

学長の業績評価

平成 30 年 3 月 16 日
広島大学学長選考会議

広島大学学長選考会議は、現学長の任期中の業績評価を実施したのでここに公表します。

○ 業績評価の方法

業績評価については、「広島大学長の業績評価の実施に関する申合せ(平成 26 年 6 月 10 日学長選考会議決定)」等を踏まえ、国立大学法人評価委員会が行う中期目標・中期計画の年度評価及び毎年度の学長の業務執行状況を勘案するほか、広島大学が置かれている状況と構成員の考えの両方を知り得る立場の執行部等(※)への意見聴取、学長ヒアリング及び監事の意見聴取等を実施し、次の事項を柱として現学長の業績評価を行いました。

- a.大学のビジョンの提示
- b.大学改革に向けた取組
- c.ガバナンス体制の構築
- d.対外的取組
- e.その他(大学運営に係る取組状況等)

(a～dの項目、及びそれらに用いた検討資料は平成 29.6.15 の学長選考会議において承認されたもの。)

※ 執行部等の対象者

- (1) 理事 (2) 副学長(理事である者を除く。)
- (3) 部局長
- (4) 全国共同利用施設の長及び学内共同教育研究施設の長
- (5) 評議員である委員会等の委員長(人事委員会、評価委員会、女性研究活動委員会、未来戦略会議)
- (6) (1)～(5)以外の学長が指名する評議員
- (7) 事務の各部長 (8) 附属学校の副校園長
- (9) 各部署(研究科、病院、附置研究所)が推薦する者 2人(教員、職員各1人)

○ 業績評価の結果

上記の項目について確認し検討した結果、総合的見地から学長のリーダーシップは十分に発揮されており、業績は優れているとの結論に至りましたので報告します。

この結論に至るまでには各論において真摯な意見が多様に述べられました。その中には、教育・研究の自由と、大学経営のすべての決定権を学長一人が担う制度によって生じる課題もありました。本会議は、それらを踏まえて可能な限り広い視点に立って本結論に至りましたのでその説明の一助として、各項目の評価結果と根拠、視点、及び課題等を別紙に示します。

○ 再任の審議

学長選考会議において、学長の再任の意思を確認しましたので、広島大学長選考規則(平成 16 年 11 月 15 日規則第 167 号)第 13 条第 1 項の規定に基づき、再任の審議を行いました。

○ 大学のビジョンの提示について

評価結果に係る会議における主なコメント

【結果】

○ 本大学の長期的・中期的ビジョンは、適切に提示されており、その緒となる短期的課題に対しても積極的に検討され、ビジョンの方向性、及び内容の実施について様々な機会を利用して構成員に提示している。

平和を希求する精神をもち、持続可能な社会の実現に向けてチャレンジする学生と研究者を育成し、RUとSGU等を包含し広島大学改革構想を実行する、そのための「大学改革」と「国際化」を強力に推進し、2030年までに「持続可能な発展を導く科学」を追及し実践する知の拠点として世界に発信し、その成果が認知されることを到達目標として設定している。

【結果に至った根拠】

○ 長期的視野においては、第3期中期目標・中期計画において「自由で平和な一つの大学」という建学の精神を継承し、伝統と実績を活かした教養教育を根幹にして「平和を希求する国際的教養人」の養成を行うとともに、世界トップレベルの研究に裏打ちされた国際的にも通用する専門教育により、世界や地域社会で活躍できる人材の養成を行うことにより、「100年後にも世界で光り輝く大学」であり続けることを目指している。

○ 中期的目標においては、研究大学強化促進事業やスーパーグローバル大学創成支援事業（トップ型）なども包含する「広島大学改革構想」を計画・実行し、「大学に強く求められている改革」と「国際化」を推進することによって、今後10年以内に世界大学ランキングの上位に入る総合研究大学を目指すという到達目標を設定している。

○ 具体策としては、10～15年後の広島大学像を描いた本学の新しい長期ビジョン「SPLENDOR PLAN 2017」を平成29年4月3日付で策定し、今後10年間のプランと、その活動方針を提示している。そこでは、新しい平和科学の理念をふまえた「持続可能な発展を導く科学」の確立、及び多様性を育む自由で平和な国際社会の実現をミッションとしている。

【構成員の理解とそのための行程】

○ ビジョンを提示していることは、教職員に認識されている。一方、それを達成するための長期的戦略が不明確であること、及び中期計画で掲げられている事項とSPLENDOR PLAN 2017との整合性や、現在取り組まれている改革の有効性、行動計画などが、全構成員に十分に共有されていないという課題が残されている。しかし、これらの将来構想については、役員会等で検討されたうえで、教育研究評議会でも審議・意見交換が行われた後、機会あるごとに説明し、周知されてきたと判断される。その柱の一つである「SPLENDOR PLAN 2017」についても、大学ホームページやパンフレットで公開・周知するとともに、学長自らが各部署の教授会に出向いて意見交換をするとともに部局長によって説明されている。今後、さらに学長・役員と構成員の相互理解が徹底されることが望まれる。

○ 大学改革に向けた取組について

評価結果に係る会議における主なコメント

【結果】

○ 教育研究，社会貢献，国際戦略，病院を含む本学の管理運営等の基本的目標を示し，第3期中期目標・中期計画，及び SPLENDOR PLAN 2017 において本学の改革の方針の具現化を推進している。

そのために，RU，SGU，重点支援③を推進するとともに，組織については，未来戦略会議や大学院の設置，教員人事の一元化，情報科学部の設置，大学院の再編等に取り組んでおり，組織改革，教育改革，及び研究力・国際力・社会貢献力の強化に向けての改革が進められている。さらに，広島大学改革構想工程表に基づく改革を実行し，四半期ごとに進捗管理を実施している。

【結果に至った根拠】

○ 大学設置基準をはじめ関係法令に適合し，大学改革支援・学位授与機構が定める大学評価基準を満たしている。

○ 組織改革，教育改革，研究業績向上のための改革，社会貢献，国際化のための改革などに取り組んでいる。

その例としては次のものがあげられる。

・RU，SGU，重点支援③とともに，組織改革として，未来戦略会議，大学院の設置，教員人事の一元化，情報科学部・総合科学部国際共創学科の設置，大学院の再編など，具体的かつ明確な改革方針を提示し推進している。

・RUについては，事業計画の自立型及びインキュベーション研究拠点の形成などを行い，中間評価では「IRの分析を通じた戦略的な取り組みによって，全般的に指標が向上しているなど順調に進捗している」として評価「A」を受けている。

・教員組織を教育研究組織から分離し，大学院を設置した。

・人事委員会による全学人事の一元管理の体制を構築した。

○ 教育面では，教育推進機構，教育本部の設置，新しい奨学制度，TA制度の導入などを行った。

○ 本学の5原則の一つである平和の希求を基幹とする方針の下で，教育においてもその内容が具体的に理解出来るように平和科学研究センターの名称も変更した。

○ SGUについては，その行動計画で，留学生の受け入れ整備を含めて教育の国際化を推進しており，学生支援が強化されている。また，階層的TA制度を構築して大学院生に教育機会と経済的支援の改革を実施している。これらは，国立大学法人評価委員会の業務実績年度評価からみて，計画的に取り組んでいるとの評価を受けている。

【構成員の理解とそのための行程】

○ 広島大学改革構想工程表に基づく改革を実行し，四半期ごとに進捗状況の確認を行っている。

○ 自立型拠点やインキュベーション拠点を設けて特定領域の研究支援は行われているが，教員全体の研究力を底上げするような対策が今後の課題といえる。

○ 国際化に向けて，総合科学部国際共創学科の設置，学生個人別の「英語到達期待値」を示して英語力向上を図る仕組み，海外留学プログラムを増加させて成果を測定する仕組

み(BEVI-j)の開発、英語のみで修了できるコースの増加、森戸高等教育学院 3+1 プログラムの設置等が推進されつつある。

一方、学士課程に於いては英語によるプログラムの設置を義務つけたが、入試の方法や教養教育の履修方法などの考え方の提示が十分になされておらず、改善すべき点も残されている。

さらに、社会や文部科学省から要求される改革、あるいは大学のビジョンを達成するための改革に対して更なる迅速な対応が必要である。

逆に、大学院再編計画については、教員の人員削減に対応した大括り構想である点は妥当であるが、大学院生を多数獲得していた研究科等の形が見えなくなってしまうという危惧がある。この「括り方」は執行部で提案されたものであり、部局長を含むWGで構想されたものではないという意見もある。

○ 附属学校の活動は認められるものの、大学改革の方針が十分浸透しておらず、今後の検討が必要である。

○ ガバナンス体制の構築について

評価結果に係る会議における主なコメント

【結果】

○ 時代の流れに沿う社会的な要請に応えるための改革であり、そのガバナンス体制は構築されている。学長を中心とした役員は、教職員に対する説明と理解を促進するための取り組みに努めている。

○ 教員の負担増、業務の合理化、キャンパス間の差異、などについて今後の課題として取り組む必要がある。トップマネジメント体制によって整備を推進しているが、PDCAの検証を継続的に実施することが求められる。

【結果に至った根拠】

○ 教育力、研究業績、社会貢献、国際化の向上を目指し、業績評価指標として大学独自の A-KPI®、B-KPI®を設定している。

○ 国際教育プログラムの開発やネットワークの強化が理解されている。

○ 国立大学法人評価委員会による H28 年度の業務の実績に関する評価では、項目の多くが「順調」と判定されている。

○ 人文社会系の学術雑誌リストの作成が行われているものの、この分野における研究力向上の取組は今のところ充分でないという指摘もある。

○ 学術院の設置によって組織の整備と全学的な人員配置が可能になったが、学術院が実質的に機能していないという指摘もある。これは過渡期の現象とも考えられるので継続的な自己点検が望まれる。

【構成員の理解とそのための行程】

○ 人員措置にあたって、強い分野を伸ばして機能強化を図っていると理解されるが、人事委員会が具体的にどのような判断で措置を決めているか、構成員には伝わっていない。

○ 研究業績の増加については専門分野によって異なるものもあり、数値化のみで評価す

る場合にはその妥当性を十分に検証する必要がある。

○ 執行部等の意見聴取の結果によると、改革に努めている姿勢に対しては理解し、認知されていると言えるが、企画・執行にあたっては、丁寧な配慮が求められる。学長のリーダーシップが有効に機能するには、学内の意見に耳を傾けて、意思疎通を図るとともに、適切な手続を経た上で意思決定を行う必要もあり、学長在任中に最も困難な課題は、部局との相互理解を得ることであったと推測される。

○ 対外的取組について

評価結果に係る会議における主なコメント

【結果】

- 対外的な交流・交渉には積極的に取り組み、多くの成果をあげている。
- 本学の長所・特長を積極的に広報している。

【結果に至った根拠】

- 数多くの企業との包括的連携協定の締結、共同研究講座の設置、3+1プログラムの開始、多くの国際交流協定締結、海外拠点の開設などを実施した。
- 企業との包括的連携協定の増加、共同研究講座の設置、東日本大震災・熊本地震への対応等を通じての社会貢献を実施している。
- 福島県の災害復興に向けた医療支援、地域の基幹病院との連携強化は、国立大学法人評価委員会による平成28年度の実績のうち最も注目される事項に挙げられている。
- 指定国立大学法人の要件に照らすと「社会貢献・社会との連携」の評価が基準に達しておらず、今後多様な努力が必要である。

【構成員の理解とそのための行程】

- 企業や海外大学との提携を進めているのは評価できるが、運用とその成果については今後の検証が重要である。
- 新たな国際交流協定の締結や海外拠点の形成を積極的に進めており、これを基盤とした国際的な教育研究の推進が期待される。
- 改革の取組は推進しているが、それぞれの進展に差が認められる。特に社会貢献や国際戦略などは学長のリーダーシップによるものが大きい。今後は取組に対する各組織における十分な情報の共有化が必要である。

○ その他 大学運営に係る取組状況等

評価結果に係る会議における主なコメント

【結果】

- 研究への意識・成果は上昇傾向にあるが、研究に割く時間が少ないとの指摘もあり、この努力が長期間続くと教職員の疲弊が心配される。
- 本学は、教育・研究・社会貢献の専門性が人文社会科学系や自然科学系、または学際領域、実践分野にまで拡大している総合大学であり、その使命を果たさなければならない。

それを実現するためには予算と人材が必要である。研究成果をあげることによって相乗効果が得られるが、努力の末に成果を挙げた優秀な人材が恵まれた環境の他大学に流出されることが危惧される。

【結果に至った根拠】

○ 国立大学法人評価委員会による業務の実績に関する評価結果は、平成27年度分では「おおむね順調」または「順調」であったが、平成28年度分ではすべてが「順調」となっている。

○ 長期ビジョンの策定が遅い、あるいは大学院再編等の改革構想との関連が不明という意見もある。ビジョンの中に、本学の強みと特色を活かす具体性が欠けている、研究の評価では理系偏重となっている、アクションプランが伝わってこない、などが今後の検討課題である。

【構成員の理解とそのための行程】

○ 大学の運営や改革にあたっては、一構成員の立場では計り知れない大局的・長期的な視野や、国立大学が置かれている事情がある。その状況のもとで学長は構成員に対して一層の理解を求め、部局長・評議員等は、それぞれのリーダーの役割を果たされるとともに合意形成手続の可視化が望まれる。