

学長の業績評価について

(評価期間：令和3年4月1日～令和4年3月31日)

令和4年8月

学長選考・監察会議

令和4年度 国立大学法人茨城大学 学長業績評価 総合評価書

| | |
|-----------|------|
| 総評 | 総合評価 |
| | 4.1 |

| 評価 | 評価内容 |
|----|----------------|
| 5 | 期待する程度を大幅に上回った |
| 4 | 期待する程度を上回った |
| 3 | 期待する程度であった |
| 2 | 期待する程度を下回った |
| 1 | 期待する程度を大幅に下回った |

※ 各評価を集計し、その平均が総合評価となる

| 評価コメント |
|---|
| <p>○期待する程度を上回っていると考えられる。イバダイビジョン2030に基づき、17の中期計画と11のアクションプランが具体的に決められたことは、今後の成果が期待できる。</p> <p>○地方大学として、地域に根ざした特色ある教育・研究成果、地域企業との連携の取組など、リーダーシップを評価する。</p> <p>○教育、研究、地域連携、大学の運営と偏りなく改革改善に前向きに取り組まれており、大学トップとしての務めを十分果たされたと思われる。</p> <p>○第3期までの大学改革を踏襲しながら、第4期中期目標・中期計画を策定されたことで、本学のビジョンがより一層みえてきたことは大変評価できる。大きな難題に向けて強いリーダーシップを発揮していただきたい。</p> <p>○様々な課題の解決に向けて積極的に取り組んでいる姿勢は大いに評価できる。課題の中には教職員構成の問題のような、困難なものもあるが、学内での意思疎通を図りながら、解決に取り組んでもらいたい。</p> <p>○コロナ禍の中、また厳しい財政状況の中、持続可能な大学経営のための様々な施策を実施した。分野によって凹凸はあるが、概ね期待する程度を上回る成果を挙げたと考えられる。今後は、第4期、第5期の大学運営の土台となる教員組織改革を具体化することに注力していただきたい。</p> <p>○コロナ禍で制約がある中、様々な分野で成果をあげられており、総合的には期待する程度を上回っていると思われる。ただし、“茨城大学”といえど何？という特徴や冠が見えないので、対外的なアナウンスも含めて、学長を中心とした“茨城大学”の「ブランド力向上戦略」に期待する。</p> <p>○新しいことに果敢に挑戦する姿勢は評価できる。総じて、茨城大学の存在感は高まってきており、今後更なる進化に期待したい。</p> <p>○第3期中期目標の達成状況から、本学の強み、弱みが明らかになっている。強みを更に伸ばし、弱みを克服するよう、イバダイ・ビジョン2030に基づき策定した第4期中期目標・計画を着実に実行することを期待する。</p> <p>○地方国立大としては特に教育に対して力を入れている状況がよく分かる。今後の課題は、教育・研究以外にかなりの労力を取られている学内手続きの簡素化(DX化)である。各種手続きについての申請などは電子化されたが、結局紙ベースで処理されており、各種手続きの完全DX化をお願いしたい。</p> <p>○第4期中期目標・中期計画期間に入り全学的な改革が複数、同時進行しているが、現場の負担感はより増しているし、改革の目的や目標はまだ十分に共有されていないように思われる。全学的な改革が必要であるのは理解するが、各部局への配慮を示してもらえないと、現場のモチベーションは下がっていくばかりである。教職員へも学長の生の声を届けていただきたい。</p> <p>○本学の何が成功していて、何が成功していないのか、一度しっかりと見直すことが大事である。</p> |

| | |
|----|-----|
| 教育 | 4.4 |
|----|-----|

| 評価 | 評価内容 |
|----|----------------|
| 5 | 期待する程度を大幅に上回った |
| 4 | 期待する程度を上回った |
| 3 | 期待する程度であった |
| 2 | 期待する程度を下回った |
| 1 | 期待する程度を大幅に下回った |

※ 各委員の評価を集計し、その平均が評価となる

評価コメント

○全てのDPの要素で過去最高の値を達成したこと、更に、新教育課程がめざすコーオプ教育の実現に向けての体制づくりができたことは期待を大幅に上回った。

○茨城県と連携したアントレプレナーシップ教育プログラムを推進するなど先駆的な教育改革を行っており高く評価できる。

○コロナ禍の対応は極めて的確である。また、ディプロマ・ポリシー達成度も過去最高となるなど確実に成果が出ている。教育改革に積極的に取り組む姿勢は高く評価する。

○卒業時アンケートでのDP達成度において、令和3年度は過去最高となるなど、着実に向上していることは、取組の成果として評価できる。進行中の教育改革については、学生教育への影響、教員へのモチベーションを含めた影響等も考慮し、丁寧かつ柔軟に進めていくことが望まれる。

○教員の教育エフォート低減に向け、令和6年度からの授業時間の105分化、基盤教育の見直し、副教育プログラムの設定、授業数削減などの大胆な改革案を策定したことは評価できる。今後は、教育の質を落とさないような具体案を策定していただきたい。

○ディプロマポリシーで定めた人材を育成するため改革を実施し、令和3年度は全てのディプロマポリシーで過去最高の値となり、著しい成果の向上に繋がっている。今後は、避けては通れない地域社会・地域企業のグローバル化やデジタルトランスメーションへも対応できる教育プログラムの構築を期待する。

○実践的英語をはじめ、課題であった学生の自己達成度が上昇した。また、構想中の新教育課程の創設に期待する。

○要因がよく分からないものの卒業生のDP評価が最高値というのはよいことである。その他、コーオプ教育の教育組織を計画、副プログラムを計画など、様々な計画を進めていて評価できるが、教員・事務職員の負担がその分大きくなっている。

○学部等関係課程の構想には、文理横断教育のあるべき姿があると感じる。このような未来を見据えた組織を構想し実現せんとする実行力は高く評価できる。一方で学生の多くが英語に自信がないと自己評価しているにも関わらず、基盤教育の英語を大幅に削減したことは残念である。

○卒業時の学生への「DPが身についたか」の質問で、全DP要素で過去最高の回答を得たのは評価できる。ただし、実践的英語能力は、相対的に伸びを見せているが、本来の目標がもう少し高く良かったのではないかと。また、茨城県の新規教員採用者に占める割合が目標達成できていないが、特に小学校は、英語と、教科担任制で中心的役割を果たす理科の実力ある学生が有利になると思われる。この点を考慮に入れた養成の重点化を期待する。

○教学マネジメントについては取組が進められなかったが、今後の教員リソース減を見込んだ令和6年度からの教育改革における全学に向けた大学としての指針の提示、新教育課程の設置に向けた強い意思表示など、リーダーシップを十分発揮されたと思われる。

○令和3年度、卒業時にDPが身に付いたとする学生の割合が過去最高となり、成果を上げた。ただ、実践的英語能力の涵養でGEP履修者等が目標を大きく下回っており、依然として改善すべき課題である。新たな取組として、「コーオプ教育」を組み込んだ新課程の設置に向けて準備を進めた。学生への経済的支援に対して学生の満足度は向上した。

| | |
|----|-----|
| 研究 | 3.9 |
|----|-----|

| 評価 | 評価内容 |
|----|----------------|
| 5 | 期待する程度を大幅に上回った |
| 4 | 期待する程度を上回った |
| 3 | 期待する程度であった |
| 2 | 期待する程度を下回った |
| 1 | 期待する程度を大幅に下回った |

※ 各委員の評価を集計し、その平均が評価となる

| 評価コメント |
|---|
| <p>○地域における共同研究拡張の結果は期待を大幅に上回り、数多くの研究者が研究業績を各分野で高く評価されたことは素晴らしい。</p> <p>○各部局とも研究関連の目標値をクリアできていないところが多く、トップとしてもまだまだ努力すべき点があると自己評価されてはいたが、論文数、研究費獲得、共同研究数などいずれも着実に向上しており、研究環境整備への努力がうかがわれる。</p> <p>○研究業績数が目標値にほぼ近づいた。</p> <p>○URA・コーディネータによる研究支援の成果として研究資金獲得額が伸びていることは、研究支援マネジメント体制の具体的効果として評価できる。研究成果が大学ブランド向上につながり、受験者獲得や共同研究の増加にも寄与するための取組も望まれる。</p> <p>○科研費の獲得状況の改善は課題だが、受託・共同研究経費は目標を上回って獲得している。また、応用粒子線科学に続く特色ある研究分野としてカーボンニュートラル関係の研究を育成しようとしている。</p> <p>○科研費獲得状況は芳しくなかったが、IRIC等による研究マネジメントの推進により、受託・共同研究契約金額が目標を上回ったことは高く評価できる。</p> <p>○新規の共同研究の件数と金額が大幅に増加している点は評価できる。一方、教員当たり科研費の獲得額・件数と伸び率が、グループ内他大学に比して劣っている点は改善が必要である。</p> <p>○地球・地域環境共創機構の活動が高く評価され、環境大臣賞を受賞後、研究成果発信の結果、国レベルの報告書等でも参照・引用され、国や地域の環境課題解決に大きく貢献している。今後は、大学の研究力を活かして、「社会課題の解決に取り組む特徴ある大学」を目指して欲しい。</p> <p>○研究実績が少なく、特に科研費の獲得が課題である。一方で、地域企業との共同研究は大いに評価できる。今後は、研究成果の地域への還元、アピールに努めてほしい。</p> <p>○第3期中期目標の達成状況をみると、量子線科学研究の推進で定量指標のほとんどが目標を達成した。地球環境変動及び地域環境研究でも同様に達成した一方で、TOP10%論文数の割合の伸び率が目標値を大きく下回っている。顕著な研究成果を発表し、本学の名を高めてほしい。</p> <p>○頑張っているが、科研費獲得数が全体的には今ひとつである。</p> <p>○データを見ると（共同研究件数を除くと）本学の研究力が低いことは明らかであり、それをどう強化するのか方針が見えない。量子線科学は本学を代表する研究テーマであり、先端的な研究が数多く行われていると聞けるが、それが外部にあまりアピールできていない。研究成果の発信力が相変わらず低いと感じる。</p> |

地域連携

4.4

| 評価 | 評価内容 |
|----|----------------|
| 5 | 期待する程度を大幅に上回った |
| 4 | 期待する程度を上回った |
| 3 | 期待する程度であった |
| 2 | 期待する程度を下回った |
| 1 | 期待する程度を大幅に下回った |

※ 各委員の評価を集計し、その平均が評価となる

評価コメント

- 茨城県と連携してアントレプレナーシップ教育プログラムを開始した。また、地域企業との共同研究では、件数で関東地方でトップに返り咲き、好調を維持した。
- iOPなどにより、地域連携が進んだと評価できる。
- 前年度に引き続き、新型コロナウイルス感染拡大による学外活動の制限はあったが、学生や教員による地域との連携を推進されたことはよかった。
- 大学を地域に開こうとする強い姿勢が、新教育課程設置や広報活動への果敢な取組等から十分うかがえる。
- アントレプレナーシップ教育プログラムが、茨城県と連携のもとに開始され、今後副教育プログラムと共に拡充される方向にあることは、期待を上回った。
- 地域共同研究件数、受入額ともに好調であった。
- アントレプレナーシップ教育など地域連携への積極的な取組み姿勢は高く評価できる。これからの時代の地方大学のキーワードは「地域連携」であり、今後とも大いに期待したい。
- 令和3年度にスタートした産官学連携のアントレプレナーシップ教育プログラムには多くの学生が履修した。また、県経営者協会とプロジェクトを開始するなど、地域との共同研究は活発で、東京を除く関東地方ではトップクラスの産学連携、自治体との連携を進めている。
- 茨城県経営者協会との共同研究創発プロジェクト「Joint 結」による研究成果が期待される。連携対象が、企業や自治体に偏っており、SDGsや多様な社会課題を念頭におくと、より多様なセクターとの連携が必要ではないかと思われる。
- 本学では多くの地域連携活動が常時行われており、教員の意識も高い。そのようなマインドを作り上げてきた学長の努力は高く評価したい。地方国立大にとって最大の地域貢献は、卒業生が地域の企業に就職することだと思う。キャリアセンターの活動にそのような戦略的な視点が欠けていることが残念である。
- 「茨城大学リカレント教育プログラム」を始動し、教育プログラムを拡大させている。また、「アントレプレナーシップ教育プログラム」を展開し、5学部全体の関係による教育改革にも結びつけている。今後は更に地域社会、地域企業等との連携を図り、茨城大学の存在感を対外的にも見せつけて欲しい。

国際交流

3.7

| 評価 | 評価内容 |
|----|----------------|
| 5 | 期待する程度を大幅に上回った |
| 4 | 期待する程度を上回った |
| 3 | 期待する程度であった |
| 2 | 期待する程度を下回った |
| 1 | 期待する程度を大幅に下回った |

※ 各委員の評価を集計し、その平均が評価となる

評価コメント

- コロナ禍でのオンライン交流であるが、留学交流室が立ち上げられ学生派遣数も大幅に増加したことは期待を上回った。
- 対面での国際交流は進展は難しい状況にありながら、オンラインを活用した海外の大学との交流促進が進んだことは、大変すばらしかった。
- コロナ禍で留学等の国際交流が困難な中、つながろうプロジェクト等で交流を維持したことは評価できる。
- 新型コロナ禍により、留学者数は減少しているが、オンライン交流は活発化しており、多様な国際交流のあり方が実現している。COILなど、アフターコロナにおける国際交流の積極的な展開が期待される。日越大学の気候変動分野において、教育ニーズに応え重要な貢献を果たしている。
- コロナ禍にあって、オンライン留学生交流室の取組は評価できる。今後“ポストコロナ”の国際交流のあり方について要検討である。
- 新型コロナウイルス感染症の影響もあり、海外インターンシップが中止になるなど厳しい環境ではあったが、日本人学生の海外派遣・外国人留学生の受入支援体制の強化を推進強化し、グローバル展開を実施している。今後はダイバーシティの考えも取組のベースに置いて、国際的な地域社会創りに貢献してほしい。
- COVID-19によりネットを利用した国際交流が各大学とも活用されるようになってきており、茨城大学における同様の動きに対して支援配慮をされたことは理解できる。ただ、学生の英語力への自信やグローバル意識を上げることに對して、もう一歩進んだ全学としての手立てが欲しいところである。
- コロナ禍により、海外への学生派遣や留学生の受け入れに影響が出たのはやむを得ない。オンラインで代替する取組を継続した。感染動向をにらみながら、リアルな国際交流を拡大してほしい。
- コロナ禍の困難な状況において、多くのアクティビティがオンラインで行われてきたことは前向きに評価したい。その一方で、国際交流のほとんどは、教員個人の伝手に頼って行われており、大学としての方針が定まっていないうに見える。本学はベトナムと関係を築いてきた歴史がある。これを今後どう発展させるのか方針が見えてこない。
- オンライン留学生交流室を活用したグローバル化が評価できる。一方、コロナ禍による留学生受入数目標の未達成が残念である。
- コロナ禍においてオンライン交流を多数実施できたことは評価できるが、全体としてはあまり進んでいない。

大学運営

3.8

| 評価 | 評価内容 |
|----|----------------|
| 5 | 期待する程度を大幅に上回った |
| 4 | 期待する程度を上回った |
| 3 | 期待する程度であった |
| 2 | 期待する程度を下回った |
| 1 | 期待する程度を大幅に下回った |

※ 各委員の評価を集計し、その平均が評価となる

評価コメント

- 教員組織改革の方向性が定められ、具体的な検討に入ったこと及び今後の高大連携のあり方として接続から共創への方針が決められたことは期待を上回った。
- 外部資金調達、可能かつ適切な人員削減計画の模索、DX推進、今後の大学の存続を視野に入れた新たな取組の可能性の模索など、経営に関しては広範に気を配り可能な手立てを正面から取り組まれたと思われる。
- 情報戦略機構の設置を評価する。教員組織改革にリーダーシップを発揮している。
- 令和3年度、研究外部資金獲得額は目標を超え、大学基金の受入拡充にも取り組むなど、財務基盤の強化に努めた。さらに強固な経営基盤の確立に向けて経営刷新基本方針を策定した。また、女性教員の積極的な採用と管理職登用を進め、目標値を上回った。
- 学生に対して、新型コロナウイルス感染症の影響による経済的支援を実施し、学生の満足度調査で好評価を得ている。大学マネジメントは、業務面・財務面・組織体制面等も重要であるが、茨城大学でしか体感できない、茨城大学ならではの「特徴やアピール度」が必要であり、ぜひ“茨城大学”としてのブランド力向上を念頭に置いた大学運営を期待する。
- 強いリーダーシップのもと、大学改革を断行されている点は大いに評価できる。各学部での教育・研究力アップのための改革を行っていただきたい。
- やや時代にそぐわなくなっていた既存の教育課程の定員を使い、新教育課程を構想・具体化したことは評価できる。一方、採用が原則助教となっていること、ポイント制の縛りで昇進が滞っていることで、実績・能力に見合わない処遇となっている教員が増えていることは懸念材料である。
- 教員組織改革の成否は、学長の強い思いとリーダーシップが鍵である。地域との課題の共有、理解を進めるため、広報・広聴機能の一層の強化が必要である。
- 寄付金等の獲得実績と伸び率に課題がある。茨城大学に限らないが、新規で国から柔軟な運用を認められた寄付金の積極的運用への検討を期待する。
- 第4期も継続して大学改革の必要性はあるものの、複数の改革が同時進行しており、教職員の負担が増していないか懸念がある。また、教員組織改革案に関しては、運用された場合のメリット・デメリットの検証と実施の見極めが必要だと思われる。
- 教育組織改革などを進めているが、大学内の事務手続きのDX化が大きく遅れているのでそこが課題である。
- 運営費交付金が今後も削減され続ける見通しの中、難しいかじ取りをしていることは理解するが、大学運営が全体的に縮小傾向に陥っているように見える。企業は経営的に困難な局面で積極的にリストラを行い、その成長戦略を明確にするという。教育機関である大学に企業のロジックを当てはめることはできないが、大学の未来を見据えた組織変更を行うチャンスを逃したように思える。

○学長選考・監察会議委員

(学外委員は50音順)

| 氏 名 | 職 名 等 | 適用条項 | 備考 |
|---------|------------------------------|--------|-------------------|
| 生 田 雅 彦 | 株式会社筑波銀行 代表取締役頭取 | 3条1項1号 | |
| 尾 崎 春 樹 | 学校法人目白学園 理事長 | 同 | ※任期 ～令和5年3月31日 |
| 小野寺 俊 | 茨城県 副知事 | 同 | |
| 佐々木 幸一 | 佐々木興業株式会社 代表取締役 | 同 | |
| 種 田 誠 | 学校法人茨城 理事長 種田・鈴木法律事務所 弁護士 | 同 | 議長 |
| 沼 田 安 広 | 株式会社茨城新聞社 代表取締役社長 | 同 | |
| 原 口 弥 生 | 人文社会科学部長 | 3条1項2号 | |
| 野 崎 英 明 | 教育学部長 | 同 | |
| 岡 田 誠 | 理学部長 | 同 | |
| 乾 正 知 | 工学部長 | 同 | |
| 宮 口 右 二 | 農学部長 | 同 | |
| 西 川 陽 子 | 全学教育機構長 | 同 | |

※ 任期：令和4年4月1日～令和6年3月31日（学長選考・監察会議規則第4条）