしていることが確認された。

No.	種別	議題	結果	主な意見
議題 1	(審議事項)	人事院勧告に伴う給与改定等について	原案どおり承認	<p>○4ページの【2-②】扶養手当の箇所に、配偶者に係る手当の廃止が記載されており、非常に大きな変更であると感じた。仕事をしている配偶者にはもともと手当が支給されていないが、今回の改定で対象者はどの程度いるのか、人数の規模感を知りたいと思った。大きな変化になると考え、興味を持った。（学外委員）  →正確な人数は確認できていないが、該当者は100名以上と推定される。令和7年度における配偶者手当は月額3,000円であり、従前の6,500円から段階的に減額されてきた。背景には「103万円の壁」への対応があり、国の方針として縮小の方向性が示されている。一方で、子どもに関する手当は少子化対策の観点から充実が図られ、現在11,500円であるが令和8年度から13,000円に引き上げ予定である。従前は10,000円であり、国の政策として子育て支援を強化する流れに沿っている。今回の改定は、配偶者手当の縮小と子ども手当の拡充という方針に基づいており、本学でも同様の対応を進めたいと考えている。（人事課説明者）</p> <p>○物価や人件費が上昇する中で、令和7年度分の文部科学省からの運営費交付金が減額されたことは非常に苦しい状況と認識している。その一方で、人事院勧告による給与改定が大幅にアップしており、場合によっては「人事院勧告は受けたものの、令和8年度から適用する」という選択肢もあり得る中で、学長が人材確保のために今年度中に俸給表を改定する判断をされたことは理解した。ただ、人材獲得競争の視点から、他の国立大学の対応状況と、予測外の事態に対する繰越金の活用などの考え方について教えていただきたいと思う。（学外委員）  →人事院勧告があることは分かっていたため、昨年度に繰越金を確保し、今年度分の対応は可能な状況である。問題は来年度であり、我々は外部資金の活用に注目している。特に、間接経費として自由に使える部分を増やす取り組みを進めており、実際に増加傾向にある。この資金を活用し、来年度に備えて残す方針である。ただし、残しすぎると国から余裕があると見られる可能性があるため、適切な説明を行い理解を得るよう努めている。他大学の状況については、新聞報道等で「人事院勧告への対応を見送った大学」や「4月以降に対応する大学」があるとされている。医学部を持つ大学では赤字額が非常に大きく、深刻な状況である。我々は外部資金や繰越金を活用し、今年度の対応は予定どおり実施できるが、来年度については運営費交付金が増額されなければ同様の対応を継続することは困難である。（学内委員）</p> <p>○運営費交付金の国からの配分額は、働いている人数に比例するものだと考えているが、実際はどうか。（学外委員）  →概ね学生数に比例する。旧帝大は少し異なる仕組みであるが、基本的には学生数に応じて配分される。（学内委員）</p> <p>○民間企業では報酬配分の議論が当然であるが、大学には構造的な課題がある。グローバルでは人員を半分に減らし給与を1.5倍にする取り組みもあるが、大学という公的枠組みでこうした施策が可能なのか疑問である。国立大学は潰せないため、赤字の意味や競争力強化策をどう考えるかが重要である。DXや生成AIの活用を徹底する必要があるが、現場をどう動かすか、挑戦できる環境や実力主義をどう実現するかが課題である。（学外委員）  →現状はその通りであり、経営的な視点でDXによるコスト削減試算を進めている。外部理事にも協力いただき、どこまで削減できるかを明確にし、取り組みを検討中である。（学内委員）  DX経営推進を進めており、J-PEAKSの経営変革枠の予算を活用し、業務の切り替えを進めている。人がやらなくてもよい業務を自動化し、効率化を図っている。（学内委員）</p> <p>○官民格差に基づく改定率はどこまで引き上げ可能なのか。大学を強くするための基本方針を示してほしい。（学外委員）  →給与体系が公務員ベースで決められており、退職金との関係で俸給表の大幅変更は難しい状況である。そのため、人材戦略としては手当や外部資金を活用し、報酬を上乗せする方向で検討している。間接経費を稼いだ方には年間ボーナス的な報酬を加える仕組みを導入し、研究者にとって魅力的な環境を整えている。（学内委員）</p> <p>○教員数削減と効率化は理解するが、既に大幅に減っている。地域手当の格差や人件費問題を総合的に考える必要がある。来年度の運営費交付金増額は物価対応目的なのか、人件費の記載はあるのか。（学外委員）  →人件費と物価高対応の文言が入っている。教員は過去十数年間、毎年1%削減を求められ、結果として減少した。今後は他大学との連携やクロスアボイントメントの活用で強みを伸ばし、基盤維持と多様性確保を総合的に検討していく。（学内委員）</p>

No.	種別	議題	結果	主な意見
議題 2	(報告事項)	株式会社KyutechARISEの現状報告		<p>○事業が順調に展開されていることを大変うれしく思う。ぜひ成功させていただきたい。以下、質問である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・12ページについて、開講クオーター数はまだ6講座なのか。</li> <li>・リピート率は件数で示されているが、左側にあるパートナー企業からのリピートなのか。</li> <li>・受講者が資格や証明書を取得できる仕組みはあるのか。以前から要望していた点である。</li> <li>・26ページの記載「地元製造業の受注者の影響により…」について、苦戦している理由は何か。努力不足なのか、理解が得られていないのか。（学外委員）</li> </ul> <p>→苦戦の理由は、提供コンテンツが企業ニーズに十分適合していない場合があるためである。現在、ニーズに合わせて内容を再構築中である。また、大手企業は自社で研修コンテンツを持つことが多く、大学提供とのバランスが課題である。この点は北九州市を含む関係先と連携し、必要な内容を精査している。</p> <p>12ページについて、開講講座は60時間を超える学習単位を指し、大学から受講証明書を発行できるものである。実際には50~60程度のコンテンツが利用可能である。対面研修は1科目4~8時間、演習を含む講義型は12~20時間程度である。</p> <p>リピート率はパートナー企業の再受講を含むが、非契約企業も対象である。</p> <p>資格については、大学発行の証明書は可能であるが、国認定資格は少ない。来年度に向け、セキュリティやデジタル関連科目で国への申請を進めている。さらに「デジタルバッジ」を導入し、60時間以上の学習修了者に付与する予定である。これにより、大学発行証明と国認定資格の両面で展開する。（学内委員）</p> <p>○設立時、資本金3,000万円で運営されると聞いていた。当初は「大学にどのような効果をもたらすか」という視点で議論したはずである。現在の売上目標1億円が当初の趣旨とどう結びつくのか、再確認すべきである。大手コンサルティング会社のコンサル契約は月額1,000万円であり、設立後数年で売上1億円という話とは次元が異なる。原点に立ち返り、大学に価値を生むビジョンを明確化すべきである。（学外委員）</p> <p>→事業規模拡大を検討中であり、コンサル事業の強化を進めている。大学に対する価値は「生涯学び続ける仕組み」を見る化し、学生や社会人にポジティブに受け止められることにある。理系人材確保は國の方針であり、工学系への誘導を目的に生涯学習の仕組みを構築する必要がある。ビジョンを整理し、大学との関係性を踏まえた価値を明確化する。（学内委員）</p> <p>→価値の再確認は重要であり、今が見直しの好機である。（学内委員）</p> <p>○狙いがどこにあるのか確認したい。大企業はインハウスで体制を持っているが、中小企業は人材確保が難しく、支援が必要である。北九州というものづくり都市を背景に、どちらを重視するのか。企業リストを見ると大企業寄りに見える。交流セミナーも開催場所を工夫しているが、福岡市でもこういったセミナーの開催が多く、埋もれるリスクがある。今回、茂木健一郎氏を招いたが参加者は多くなかった。どこを「くすぐる」センターにするのか、戦略を明確にしてほしい。（学外委員）</p> <p>→中小企業はリスクリングに消極的であり、理由は学んだ人材の転職懸念である。そのため、地方公共団体や銀行と連携し、地域全体で底上げする仕組みを進めている。北九州市の「リスクリングキャンパス」では、企業横断で人材育成を行っている。一方、大企業はインハウス体制を持つが、組み込み系などニッチ領域で不足がある。大学と企業が協力し、育成プラットフォームを構築中である。大学ならではの体系的コンテンツは評価されており、業務接続の課題に対しコンサル的支援も検討している。交流セミナーは今後、テーマ設定やターゲット層への訴求を強化する。（学内委員）</p> <p>→まだ立ち上げから1年程度であり、営業活動も始まったばかりである。現状は試行錯誤しながら戦略を定めている段階で、ようやく方向性が見えてきたところである。（学内委員）</p> <p>○ここ半年でAIやプログラミングの進化が急速であり、変化が非常に激しい。どちらの方向に進むのか、方針を決める必要があると考える。役所では予算がつかないケースもあり、そうした課題を救う役割も大学に期待される。北九州市の子ども向けAI教育の記事もあり、大学ならではの接点になるはずである。子どもたちが学びたいと思うきっかけを作ることも重要である。（学外委員）</p> <p>→子どもたちを学びに引き入れること、社会人を大学院に引き入れること、その両方を大学の選択肢につなげたいと考えている。今後さらに検討を進める。（学内委員）</p>
議題 3	(報告事項)	SI事業の進捗について		<p>○46ページの「教学連携タスクフォース」とは、一言でいうとどういうことか。教育と学問の連携という意味なのか。九工大独自と記載されているが、簡潔に説明するとどうなるのか。（学外委員）</p> <p>→「教育」だけでは教員側の視点になるが、「教学」になると学生の立場でどう参加するかが重要である。この資料では、両大学の学生がどのように交流し、混ざり合った学びを実現するかがポイントである。つまり、教学連携とは、APUと九工大の学生が共に学び合うための準備を進める取り組みである。なお、「独自」と記載しているのは九工大側の取り組みを指している。APUには優れた体制があり、そちらとも協力して進めている。（学内委員）</p>